JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan
Volume : 8 | Nomor 2 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-6238|
https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi

Pengaruh Reward dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Author:
Safina Tu Zahara[1]
Ahmad Aswan Waruwu[2]
Soulthan Saladin Batubara[3]

Afiliation:
Universitas Pembangunan Panca Budi[1,2,3]

Corresponding email
safinatuzahara1@gmail.com

This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Latar belakang: Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, terlihat masih adanya beberapa kendala yang menyangkut capaian kerja pegawai, misalnya pekerjaan yang tidak selesai sesuai jadwal, laporan yang harus diperbaiki berkali-kali, hingga sasaran kerja yang belum tercapai sepenuhnya. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh sistem reward dan kompetensi kerja pegawai.
Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 83 pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, lalu data diolah melalui regresi linier berganda, uji t, uji F, beserta koefisien determinasi (R^2).
Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, terbukti dengan nilai t-hitung 6,129 beserta signifikansi 0,000. Kompetensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan lewat t-hitung 6,539 dengan signifikansi 0,000. Secara simultan, reward dan kompetensi kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 107,146 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,721 memberi gambaran bahwa 72,1% keragaman kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh reward dan kompetensi kerja.
Kesimpulan: Reward dan Kompetensi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, Organisasi perlu mendorong perbaikan mekanisme reward sekaligus pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Kata kunci: Reward, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menempati posisi sebagai modal utama yang menjadi motor bagi berjalannya seluruh kegiatan operasional. Oleh sebab itu, pengelolaannya wajib ditangani secara profesional agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2016), sumber daya manusia tergolong aset bernilai tinggi yang turut menentukan tercapainya keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menopang keefektifan kerja, mendongkrak efisiensi operasional, serta mengokohkan daya saing dan kelangsungan organisasi.

Tercapainya tujuan suatu organisasi amat bergantung pada kualitas pegawainya, khususnya menyangkut pengetahuan, pengalaman, beserta keterampilan yang dikuasai. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, Organisasi akan mengalami hambatan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan seacara efektif. Maka dari itu, tiap organisasi perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai agar lahir pegawai yang berkualitas, kompeten, serta berkinerja tinggi, sehingga sanggup menyokong perkembangan organisasi secara berkesinambungan.

Sebagai salah satu perangkat daerah yang strategis, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara mengemban tanggung jawab pada urusan kepemudaan serta keolahragaan. Organisasi ini memegang peran besar dalam menyelenggarakan beragam program maupun layanan publik, baik pada lingkup daerah maupun nasional. Demi menyokong terwujudnya visi dan misi organisasi, perbaikan kinerja pegawai menjadi sesuatu hal yang amat krusial. Sejumlah langkah ditempuh, di antaranya lewat pendidikan dan pelatihan, workshop, bimbingan teknis, serta pemberian apresiasi atas pencapaian kerja pegawai.

Capaian kerja pegawai pada dasarnya adalah hasil dari pelaksanaan tugas serta tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu. Naik turunnya kinerja pegawai bakal langsung berimbas pada tercapai atau tidaknya keberhasilan organisasi. Banyak aspek turut mempengaruhi kinerja, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar, semisal kemampuan, motivasi, kedisiplinan, suasana kerja, kepemimpinan, serta penghargaan dan pengawasan. Karena alasan itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan kinerja yang baik sangat dibutuhkan agar organisasi mampu meraih tujuannya secara maksimal.

Data penilaian kinerja pegawai di Dispora Sumut menunjukkan bahwa skor 100–95 dikategorikan sangat baik, 94–86 baik, 85–76 cukup baik, dan di bawah 75 termasuk lemah. Sistem penilaian ini digunakan sebagai acuan dalam mengukur tingkat capaian kinerja individu sesuai dengan prosedur yang berlaku di dispora. Penilaian tersebut bertujuan untuk mengetahui kualitas kerja pegawai dalam menunaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Menurut hasil observasi dan wawancara, capaian kerja pegawai di Dispora Sumut masih belum optimal. Hal ini terlihat dari sering terjadinya revisi berulang dalam penyusunan laporan kegiatan yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas dan tidak terpenuhinya target kerja. Kondisi tersebut berdampak pada terhambatnya pelayanan publik dan pelaksanaan program kepemudaan serta keolahragaan. Jika tidak segera ditangani, penurunan kualitas kerja ini dapat menghambat pencapaian target instansi dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesionalitas Dispora Sumut.

Berdasarkan rekapitulasi penilaian hasil kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara tahun 2023-2025, terlihat capaian kinerja pegawai bergerak naik turun. Sepanjang 2023 total kinerja mencapai 89,30% berpredikat baik, lalu naik ke 95,25% dengan predikat sangat baik pada 2024, kemudian turun lagi ke 92,70% berpredikat baik pada 2025. Walaupun secara umum kinerja pegawai berada di rentang baik sampai sangat baik, berbagai indikator semisal ketepatan waktu dan keefektifan kerja masih menunjukkan hasil yang kurang maksimal. Gambaran ini menyiratkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya stabil dan masih membutuhkan perhatian untuk meningkatkan konsistensi pencapaian target kerja.

Guna mempertegas kondisi tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 pegawai. Hasilnya memperlihatkan kinerja pegawai masih dihadapkan pada beberapa hambatan, di mana hanya 50% responden yang menyatatakan pekerjaan sudah dijalankan sesuai SOP, 40% responden menyatakan sanggup merampungkan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, 35% responden merasa bisa memaksimalkan waktu kerja demi menuntaskan pekerjaan tepat waktu, sementara 45% responden menyatakan mampu menjalin kerja sama yang efektif bersama rekan kerja. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih mengalami kesulitan dalam menggapai target kerja,

mendayagunakan waktu secara efektif, sekaligus meningkatkan kerja sama saat menjalankan tugas, sehingga berimbas pada belum maksimalnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Salah satu hal yang diduga turut mempengaruhi keadaan tersebut ialah mekanisme reward yang belum berjalan maksimal. Pra-survei memperlihatkan, sekalipun seluruh responden (100%) menyebut gaji telah diberikan selaras pangkat dan golongan, sebagian besar menilai wujud penghargaan lainnya belum dijalankan secara optimal. Tercatat 75% responden menyatakan insentif belum diberikan kepada pegawai yang bekerja melampaui standar, 70% responden menganggap tunjangan belum dibagikan secara objektif berdasarkan prestasi, 80% responden menilai apresiasi atas pegawai berprestasi masih minim, serta 75% responden berpendapat promosi jabatan belum sepenuhnya berpijak pada kinerja. Keadaan ini memperlihatkan mekanisme penghargaan yang belum adil dan transparan berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai.

Di samping reward, kompetensi kerja pun tergolong faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut pra-survei, sebanyak 55% responden menyebut pegawai belum memiliki kemampuan yang mencukupi dalam menjalankan tugas, 60% responden menilai keterampilan kerja belum mendukung pekerjaan secara maksimal, 50% responden menyatakan kerja sama antarpegawai belum berjalan efektif, sedangkan 65% responden menganggap pengalaman kerja yang dipunyai belum sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan. Hasil itu menunjukkan masih terdapat permasalahan pada sisi kemampuan, keterampilan, beserta pengalaman kerja pegawai. Minimnya kompetensi ini berpotensi menghalangi penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai serta tujuan organisasi secara menyeluruh.

Studi Literatur

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang diraih pegawai sewaktu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sejalan dengan tolok ukur yang ditetapkan organisasi, yang merangkum sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, di samping efektivitas kerja. Kinerja tak semata-mata memperlihatkan hasil akhir pekerjaan, melainkan juga menggambarkan jalannya proses pelaksanaan tugas demi menggapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun tujuan kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi, memacu berkembangnya kemampuan pegawai, menambah motivasi kerja, sekaligus membangun relasi kerja antara pegawai dan atasan. Berbagai faktor berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, Seperti kompetensi, reward, motivasi, kepemimpinan, suasana kerja, budaya organisasi, kedisiplinan, loyalitas, beserta pelatihan. Sebagaimana dijelaskan Kasmir (2019), indikator kinerja pegawai mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas, yang dipakai untuk menakar taraf keberhasilan pegawai dalam merampungkan pekerjaan sekaligus menggapai sasaran organisasi.

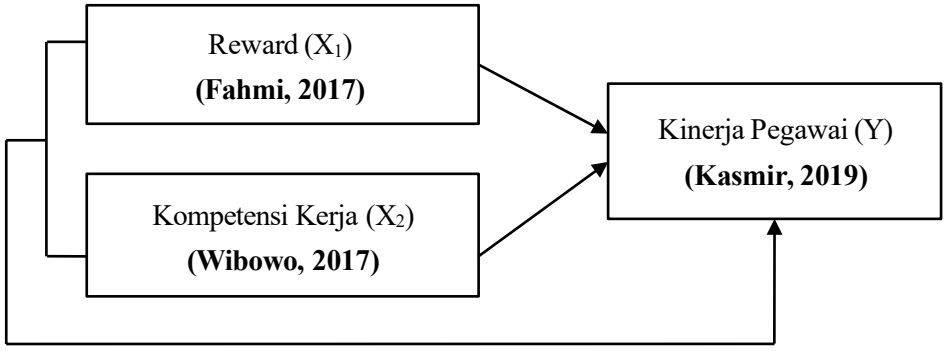
Reward (X_1)

Menurut Fahmi (2017), reward merupakan wujud apresiasi yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan kinerjanya dalam menggapai target organisasi, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Sejalan dengan itu, Kadarisman (2013) menyatakan bahwa reward sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya, yang bertujuan memacu motivasi serta kinerja. Reward dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, promosi jabatan, hingga penghargaan dan pengakuan. Menurut Sari et al. (2021), indikator reward merangkum gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, di samping penghargaan psikologis dan sosial. Pemberian reward dipengaruhi oleh konsistensi internal, kompetisi eksternal, kontribusi pegawai, serta administrasi organisasi (Astuti et al., 2018), serta dapat diberikan dalam bentuk finansial tunai, finansial berupa tunjangan, maupun

nonfinansial (Fahmi, 2016). Reward tidak hanya bertindak sebagai wujud apresiasi, melainkan juga berperan sebagai perangkat untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, beserta kinerja pegawai demi mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kompetensi Kerja (X_2)

Menurut Wibowo (2017), kompetensi diartikan sebagai kesanggupan seseorang dalam menjalankan tugas yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang selaras dengan tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan pandangan itu, Sedarmayanti (2019) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang melekat pada individu dan berpengaruh atas kemampuannya untuk meraih kinerja yang unggul. Kompetensi menempati posisi penting sebagai penentu keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas sekaligus menggapai sasaran organisasi. Menurut Ajabar (2020), penerapan kompetensi memberikan manfaat, antara lain memperjelas standar kerja, mendorong produktivitas, mendorong proses seleksi pegawai, serta menunjang pengembangan karier. Kompetensi pun dipengaruhi beragam faktor, di antaranya keterampilan, pengalaman, motivasi, kemampuan intelektual, beserta budaya organisasi (Aisyah et al., 2021). Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo (2017) meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap (attitude), dan pengalaman, yang menjadi dasar dalam menilai kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif, efisien, dan profesional. Berikut ini disajikan kerangka konseptual penelitian ini untuk variabel bebas dan terikat:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Olahan Data Penulis, 2026

H_1 : Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

H_2 : Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

H_3 : Reward dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji secara empiris pengaruh reward dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antarvariabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada November 2025 hingga Juni 2026 dengan fokus pada seluruh pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Sebagaimana dikemukakan Manullang dan Pakpahan (2021), sampel ialah bagian dari populasi yang mewakili ciri-ciri populasi tersebut. Jika jumlah populasi tidak menyentuh angka 100 orang, maka seluruh populasi boleh dijadikan sampel penelitian. Berhubung pegawai Dinas Kepemudaan dan

Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 83 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yakni menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer yang didapat lewat penyebaran angket berskala Likert serta data sekunder yang didapat dari buku, jurnal, beserta dokumen yang relevan. Pengolahan data ditempuh memakai regresi linier berganda yang didahului uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, lantas dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang merangkum uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan lewat uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh sekaligus besarnya kontribusi reward dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian

a. Profil Responden Penelitian

Data 83 responden yang berstatus pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara tersaji pada Tabel 1. Cakupan data ini meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, serta masa kerja, yang berguna untuk menggambarkan latar belakang responden dalam menilai reward dan kompetensi kerja atas kinerja pegawai.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	51 reponden	61,4%
	Perempuan	32 responden	38,6%
Total		**83 responden**	**100%**
Usia	<25 tahun	6 responden	7,3%
	25-36 tahun	31 responden	37,3%
	36-45 tahun	31 responden	37,3%
	46-55 tahun	12 responden	14,5%
	>55 tahun	3 responden	3,6%
Total		**83 responden**	**100%**
Tingkat Pendidikan	SMA/SLTA	26 responden	31,3%
	D3	44 responden	53%
	S1	13 responden	15,7%
Total		**83 responden**	**100%**
Masa Kerja	< 5 tahun	12 responden	14,5%
	> 5 tahun	27 responden	32,5%
	> 10 tahun	19 responden	22,9%
	> 15 tahun	14 responden	16,9%
	> 20 tahun	11 responden	13,2%
Total		**83 responden**	**100%**

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 26.0 (2026)

b. Uji Validitas Data

Pelaksanaan uji validitas dalam penelitian ini ditujukan untuk menjamin bahwa alat ukur yang dipakai betul-betul sanggup mengukur variabel penelitian secara tepat. Lewat pengujian ini bisa dilihat apakah tiap butir pernyataan pada angket sudah memenuhi syarat sehingga layak dimanfaatkan untuk mengumpulkan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Indikator Kuesioner	*Corrected Item-Total*		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Reward (X_1)	Indikator Pernyataan_1	**0,489**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_2	**0,630**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_3	**0,622**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_4	**0,420**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_5	**0,357**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_6	**0,535**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_7	**0,324**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_8	**0,630**	**>0.30**	***Valid***
Kompetensi Kerja (X_2)	Indikator Pernyataan_1	**0,375**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_2	**0,475**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_3	**0,417**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_4	**0,474**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_5	**0,527**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_6	**0,433**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_7	**0,365**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_8	**0,469**	**>0.30**	***Valid***
Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Pernyataan_1	**0,535**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_2	**0,637**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_3	**0,523**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_4	**0,462**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_5	**0,476**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_6	**0,483**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_7	**0,498**	**>0.30**	***Valid***
	Indikator Pernyataan_8	**0,352**	**>0.30**	***Valid***

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Mengacu pada hasil uji validitas yang tertera di Tabel 2, semua item pada variabel Reward (X1), Kompetensi Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung (Corrected Item–Total Correlation) yang lebih tinggi dari r-tabel >0,30. Artinya, tiap pernyataan dalam angket sudah mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik.

c. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan guna memastikan alat penelitian bisa memberi hasil yang konsisten. Jika hasilnya cenderung sama setiap kali digunakan, berarti instrumen tersebut dapat dipercaya, sehingga datanya layak dipakai untuk analisis penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cut Off Cronbach's Alpha*	N of Items	Keterangan
Reward (X_1)	**0,795**	**>0.60**	8	*Reliabel*
Kompetensi Kerja (X_2)	**0,747**	**>0.60**	8	*Reliabel*
Kinerja Pegawai (Y)	**0,785**	**>0.60**	8	*Reliabel*

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

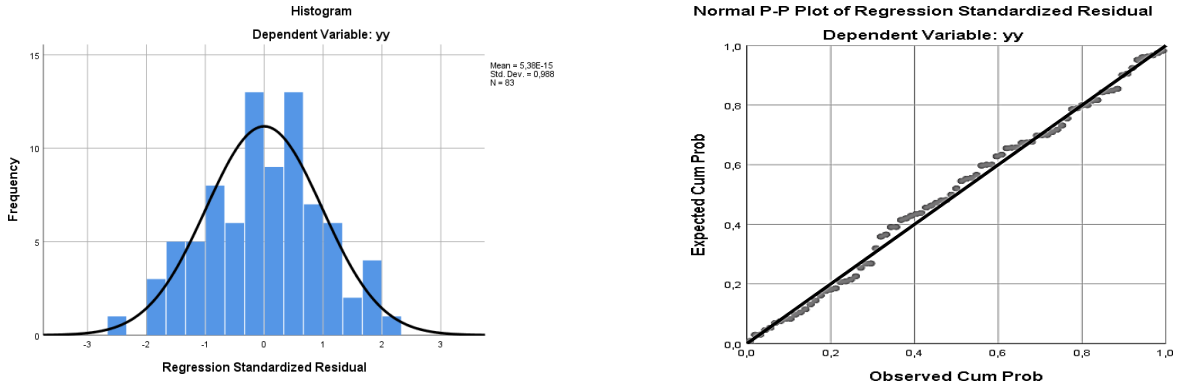
Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas yang tertera di Tabel 3, seluruh variabel penelitian, yakni Reward (X1), Kompetensi Kerja (X2), serta Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melampaui 0,60. Capaian ini menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

d. Uji Asumsi Klasik

Pelaksanaan uji asumsi klasik ditujukan untuk menjamin model regresi sudah memenuhi asumsi statistik agar hasil analisisnya valid. Pengujian meliputi uji normalitas, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Pelaksanaan uji normalitas ditujukan untuk mencermati apakah data regresi tersebar secara normal, mengingat normalitas menjadi syarat supaya hasil analisis statistik valid dan akurat.



Gambar 2. Uji Normalitas Data Metode Histogram dan Normal P-P Plot
Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Mengacu pada uji normalitas menggunakan Histogram dan Normal P–P Plot, data residual memperlihatkan sebaran yang normal. Hal ini terlihat dari histogram yang membentuk kurva lonceng (bell-shaped) serta titik-titik pada Normal P–P Plot yang tersebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan begitu, asumsi normalitas pada model regresi sudah terpenuhi sehingga data layak digunakan pada analisis berikutnya.

Sesudah uji normalitas secara grafis lewat P–P Plot dan Histogram dilakukan, pengujian dilanjutkan memakai metode Kolmogorov–Smirnov. Uji ini dimanfaatkan untuk menilai secara statistik apakah data penelitian tersebar secara normal, sehingga dapat memenuhi asumsi yang dibutuhkan pada analisis statistik selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Tes Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	27,867
	Std. Deviation	3,2676
Most Extreme Differences	*Absolute*	,07
	Positive	,07
	Negative	-,07
Test Statistic		,07
Asymp. Sig. (2-tailed)		**,200**[c,]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Penerapan uji normalitas lewat metode Kolmogorov–Smirnov menghasilkan angka Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut melampaui 0,05, dapat ditarik simpulan bahwa residual penelitian tersebar secara normal. Karena itu, asumsi normalitas pada model regresi sudah terpenuhi sehingga analisis regresi dan pengujian hipotesis bisa diteruskan.

2. Uji Multikolinieritas Data

Tingginya multikolinearitas berpeluang membuat hasil regresi tidak stabil serta sulit diinterpretasikan. Pengujian biasanya ditempuh dengan melihat angka Tolerance dan VIF, di mana Tolerance > 0,10 atau VIF < 10 menandakan tiadanya multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Data Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

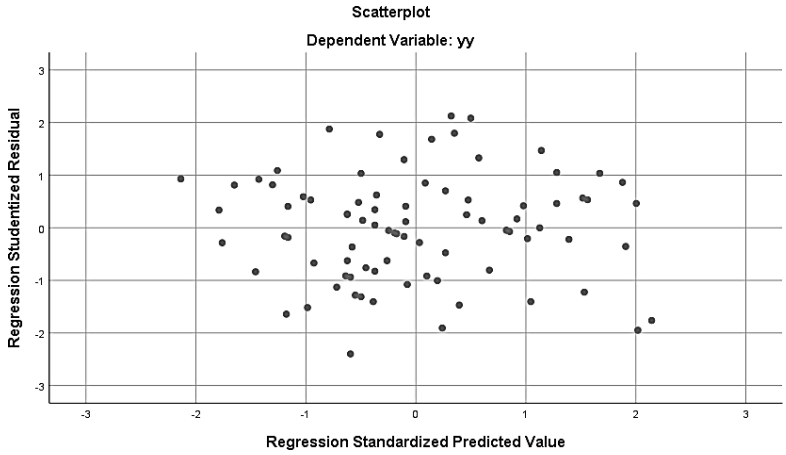
Model		***Unstandardized Coeficient***		***Standardized Coeficient***	***t***	***Sig.***	***Collinearity Statistics***	***VIF***
		B	***Std.Error***	***Beta***			***Tolerance***	
1	*(Constant)*	9,741	1,254		7,768	0,000		
	Reward (X_1)	0,309	0,050	0,458	6,129	0,000	**0,609**	**1,643**
	Kompetensi Kerja (X_2)	0,350	0,053	0,489	6,539	0,000	**0,609**	**1,643**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Mengacu pada hasil uji multikolinieritas di Tabel 4, variabel Reward (X1) beserta Kompetensi Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,609 (> 0,10) serta nilai VIF 1,643 (< 10). Karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antarvariabel bebas, sehingga model regresi sudah menaati asumsi multikolinieritas dan layak diolah pada analisis selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas Data

Pelaksanaan uji heteroskedastisitas ditujukan untuk mengamati ada tidaknya perbedaan penyebaran error (residual) di dalam model regresi. Model yang baik semestinya terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, pengecekan ditempuh dengan mencermati grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual (SRESID).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Data Metode Scatterplot
Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot yang dihasilkan, sebaran residual terlihat acak tanpa memperlihatkan pola tertentu, baik berupa pengelompokan ataupun pola yang mengerucut maupun melebar. Keadaan ini menandakan tiadanya permasalahan heteroskedastisitas pada model regresi. Karena itu, varians error bisa dianggap homogen dan model regresi sudah memenuhi salah satu asumsi klasik yang dibutuhkan dalam analisis regresi.

e. Uji Regresi Linear Berganda

Penerapan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mencermati pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat, sehingga dapat diketahui arah dan besarnya pengaruh tiap variabel maupun pengaruhnya secara simultan dapat diketahui.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Bergada Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Model		***Unstandardized Coeficient***		***Standardized Coeficient***	***t***	***Sig.***	***Collinearity Statistics***	***VIF***
		B	***Std.Error***	***Beta***			***Tolerance***	
1	*(Constant)*	**9,741**	1,254		7,768	0,000		
	Reward (X_1)	**0,309**	0,050	0,458	6,129	0,000	0,609	1,643
	Kompetensi Kerja (X_2)	**0,350**	0,053	0,489	6,539	0,000	0,609	1,643
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Dari hasil tes diatas, maka diperoleh hasil dengan rumus analisis berikut ini:

$$\mathbf{Y : 9{,}741 + 0{,}309X_1 + 0{,}350X_2 + e}$$

1) Nilai Konstanta (*Constant*) = 9,741

   Nilai konstanta sebesar 9,741 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) ketika variabel Reward (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) dianggap bernilai 0. Artinya, tanpa adanya peningkatan reward maupun kompetensi kerja, kinerja pegawai diperkirakan tetap berada pada nilai 9,74.

2) Pengaruh *Reward* (X_1) = 0,309

Nilai koefisien *Reward* sebesar 0,309 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Jika *Reward* meningkat 1 satuan, sementara Kompetensi Kerja tetap, maka Kinerja Pegawai diperkirakan meningkat sebesar 0,309 satuan.

3) Pengaruh Kompetensi Kerja (X_2) = 0,350.

Nilai koefisien Kompetensi Kerja sebesar 0,350 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Jika Kompetensi Kerja meningkat 1 satuan, sementara *Reward* tetap, maka Kinerja Pegawai diperkirakan meningkat sebesar 0,350 satuan.

4) *Error* (e)

Nilai *error* (e) menunjukkan adanya faktor-faktor lain di luar *Reward* (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) yang tidak dimasukkan dalam penelitian, tetapi juga dapat memengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

f. Uji Hipotesis

Pelaksanaan uji hipotesis dalam penelitian ini ditujukan untuk menguji benar tidaknya dugaan sementara yang sudah dibuat berlandaskan teori. Lewat pengujian ini bisa diketahui apakah variabel bebas sangat berpengaruh terhadap variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun simultan.

1. Uji Parsial (Uji t)

Penerapan uji parsial (uji t) ditujukan untuk mencermati pengaruh tiap variabel bebas secara tersendiri atas variabel terikat sekaligus menimbang signifikansinya pada tingkat kepercayaan tertentu.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t) Pada Tiap Variabel Bebas

Model		***Unstandardized Coeficient***		***Standardized Coeficient***	***t***	***Sig.***	***Collinearity Statistics***	***VIF***
		B	***Std.Error***	***Beta***			***Tolerance***	
1	*(Constant)*	9,741	1,254		**7,768**	**0,000**		
	Reward (X_1)	0,309	0,050	0,458	**6,129**	**0,000**	0,609	1,643
	Kompetensi Kerja (X_2)	0,350	0,053	0,489	**6,539**	**0,000**	0,609	1,643
c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Angka t-tabel pada penelitian ini ditetapkan berdasar derajat kebebasan (df) yang dihitung lewat rumus df = n – k (di mana n menandakan jumlah sampel dan k menandakan jumlah variabel) yang dipakai dalam penelitian. Dengan sampel sebanyak 83 dan variabel sejumlah 3, diperoleh df1 (n-k) = 83-3 = 80. Pada tingkat signifikansi (α) 0,05, angka t-tabel yang dijadikan dasar pengujian sebesar 1,664.

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,129 lebih besar dari t tabel 1,664 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Dengan demikian, Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik reward yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,539 lebih besar dari t tabel 1,664 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Dengan demikian, Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompetisi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pelaksanaan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Lewat uji ini pula bisa diketahui apakah model regresi yang dipakai sudah sesuai serta sejauh mana variabel bebas sanggup menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel Terikat

Model		*Sum of Square*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	Regression	637,527	2	318,763	**107,146**	**0,000[b]**
	Residual	238,004	80	2,975		
	Total	875,531	82			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Contant), X_2, X_1						

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 107,146 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,11 yang diperoleh dari derajat bebas df_1 (k-1) = 2 dan df_2 (n-k) = 80 pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan juga lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis keempat (H_4) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Reward dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, peningkatan reward yang diberikan kepada pegawai serta peningkatan kompetensi kerja yang dimiliki pegawai akan mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Semakin baik reward dan kompetensi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai.

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penerapan uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas sanggup menjelaskan keragaman pada variabel terikat. Nilai R^2 memperlihatkan besarnya pengaruh variabel yang dikaji, sementara sisanya ditentukan faktor lain di luar penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]									
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Change Statistics*				
					RSquare Change	*F Change*	*df1*	*df2*	*Sig. F Change*
1	0,853[a]	0,728	**0,721**	1,72483	0,728	107,146	2	80	0,000
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1									
b. Dependent Variable: yY									

Sumber: Olahan Data Penulis, SPSS Versi 25.0 (2026)

Mengacu pada hasil analisis di Tabel 9, diperoleh nilai Adjusted R Square 0,721, yang memperlihatkan bahwa variabel Reward (X1) beserta Kompetensi Kerja (X2) sanggup menjelaskan keragaman Kinerja Pegawai sebesar 72,1%, sementara sisanya sebesar 27,9% ditentukan faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pemakaian Adjusted R Square dalam penelitian ini dipandang lebih tepat ketimbang R Square karena nilainya sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas serta ukuran sampel, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat perihal kesanggupan model dalam menjelaskan variabel terikat. Dengan begitu, dapat ditarik simpulan model regresi yang dipakai memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara reward, kompetensi kerja, beserta kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Reward (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Reward (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,129 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,664, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Artinya, semakin baik reward yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan kajian ini selaras dengan teori yang dilontarkan Khaeruman et al. (2021), yang menyebut reward tergolong salah satu faktor penting penentu kinerja pegawai karena sanggup memacu motivasi serta kepuasan kerja. Pegawai yang menerima apresiasi atas prestasi dan kontribusinya cenderung bekerja lebih produktif, memiliki komitmen yang tinggi, sekaligus berupaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Dengan begitu, pemberian reward yang tepat menjadi salah satu strategi penting untuk mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien regresi sebesar 6,539 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas memungkinkan pegawai bekerja secara efektif, efisien, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini menopang teori yang dilontarkan Utami et al. (2020), yang menyebut kompetensi kerja yang baik sanggup mendongkrak kinerja pegawai karena memungkinkan individu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara maksimal. Pegawai berkompetensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, menyesuaikan diri pada perubahan, sekaligus memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi. Karena itu, pembenahan kompetensi kerja lewat pendidikan, pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia patut menjadi perhatian bagi organisasi demi mendorong kinerja pegawai.

Pengaruh Reward (X_1), dan Kompetensi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mengacu pada hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa Reward dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 107,146 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting secara simultan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak.

Di samping itu, hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,899, yang bermakna sebesar 72,1% keragaman Kinerja Pegawai sanggup dijelaskan oleh Reward dan Kompetensi Kerja, sementara sisanya sebesar 27,9% ditentukan variabel lain di luar model penelitian.

Temuan ini menegaskan organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia demi mendorong kinerja pegawai secara maksimal dan berkelanjutan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan reward beserta kompetensi kerja tergolong faktor penting yang secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mesti memperhatikan penyaluran reward yang adil sekaligus pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, sebab keduanya saling menopang dalam memacu motivasi, kemampuan kerja, serta produktivitas pegawai. Dengan begitu, hasil penelitian ini menguatkan bukti empiris bahwa bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang menyeluruh melalui sistem reward yang baik dan pengembangan kompetensi kerja yang berkesinambungan.

Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian beserta pembahasan yang sudah dilakukan, dapat ditarik simpulan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan atas Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji parsial menunjukkan variabel reward memiliki nilai t-hitung 6,129 dengan taraf signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini memperlihatkan pemberian reward yang tepat sanggup memacu motivasi, semangat kerja, sekaligus rasa dihargai pegawai sewaktu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan pegawai. Karena itu, penerapan reward yang adil serta sesuai dengan kontribusi pegawai patut terus dibenahi sebagai upaya mendorong tercapainya kinerja yang maksimal.

Di samping reward, Kompetensi Kerja pun terbukti berpengaruh positif dan signifikan atas Kinerja Pegawai, dengan t-hitung 6,539 serta taraf signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan pengetahuan, keterampilan, beserta kemampuan yang dipunyai pegawai memegang peran penting dalam menyokong keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Pegawai berkompetensi baik bakal lebih sanggup menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, serta selaras sasaran yang sudah ditetapkan. Bahkan, kompetensi kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar ketimbang reward, tampak dari angka koefisien regresi 0,350, sedangkan reward sebesar 0,309. Dengan begitu, pembenahan kompetensi lewat pendidikan, pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia patut menjadi perhatian utama organisasi supaya kinerja pegawai terus meningkat dan tujuan organisasi tergapai secara maksimal.

Referensi

Buku

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Jakarta: Rajawali Pers. Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Bandung:

Refika Aditama.

Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.

Nasution, S., dkk. (2017). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.

Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Novia Ruth Silaen, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Prayogi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan ke-9). Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibisono, D. (2017). *Manajemen kinerja*. Erlangga

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

Aisyah, A., et al. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45–60.

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.

Astuti, W. S., Sari, I. P., & Wibowo, D. H. (2018). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 112–121.

Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 666–670.

Sakninah, N. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Kepolisian pada Polsek Semayang Balikpapan*. Balikpapan: Universitas Balikpapan. *(Skripsi)*

Sudiyana, S. J., & Sadli, A. M. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Model Kinerja Karyawan PT Radio Sonora Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(3), 227–233.

Syawaldah, Q. F., Damanik, F. O., Gultom, G. R., Saragih, K., Purnaning Tias, N., Batubara, K., & Waruwu, A. A. (2025). Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tanjung Balai. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 39–46.

Wahyuni, N., Waruwu, A. A., & Batubara, S. S. (2026). Analysis Of The Effect Of Facilities And Work Motivation On Employee Performance At The Office Of The District Head Of Medan Selahang District, Medan City. *Jurnal Fokus Manajemen*, *6*(2), 307-312.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, *10*(1), 41-52.

Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(4), 5648-5664.