

## **Pengaruh *Capacity Building*, Kompetensi Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegadaian Cabang Singaraja**

**Luh Yuni Arisandi<sup>1</sup>, Gede Widiadnyana Pasek<sup>2</sup>**  
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1</sup>  
Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Pegadaian Cabang Singaraja dengan tujuan untuk mengetahui implikasi variabel *capacity building*, kompetensi dan *reward* pada kinerja pegawai. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis menggunakan SPSS. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada 40 orang pegawai. Hasil uji menemukan bahwa variabel *capacity building*, kompetensi dan *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Pegadaian Cabang Singaraja. Variabel *reward* merupakan variabel yang paling memberikan pengaruh paling tinggi dibandingkan variabel *capacity building* dan kompetensi. Dapat dinyatakan bahwa semua hipotesis penelitian dapat diterima.

**Kata kunci:** *capacity building*, kompetensi, dan *reward*

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at Pegadaian Singaraja Branch with the aim of finding out the implications of capacity building, competency and reward variables on employee performance. Research data analysis was carried out using quantitative methods and analyzed using SPSS. The research instrument used a questionnaire distributed to 40 employees. The test results found that the variables capacity building, competency and reward had a positive and significant effect on employee performance at Pegadaian Singaraja Branch. The reward variable is the variable that has the highest influence compared to the capacity building and competency variables. It can be stated that all research hypotheses can be accepted.*

**Keywords:** *capacity building, competency, and reward*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Ibarat sebuah rumah, sumber daya manusia merupakan pondasi yang menjadi faktor penting untuk memajukan perusahaan. Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik akan mengantarkan perusahaan pada gerbang kesuksesan (Kartika, 2022). Kemampuan dan kehandalan sumber daya manusia adalah yang mendukung perkembangan suatu perusahaan. Meski ditengah-tengah kemajuan teknologi, namun dapat dipastikan tenaga manusia dan kemampuan sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan. Dengan demikian, penting adanya bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang berimplikasi pada kesuksesan suatu perusahaan. Sehingga penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Terlebih kinerja tersebut menggambarkan tingkat pencapaian perusahaan melalui proses operasional dan kebijakan yang diterapkan (Rismawati & Mattalata, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diwanti & Sarifudin,(2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *capacity building* berpengaruh positif. *Capacity building* merupakan suatu upaya yang berkaitan dengan peningkatan dan penguatan kemampuan seseorang maupun organisasi untuk pencapaian tujuan (Fatimah, 2021). Masalah tentang *capacity building* dimana para pegawai belum mampu memberikan kemampuannya dengan semaksimal mungkin, dikarenakan masih adanya target yang tidak terpenuhi dalam kurun waktu tertentu selama pegawai tersebut bekerja. Pengembangan kapasitas yang dimiliki

para pegawai mampu meningkat juga ditunjang oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerjaserta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerjayang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Pengetahuan merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai dalam bekerja guna dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya hal ini dapat disebabkan karena masih kurangnya arahan yang diberikan untuk membantu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Selain itu, pemberian penghargaan atau *reward* kepada para pegawai juga memberikan dampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Sebab *reward* tersebut merupakan sebuah apresiasi pada prestasi yang telah dicapai. Dimana apresiasi tersebut bisa berbentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak perusahaan atau suatu lembaga lainnya dengan tujuan untuk memberikan motivasi pada pegawai (Purnama, 2015). Atau *reward* tersebut dapat dinyatakan sebagai suatu bentuk balas jasa secara finansial atau non finansial pada karyawan atas prestasi atau kinerja yang dicapai. Begitu pula dengan Pegadaian Cabang Singaraja selalu memberikan *reward* kepada para pegawai yang mampu meningkatkan jumlah nasabah yang dimilikinya baik dengan cara mengajak masyarakat dalam berinvestasi emas untuk kenyamanan mereka sendiri karena bisa mendapatkan emas dalam jangka waktu tertentu, namun terkadang *reward* atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan harapan mereka dalam bekerja. Dimana ini menandakan bahwa pentingnya pihak perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan pegawai dalam upaya memajukan organisasi dapat ditentukan dari proses pemberian kompensasi yang layak berupa memberikan pegawai dalam berinvestasi emas Batangan dan diberikan keringanan dalam pembayaran atau pemotongan angsuran dalam beberapa bulan untuk besaran emas tertentu untuk pegawai yang dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Berikut ini dapat dilihat data investasi emas Batangan pada PT Pegadaian (Persero) CP Singaraja Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.** Investasi Emas Batangan Pada PT Pegadaian (Persero) CP Singaraja Tahun 2022 (Dalam Rupiah)

Jumlah Nasabah	Berat Emas	6 Bln	Jml	12 Bln	Jml	24 Bln	Jml
172	2gr	293.100	27	155.100	66	86.200	79
67	5gr	720.700	-	381.400	35	211.800	32
35	10gr	1.432.800	-	758.300	3	421.000	32
2	25gr	3.562.200	-	1.665.100	-	1.046.600	2

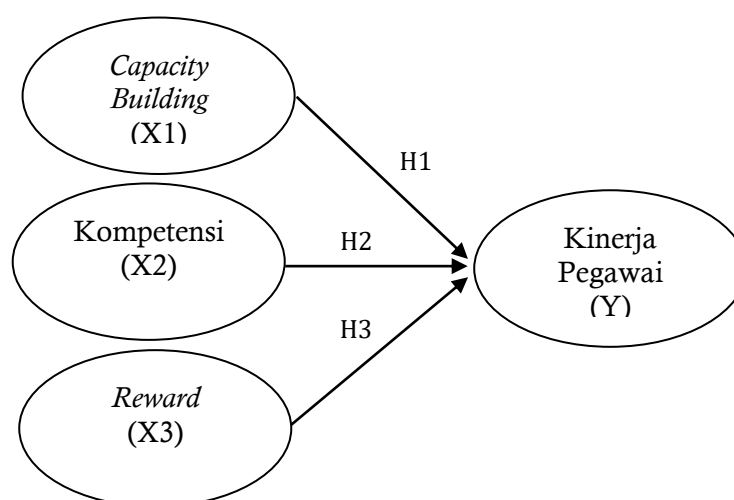
(Sumber :PT Pegadaian (Persero) CP Singaraja Tahun 2023)

Dilihat dari kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas masih ada pegawai yang kurang bekerja secara efektif dan efisien oleh sebab itu kemampuan atau pun kompetensi kerja masih terbilang masih rendah dan masih adanya beberapa pegawai masih ada yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisa kemampuan nasabah yang mengakibatkan adanya nasabah yang menjual investasi emasnya ketika masih dalam proses pembayaran (dilelang), oleh sebab itu pentingnya pegawai dalam menganalisa dan meyakinkan para nasabah agar mampu meningkatkan investasi emas, dimana hal tersebut akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Tempat Penelitian dilaksanakan pada Pegadaian Cabang Singaraja. Adapun alasan melakukan penelitian di Pegadaian Cabang Singaraja yang beralamat di jalan A. Yani No. 42, Buleleng. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Jenis data berupa kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa tabulasi dan olah data kuesioner dan kualitatif berupa deskripsi

perusahaan maupun tentang organisasi. Sumber data primer maupun sekunder. Analisis data menggunakan program statistik SPSS. Sampel yang dipilih sebanyak 40 orang. Berikut model kerangka pemikiran penelitian :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berikut hipotesis penelitian sesuai kerangka pemikiran diatas :

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan jawaban yang masih perlu untuk dibuktikan kebenarannya sehingga sifatnya masih praduga dan sementara (D. Sugiyono, 2019). Berdasarkan tujuan dan rumusan penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H<sup>1</sup> : *Capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja.
- H<sup>2</sup> : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja.
- H<sup>3</sup> : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas yang digunakan ialah membandingkan antara nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r Tabel. Hasil yang diperoleh ialah nilai *Corrected Item-Total Correlation* penelitian ini memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan r Tabel ( 0.312). Sehingga instrumen variabel dapat dikatakan valid. Berikut Tabel 2 yang menunjukkan hasil uji validitas :

**Tabel 2.** Uji Validitas

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Keterangan
<i>Capacity Building</i>			
CB1	0,679	0,312	Valid
CB2	0,536	0,312	Valid
CB3	0,633	0,312	Valid
Kompetensi			
KN1	0,500	0,312	Valid
KN2	0,698	0,312	Valid
KN3	0,535	0,312	Valid
KN4	0,596	0,312	Valid

KN5	0,464	0,312	Valid
Reward			
RW1	0,708	0,312	Valid
RW2	0,484	0,312	Valid
RW3	0,343	0,312	Valid
RW4	0,745	0,312	Valid
RW5	0,790	0,312	Valid
Kinerja Pegawai			
KP1	0,523	0,312	Valid
KP2	0,577	0,312	Valid
KP3	0,455	0,312	Valid
KP4	0,507	0,312	Valid

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berpedoman pada kriteria syarat reliabel ialah *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut pada Tabel 3 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* memiliki koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel. Berikut Tabel 3 yang menyampaikan hasil uji reliabilitas :

**Tabel 3.** Uji Reliabelitas

Instrumen Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
<i>Capacity Building</i>	0,776	0,60	<i>Reliabel</i>
Kompetensi	0,776	0,60	<i>Reliabel</i>
<i>Reward</i>	0,814	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	0,725	0,60	<i>Reliabel</i>

### Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait pengaruh *capacity building*, kompetensi dan *reward* terhadapkinerjapegawai pada Pegadaian Cabang Singarajadapat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constant)	0,026	0,478	
<i>Capacity Building</i>	0,201	0,095	0,240
Kompetensi	0,381	0,181	0,318
<i>Reward</i>	0,406	0,130	0,420

### Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ditemukan bahwa penelitian ini berdistribusi secara normal, tidak terdapat multikoleniaritas pada model penelitian serta terbebas dari masalah heterokedastisitas. Sehingga dapat dilanjutkan pada tahap uji simultan dan parsial.

## Uji Kelayakan Model

### Uji Simultan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , ( $27,174 > 3,26$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara statistik pada taraf signifikan 0,05. Ini menandakan bahwa *capacity building*, kompetensi dan *reward* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,050$ .

### Koefisien Determinasi

Besaran nilai koefisien determinasi dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,694 dari pengaruh *capacity building*, kompetensi dan *reward* terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 69,4%, sedangkan 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain, diluar variabel penelitian ini.

### Uji Parsial

Berikut Tabel 5 yang menunjukkan hasil Uji Parsial :

**Tabel 5.** Hasil Uji T-Test

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	0,054	0,957
	Capacity Building	2,129	0,040
	Kompetensi	2,107	0,042
	Reward	3,138	0,003

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *capacity building*, kompetensi dan *reward* secara sendiri-sendiri atau masing-masing memberikan pengaruh secara positif dan signifikan. Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa variabel *reward* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar dilihat dari nilai T nya. Demikian pula dengan variabel *capacity building* dan kompetensi yang turut memberikan implikasi positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Pegadaian Cabang Singaraja. Ini menandakan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam bekerja mampu memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya, dikarenakan kompetensi dari para pegawai mampu meningkatkan kinerjanya yang akan memberikan dampak secara langsung terhadap tempat mereka bekerja, dimana dari kompetensi yang dimiliki para pegawai akan mampu meningkatkan semangatnya dalam bekerja dikarenakan dapat memperoleh *reward* dari hasil kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi yang diterima pegawai dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerjanya

## Pembahasan

### Pengaruh *Capacity Building* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *capacity building* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja sebesar 0,201 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,129 > 1,688$ ). Ini menunjukkan bahwa *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain *capacity building* yang dimiliki para pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, semakin baik pembangunan keterampilan (skills) dan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat menunjang hasil pekerjaannya, ini menyatakan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja diterima. *Capacity building* merupakan pembangunan kemampuan dan keterampilan dalam hal kepemimpinan, manajemen, keuangan serta evaluasi guna pencapaian tujuan yang berkelanjutan. Demikian pula yang disampaikan oleh Diwanti dan Kandiyah (2020) yang berpendapat bahwa *capacity building* berkaitan dengan pengembangan kemampuan, keterampilan maupun potensi yang dimiliki untuk bersiap dalam menghadapi perubahan. Penelitian ini didukung oleh Arfah, (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *capacity building* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari nilai f hitung sebesar 10,556, sedangkan pada kolom sig nampak 0,000 yang berarti pengaruhnya sangat signifikan variabel *capacity building* terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitiannya juga didukung oleh Diwanti & Sarifudin, (2021); Tauhid & Rozikin, (2019); Utami et al., (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja sebesar 0,381 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,107 > 1,688$ ), ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai ketika mereka bekerja mampu meningkatkan kinerja mereka kearah yang lebih baik dan mampu menghasilkan pendapatan yang lebih bagi perusahaan dikarenakan kinerja yang dimiliki para pegawai mengalami peningkatan, ini menyatakan bahwa hipotesis kedua kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja diterima. Penelitian ini didukung oleh Rosmaini & Tanjung, (2019) dalam penelitiannya mengatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan  $0,000 <$  dari  $0,05$ . Sedangkan menurut penelitian Ardiansyah & Sulistiyowati, (2018); Silvia et al., (2019); Soetrisno & Gilang, (2018); dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh positif dan signifikan.

### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja memiliki nilai regresi sebesar 0,406 satuan dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,138 > 1,688$ ), ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain *reward* yang diberikan kepada para pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja mereka, dengan proses pemberian *reward* yang adil kepada para pegawai juga membantu perusahaan untuk dapat mencapai apa yang diinginkan, karena adanya peningkatan kinerja dari para pegawai, ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja diterima. Penelitian ini didukung oleh Sofiaty, (2021) dalam penelitiannya diketahui *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t*-hitung sebesar 2.817, sedangkan untuk nilai *t* tabel pada taraf signifikansi (0,05) dengan pengaruh  $0,00 <$   $0,050$ . Hasil penelitian di atas juga didukung oleh penelitian Kentjana & Nainggolan, (2018); Pramesti et al., (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh positif dan signifikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan uji hipotesis pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel *capacity building*, kompetensi dan *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian Cabang Singaraja. Sehingga yang dapat peneliti sarankan ialah hendaknya pihak manajemen pada Pegadaian Cabang Singaraja memperhatikan faktor-faktor *capacity building*, kompetensi dan *reward* untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian yang peneliti temukan. Harapannya semoga dengan adanya penelitian ini, pihak Pegadaian Cabang Singaraja lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Arfah, S. R. (2018). The Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), 115–126
- Diwanti, D. P., & Kandiyah, N. (2020). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(1), 10–30.
- Fatimah, A. S. (2021). Pengembangan Kapasitas Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Desa Cilumba Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 2(1).
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung Bui. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133–139.

- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*.
- Purnama, A. V. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya. *Skripsi Pada Universitas Wijaya Putra, Surabaya*.
- Pramessti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57–63.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61–76.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76–92.
- Utami, T. H., Syamsudin, H., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Capacity Building terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(1), 41–52.