

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARAWISATA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

IRA ZAIYANNA

NPM :1902120102



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IRA ZAIYANNA
NPM : 1902120102

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARAWISATA
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IRA ZAIYANNA
NPM : 1902120102

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARAWISATA
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 27 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

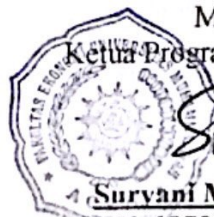
Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 27 Februari 2024
Yang Menyatakan


Ira Zaiyanna

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ira Zaiyanna
NPM : 1902120102
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARAWISATA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Februari 2024

Yang Menyatakan,

 **Ira Zaiyanna**

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Reward Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda (Alm) Umar ZA S.Pd , berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Alhamdulillah kini saya bisa berada di tahap ini, menyelesaikan karya tulis ilmiah sebagaimana perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada ditempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati sendiri tanpa kau temani.
2. Ibunda Halimatun S.Pd, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua doa dan dukungan sehingga saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada di setiap

perjalanan dan pencapaian hidup saya.

3. Kepada cinta kasih kedua saudara kandung saya, abang Riza Umary S.E, M.E, dan kakak Rizka Fayatuni S.Pd beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan kepada saya dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Bapak Dr. Nuzulman, SE, M.Si, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
8. Ibu Dr. Amelia Rahmi, SE, MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
9. Serta Sahabat saya (Winda, Ria, Fanie, Tiara, Wanti, Affrah, Syifa, Anis, dan maisarah) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal

mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 03 Februari 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja pegawai	9
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja pegawai	11
2.1.1.4 Ukuran Kinerja pegawai	12
2.1.2 Pemberian <i>Reward</i>	13
2.1.2.1 Definisi Pemberian <i>Reward</i>	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian <i>Reward</i>	14
2.1.2.3 Ukuran <i>Reward</i>	15
2.1.2.4 Indikator Pemberian <i>Reward</i>	15
2.1.3 Pengalaman Kerja	16
2.1.3.1 Definisi Pengalaman Kerja	16
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.	17
2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja	18
2.1.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.3.1 Hubungan Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai.	23
2.4 Kerangka Pemikiran.....	23
2.5 Hipotesis Penelitian.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Tujuan Penelitian	25

3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.1.4 Horizon Waktu.....	26
3.1.5 Unit Analisis.....	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.3 Sumber Data Teknik Pengumpulan Data	28
3.4 Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel.....	29
3.5 Teknik Analisis Data.....	31
3.6 Pengujian Data.....	31
3.6.1 Uji Reliabilitas	31
3.6.2 Pengujian Validitas	32
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	32
3.8 Pengujian Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.2 Pengujian Data	39
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	41
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	44
2.4.2.1 Uji Normalitas	44
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	45
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	46
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	47
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	50
4.3 Implikasi Penelitian.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Tingkat Kehadiran	2
Tabel 1.2 Data Pemberian Reward	4
Tabel 1.3 Data Pengalaman Kerja Pegawai	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	29
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.5 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	34
Tabel 3.6 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan	34
Tabel 3.7 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia Responden.....	38
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	38
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	39
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	40
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pemberian <i>Reward</i>	42
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	46
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	50
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas	45
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	47

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA BANDA ACEH**

IRA ZAIYANNA
NPM :1902120102

Pembimbing 1. Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Pembimbing 2. Dr. Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian *reward* dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pemberian *reward* dan pengalaman kerja. Semakin baik pemberian *reward* dan pengalaman pegawai dalam bekerja maka semakin besar peluang dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

Kata Kunci: *Pemberian Reward, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai/karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan dalam intansi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh intansi. untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal. Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dimana sejalan dengan pendapat Isvandiari (2020) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai. Dalam penelitian Yudiningsih (2019) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Berikut merupakan penilaian kehadiran kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh selama tiga bulan terakhir:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Pariwisata
Banda Aceh Berdasarkan Persentase Kehadiran dan Kemangkiran
Bulan Maret-Mei 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Persentase	Kemangkiran	Persentase	Predikat
Maret	66 Orang	21 hari	57 orang	86,36%	9 orang	13,63%	Baik
April	66 Orang	14 hari	62 orang	93,93%	4 orang	6,06%	Sangat Baik
Mei	66 Orang	21 hari	52 orang	78,78%	14 orang	21,21%	Cukup Baik

Sumber : Devisi SDM Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh

Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah presentase kehadiran pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh mengalami penurunan, dapat terlihat sampai bulan Mei menurun hingga 78,78%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 21,21%. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu aspek penilaian kinerja pegawai yang kurang baik. Oleh karena itu instansi perlu memberikan perhatian khusus kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pemberian *reward* dan pengalaman kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian *reward* kepada pegawai. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Saputra (2021:104) menjelaskan bahwa *reward* atau penghargaan adalah suatu bentuk pemberian dari imbalan atas balas jasa kepada pegawai karena sudah memberikan sumbangan pikiran dan tenaganya dalam mencapai tujuan perusahaan. Teori tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Besar kecilnya insentif yang diterima oleh pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh turut berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Reward pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ini ditujukan agar pegawainya bisa tergerak untuk bekerja dengan lebih giat. Banyak atau sedikitnya *reward* ini menyesuaikan hasil pencapaian sasaran yang diraih pegawai dalam waktu tertentu. *Reward* diberikan bagi pegawai yang prestasinya bagus, contohnya dengan pemberian kenaikan gaji, bonus, kenaikan jabatan, pelatihan, dan pemberian sertifikat.

Tabel 1.2
Data Pemberian Reward dari Bulan Januari – Mei 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Pemberian Sertifikat	Pemberian Bonus
Januari	66	13	9
Februari	66	11	12
Maret	66	14	7
April	66	9	8
Mei	66	8	9

Sumber : Devisi SDM Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh

Di lihat dari tabel 1.3 mengindikasikan bahwa pada bulan Februari hingga Mei 2023 terus mengalami penurunan pemberian penghargaan dan pemberian bonus. Pemberian penghargaan terus berkurang tiap bulannya. Hal ini membuat pegawai yang giat bekerja pada bulan April dan Mei merasa usaha yang sia-sia dan merasa tidak dihargai, sehingga pegawai tersebut jadi malas bekerja dan berdampak kepada kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja, karena lama atau tidaknya pegawai berpengalaman dalam bidang tersebut akan mempengaruhi kinerja dia di sebua perusahaan atau organisasi. Pengalaman kerja menurut Aziz Fikranta (2020) merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Tabel 1.3
Data Lama Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh

Masa Kerja	Jumlah Pegawai
<1 Tahun	6
1-5 Tahun	38
6-10 Tahun	13
11-15 Tahun	5
>15 Tahun	4

Sumber : Devisi SDM Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh

Dari tabel diatas diterangkan bahwa data pengalaman kerja pegawai yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh. Dari tabel ini terlihat juga bahwa banyaknya pengalaman kerja pegawai dengan masa kerja atau lamanya selama 1-5 tahun dengan jumlah 38 orang. Dapat dilihat bahwa semakin lama memiliki pengalaman kerja semakin sedikit jumlah pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri pegawai serta keraguan pegawai dalam menegerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat mencerminkan bahwa pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh masih kurang dan perlu diperhatikan oleh pimpinan, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa ada penanganan dari ketua Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh maka akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan pendapat Utama dan Hamid (2019), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan pengamatan dan pra survey awal pada tanggal 10 Mei 2023 dengan 10 pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh bahwa kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan kerapihan, ketelitian dan hasil kerja yang dikerjakan masih belum maksimal dan terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal

ini menimbulkan penurunan hasil kinerja yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

Mengenai pemberian *reward* di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh tidak dilaksanakan secara rutin per bulan, namun hanya diterapkan pada waktu pegawai mendapat prestasi kerja yang baik, sementara pegawai yang kinerjanya bagus adakalanya tidak dihiraukan. Hal ini akhirnya memunculkan rasa cemburu dan berujung pada menurunnya kinerja pegawai di sana.

Kemudian mengenai pengalaman kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh setelah mewawancari dengan 10 pegawai menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kurangnya pengalaman kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh. Hal ini diindikasikan oleh kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai membuat beberapa pegawai bingung mengenai *job description* yang harus dilakukan. Selain itu, beberapa pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh merupakan pegawai baru, sehingga diindikasikan belum menguasai keadaan secara detail perbidang kerja yang ada. Hal lain yang menjadi masalah di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dapat dilihat dari penyelesaian tugas atau laporan yang terkadang tidak tepat waktu dan melebihi target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian tentang **“Pengaruh Pemberian *Reward* dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberian *reward* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ?
2. Bagaimana besar pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh?
3. Bagaimana besar pengaruh pemberian *reward* dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian *reward* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian *reward* dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris terkait pemberian *reward*, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pengelola Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh pemberian *reward* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nisyak dan Triyonowati (2021:128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kristianti (2021:118) berpendapat Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan

melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Menurut Isvandari (2020:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai

yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2019:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2020:22) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.1.4 Ukuran Kinerja

Menurut Akbar (2019:35) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerja Sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga

membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.2 Pemberian Reward

2.1.2.1 Definisi Pemberian Reward

Reward adalah hadiah, dimana hadiah ini merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori *behavioristi*. Adapun menurut Sastrohadiwiryo dalam Saputra (2021:104) juga menambahkan bahwa *reward* atau penghargaan adalah suatu bentuk pemberian dari imbalan atas balas jasa kepada pegawai karena sudah memberikan sumbangan pikiran dan tenaganya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Suryadilaga dalam Aini dan Frianto (2020:325) reward merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dan pemberian reward harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial.

Sedangkan menurut Nodhimi dan Hermawan (2022:37), reward adalah suatu hal yang digunakan sebagai alat untuk memompa semangat kerja para pegawai. Dalam kata lain hal ini bisa menciptakan sebuah perasaan senang, bahagia sehingga akan menyebabkan kecanduan untuk membuat seseorang ingin merasakannya terus. *Reward* menjadi suatu hal yang lazim diberikan kepada karyawan yang melakukan sesuatu yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dimana

Dari beberapa pengertian *reward* di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* selain menjadi kebutuhan pegawai juga berguna sebagai alat oleh

perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga antara perusahaan dan karyawan terjalin hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama dan saling menguntungkan) karena pegawai yang telah memberikan segala kemampuannya untuk diberikan kepada organisasi dan untuk selanjutnya sudah menjadi tugas organisasi untuk memberikan *reward*.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi maupun penghargaan (*reward*) yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penghargaan menurut Saputra (2021:107) antara lain :

1. Dukungan
Setiap orang membutuhkan dukungan dari orang lain tanpa terkecuali pegawai, dukungan di sini adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima pegawai dari rekan kerja, atasan, atau manager/pimpinan.
2. Imbalan/Kompensasi
Kompensasi dan benefit atau tunjangan merupakan salah satu faktor pendorong utama engagement (keterikatan) karyawan di perusahaan, kompensasi/imbalan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Praktik Manajemen
Talenta Berupa keaman kerja, pelatihan, otonomi, imbalan dan promosi.
4. Pengembangan Karir
Pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari beberapa unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri.
5. Program dukungan Work-Family Balance
Perusahaan/organisasi semakin tertarik dalam mengembangkan kebijakan dan program tanggap keluarga yang dirancang untuk mengurangi konflik individu yang antara pekerjaan dan keluarga.

6. Mempengaruhi dampak politik kantor
Politik kantor atau perilaku politik di tempat kerja merupakan fakta hidup yang hampir semua perusahaan/organisasi sebagai politis yang dikendalikan oleh keinginan untuk maju dari pada keinginan untuk mencapai keunggulan, produktivitas, kerja sama tim, atau konsistensi.

2.1.2.3 Ukuran Pemberian *Reward*

Menurut Nodhimi dan Hermawan (2022:37), untuk mengukur pemberian *reward* yaitu sebagai berikut:

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)
2. Penghargaan
Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.
3. Pujian
Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.
4. Cuti
Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.2.4 Indikator Pemberian *Reward*

Menurut Deltu dan Oktaviani (2020: 87) bahwa indikator dari pemberian *reward* yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan Bonus
Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.

2. Kesejahteraan
Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi atau instansi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja.
3. Pengembangan Karir
Pengembangan karir merupakan prospek kinerja di masa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.
4. Penghargaan Psikologis dan Sosial
Penghargaan psikologis dan social lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan juga pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Yunita 2021:79).

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Kemudian menurut Utama dan Hamid (2019:15), pengalaman kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja.

Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pamungkas 2020:97). Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Rizkie 2019:42).

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko dalam Pitriyani (2020:64) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
2. Bakat dan minat (aptitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Situmeang (2019:158), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

2.1.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Fiscal (2021:24) adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Erlinda dan Sapari (2022) dengan judul Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pintu Mas Kota Sorong. Hasil t - analisis uji menunjukkan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai yang signifikan $0,00 < 0,05$, skor t_{hitung} 3,958 > dari t_{tabel} 2,035 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kota Pintu Mas Sorong.

Penelitian ini dilakukan oleh Furquni dan Edwar (2019) dengan judul Pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Varia Inti Tirta Landasan Ulin Banjarbaru. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, secara simultan variabel reward dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan PT. VIT Landasan Ulin – Banjarbaru dan Variabel reward memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT VIT Landasan Ulin - Banjarbaru.

Penelitian ini dilakukan oleh Aini dan Frianto (2020) dengan judul Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Dan kepuasan kerja memediasi pengaruh reward terhadap karyawan pertunjukan.

Penelitian ini dilakukan oleh Mukti Rahardjo (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ELKAU. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengalaman kerja meningkatkan kinerja dengan taraf signifikan 0,000, motivasi kerja sedangkan kinerja positif pada kinerja taraf signifikan 0,017 dan gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja positif pada kinerja dengan taraf signifikan 0,000. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat menambah faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Renggan Aziz Fikranta (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Assyafi'iyah Kota Gajah Tahun 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda sebagaimana Fhitung sebesar 33,190 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), Sedangkan Ftabel 3,23.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pintu Mas Kota Sorong.	Asosiatif, regersi linier berganda	Secara parsial variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai yang signifikan $0,00 < 0,05$, skor thitung $3,958 >$ dari ttabel	- Variabel independent Pemberian <i>Reward</i> - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik	sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Erlinda dan Sapari (2022)		2,035 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak	pengumpulan data dan teknik analisis data	
2	Pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Varia Inti Tirta Landasan Ulin Banjarbaru. Furquni dan Edwar (2019)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel reward dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan PT. VIT Landasan Ulin – Banjarbaru.	- Variabel independent Pemberian reward dan pengalaman kerja - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Aini dan Frianto (2020)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Reward tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan kepuasan kerja memediasi pengaruh reward terhadap karyawan pertunjukan	- Variabel independent Pemberian Reward - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Variabel kepuasan kerja, Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ELKAU.MuktiRahardjo (2020)	Kuantitatif Regresi Linier Berganda,	Motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengalaman kerja meningkatkan kinerja, motivasi kerja sedangkan kinerja positif pada kinerja dan gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja positif pada kinerja	- Variabel independent Pengalaman kerja - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Assyafi'iyah Kota Gajah Renggan Aziz Fikranta (2020)	Asosiatif, regersi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan,	- Variabel independent pengalaman kerja - Variabel dependent Kinerja Karyawan - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	Variabel gaya kepemimpinan sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penjelasan bahwa *reward* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono dalam Saputra (2021:104) juga menambahkan bahwa *reward* atau penghargaan adalah suatu bentuk pemberian dari imbalan atas balas jasa kepada pegawai karena sudah memberikan sumbangan pikiran dan tenaganya dalam mencapai tujuan perusahaan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

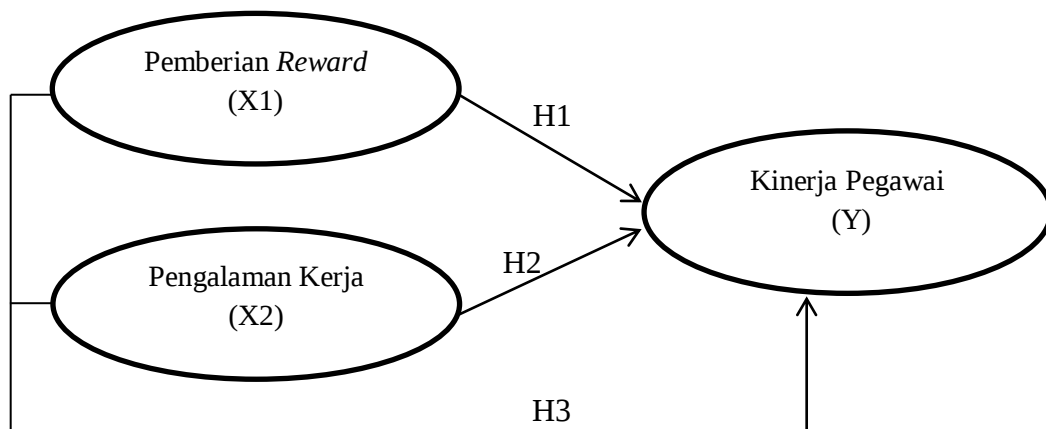
2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya (Fiscal 2021:22). Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Yunita 2021). Dengan demikian, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan membuat hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai akan lebih baik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Furquni dan Edwar (2019).

2.5 Hipotesisi Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2015).

Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga pemberian *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Banda Aceh.

H₂ : Diduga pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Banda Aceh.

H₃ : Diduga pemberian *reward* dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai pemberian *reward* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pemberian *reward* dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Banda Aceh, jalan Tgk. Chik Kuta Karang No. 03, Kecamatan Kuta Alam, kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai tetap pada Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu pemberian *reward*, pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2018:34), studi *cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Januari-April 2023	Mei-Agustus-2023	September 2023	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2023
Pengajuan Judul Proposal							
Survei awal							
Penyusunan Proposal							
Seminar Proposal							

Pembagian Kuisisioner							
Penyusunan Skripsi							
Sidang							

Sumber: Data diolah (2023)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2018:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Banda Aceh. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57). Populasi pada Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Banda Aceh ini berjumlah 66 pegawai yang merupakan pegawai tetap dan kontrak. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Banda Aceh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada

penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Instansi/Dinas/Badan	Populasi	Sampel
1	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh	1	1
2	Sekretariat Dinas Pariwisata	53	53
3	Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata	4	4
4	Bidang Promosi, Pemasaran, dan Pengembangan Sumber Daya Pariwisata	4	4
5	Bidang Ekonomi Kreatif	4	4
Jumlah		66	66

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini

merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas pemberian *reward* (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan	
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. (Isvandiari, 2020:4)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab. Akbar (2019:35)	Liket	A1-A4
Variabel Independen					
1	Pemberian Reward (X ₁)	Reward merupakan hadiah, penghargaan ataupun imbalan yang tentunya diberikan kepada seseorang karena apa yang telah dilakukannya dalam rangka untuk membuat orang tersebut menjadi lebih giat dan mampu meningkat kan kinerja yang hendak dicapainya (Dymastara, 2020)	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan social. Deltu dan Oktaviani (2020: 87)	Likert	B1-B4
2	Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman kerja adalah sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tuga-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Foster dalam Rizkie (2019).	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Foster dalam Situmeang (2019:158)	Likert	C1-C3

Sumber: Hasil pengolahan (2023)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Pemberian <i>Reward</i>
X ₂	= Pengalaman kerja
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Imam Ghozali, dalam Novriani (2018:22). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Imam Ghozali, dalam Novriani (2018:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak Imam Ghozali, dalam Novriani (2018:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2018:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. (Imam Ghozali, 2018:23).

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H1	$H_{01} \beta_1=0$	Pemberian <i>reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Banda Aceh
	$H_{a1} \beta_1 \neq 0$	Pemberian <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Banda Aceh
H2	$H_{02} \beta_2=0$	Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Banda Aceh
	$H_{a1} \beta_2 \neq 0$	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Banda Aceh

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian yaitu Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H3	$H_{03} \beta_3=0$	Pemberian <i>reward</i> dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Banda Aceh
	$H_{a3} \beta_3 \neq 0$	Pemberian <i>reward</i> dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota Banda Aceh

3. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi pearson digunakan untuk menyatakan hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat Menurut Sugiyono (2020:273) koefisien korelasi pearson dirumuskan sebagai beriku:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} :Koefisien korelasi variabel x dan y

N :Banyak pasangan variabel x dan y

Besarnya koefisien korelasi adalah -1 r 1 :

- 1) Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
- 2) Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.7
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Banda Aceh beralamat di jalan Tgk. Chik Kuta Karang No. 03, Kecamatan Kuta Alam, kota Banda Aceh. Pembangunan kebudayaan dan kepariwisataan adalah bagian dari proses pembangunan daerah dan pembangunan karakter masyarakat (*character building*) menuju masyarakat yang mandiri, maju, adil, makmur dan beradab. Pembangunan kebudayaan dan kepariwisataan juga merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, seperti aspek agama, ekonomi, pendidikan, sosial dan budaya.

Pemerintah Aceh terus melakukan berbagai upaya untuk melindungi, membina dan mengembangkan kebudayaan dan kesenian Aceh dalam rangka mewujudkan masyarakat Aceh yang berakhlak mulia, bermoral, beretika, berbudaya, dan beradab serta memiliki daya saing tinggi menuju kehidupan masyarakat yang makmur, adil dan sejahtera sesuai dengan falsafah hidup dan nilai-nilai budaya Aceh yang Islami.

Mulalui kantor Dinas pariwisata dan kebudayaan kota Banda Aceh atau yang disingkat Disparbud ini, berbagai urusan pemerintah daerah terkait bidang pariwisata dan kebudayaan dilakukan. Adapun tugas dari Dinas pariwisata dan kebudayaan kota Banda Aceh adalah sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya di wilayah kerjanya. Sedangkan

fungsi Dinas pariwisata dan kebudayaan kota Banda Aceh ialah merumuskan kebijakan bidang pariwisata, kesenian, kebudayaan dan perfilman, penyelenggara pariwisata dan kebudayaan, pembinaan dan pembimbingan pada pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, koordinator UPTD, hingga pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata dan budaya. Adapun turunan dari Dinas pariwisata dan kebudayaan kota Banda Aceh antara lain yaitu UPTD Museum Aceh, UPTD Taman Sari dan Budaya aceh, UPTD Museum Stunami Aceh dan UPTD Museum Kapal Apung.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 66 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	28	42,4
2	Wanita	38	57,6
Jumlah		66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 38 orang responden (57,6%) dan pria sebanyak 28 orang responden (42,4%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	8	12,1
2	26-35 Tahun	26	39,4
3	36-45 Tahun	23	34,8
4	≥ 55 Tahun	9	13,6
Jumlah		66	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer(2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 8 orang (12,1%), 26-35 tahun sebanyak 26 orang (39,4%), 36-45 tahun sebanyak 23 orang (34,8%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 9 orang (13,6%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	8	12,1
3	Diploma	13	19,7
4	Sarjana	38	57,6
5	Pasca Sarjana	7	10,6
Jumlah		66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (12,1%), yang berpendidikan diploma

sebanyak 13 orang (13,7%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 38 orang (57,6%), responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 orang (10,6%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	14	21,2
2	6-10 Tahun	30	45,5
3	11-15 Tahun	15	22,7
4	≥ 16 Tahun	7	10,6
Jumlah		66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 14 orang (21,2%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 30 orang (45,5%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang (22,7%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 7 orang (10,6%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=69)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,646	0,244	Valid
2		Kualitas	0,893	0,244	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,895	0,244	Valid
4		Tanggung jawab	0,895	0,244	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=69)	Hasil Uji
1	Pemberian Reward (X ₁)	Gaji dan bonus	0,687	0,244	Valid
2		Kesejahteraan	0,509	0,244	Valid
3		Pengembangan karir	0,854	0,244	Valid
4		Penghargaan psikologis dan sosial	0,898	0,244	Valid
1	Pengalaman Kerja (X ₂)	Lama waktu/masa kerja	0,401	0,244	Valid
2		Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	0,703	0,244	Valid
3		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	0,679	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,244) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Pemberian Reward (X ₁)	0,872	0,60	Handal
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,756	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,926	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai reliabilitas test untuk variabel pemberian reward (X₁) dengan nilai 0,872, pengalaman kerja (X₂) dengan nilai 0,756, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,926. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's*

α yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pemberian *reward*, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.	23	34,8	32	48,5	11	16,7	0	0	0	0	4,18
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>	35	53,0	20	30,3	11	16,7	0	0	0	0	4,36
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat	36	54,5	23	34,8	7	10,6	0	0	0	0	4,44
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	36	54,5	23	34,8	7	10,6	0	0	0	0	4,44
	Nilai Rerata											4,35

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti sangat setuju, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau *deadline* diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian mengenai variabel kinerja pegawai diperoleh nilai reratanya yaitu sebesar 4,35(4) mendekati angkat 4 yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian *Reward*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pemberian *reward* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pemberian *Reward*

No	Pemberian <i>Reward</i> (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya menerima gaji atau bonus yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	28	42,4	29	43,9	9	13,6	0	0	0	0	4,29
2	Saya menerima tunjangan kesehatan yang sesuai harapan	28	42,4	24	36,4	14	21,2	0	0	0	0	4,21
3	Saya merasa puas terhadap jenjang karir saya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh	30	45,5	27	40,9	9	13,6	0	0	0	0	4,32
4	Saya mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan saya	35	53,0	21	31,8	10	15,2	0	0	0	0	4,38
Nilai Rerata												4,3

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pemberian *reward* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya menerima gaji atau bonus yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, saya menerima tunjangan kesehatan yang sesuai harapan diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya merasa puas terhadap jenjang karir di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, saya mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian mengenai variabel pemberian *reward* diperoleh nilai reratanya yaitu sebesar 4,3(4) mendekati angkat 4 yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Masa saya kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ini memudahkan saya dalam bekerja	34	51,5	26	39,4	6	9,1	0	0	0	0	4,42
2	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh	35	53,0	22	33,3	9	13,6	0	0	0	0	4,39
3	Saya menguasai pekerjaan dengan menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh	29	43,9	26	39,4	11	16,7	0	0	0	0	4,27
	Nilai Rerata											4,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

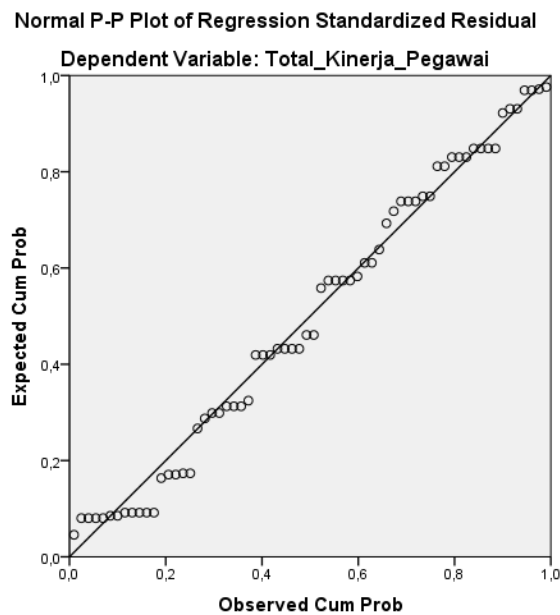
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu masa saya kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ini memudahkan saya dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.42(4) yang berarti setuju, saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, saya menguasai pekerjaan dengan menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.27(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian mengenai variabel pengalaman kerja diperoleh nilai reratanya yaitu sebesar 4,36(4) mendekati angka 4 yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation faktor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Pemberian_Reward	0,228	4,387
Total_Pengalaman_Kerja	0,228	4,387

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

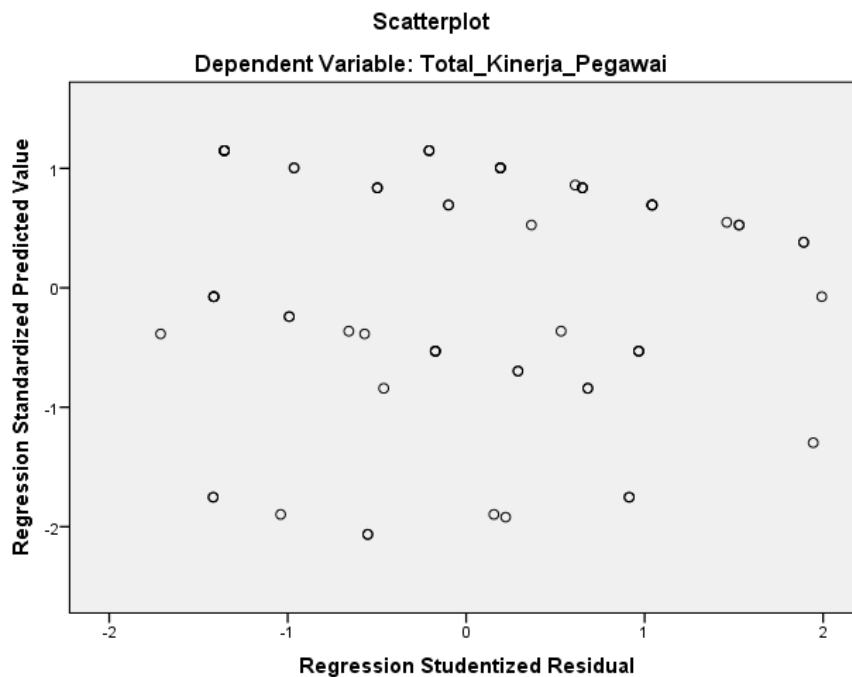
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,135	0,641		0,141	0,047
	Total_Pemberian_Reward	0,748	0,093	0,726	8,048	0,000
	Total Pengalaman Kerja	0,346	0,133	0,235	2,605	0,011

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,135 + 0,748X_1 + 0,346X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 0,135$

Berarti apabila variabel pemberian *reward* (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 0,135.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,748$

Pemberian *reward* (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,748. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pemberian *reward* (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,748 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,346$

Pengalaman kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,346. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini

berarti setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,346 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pemberian *Reward* (X_1)

Pada variabel pemberian *reward* (X_1) diperoleh $t_{hitung} (8,048) > t_{tabel} (1,998)$ atau nilai $\text{sig } t (0,000) > \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pemberian *reward* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dan dengan meningkatkan pemberian *reward* (X_1) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

b. Pengalaman Kerja (X_2)

Pada variable pengalaman kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,605) > t_{tabel} (1,998)$ atau nilai $\text{sig } t (0,011) > \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh, dan dengan meningkatkan pengalaman kerja (X_2) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pemberian

reward (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,510	2	187,255	237,790	0,000 ^b
	Residual	49,611	63	0,787		
	Total	424,121	65			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja, Total_Pemberian_Reward

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $237,790 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,145 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pemberian *reward* (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian *reward* (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

4.2.6 Koefisien Korekasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y . Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,940 ^a	0,883	0,879	0,887

a. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja,
Total_Pemberian_Reward

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2019), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,940. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pemberian *reward* (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,883 atau 88,3%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel

pemberian *reward* (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 88,3%, sedangkan 11,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara lebih memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada pegawai terutama mengenai tunjangan kesehatan agar sesuai dengan harapan pegawai.

hasil analisa yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti lebih memperhatikan kinerja pegawai supaya menguasai pekerjaan dengan menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ditentukan oleh pemberian *reward* dan pengalaman kerja. Semakin baik pemberian *reward* oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dan semakin berpengalaman pegawai dalam bekerja maka semakin besar peluang bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian *reward*, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan senilai 0,000% atau 1% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan senilai 0,011% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.
3. Pemberian *reward* dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan senilai 0,000% atau 1% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh agar selalu memberi dukungan kepada pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh agar lebih mengawasi mengenai tunjangan yang diberikan kepada pegawai terutama mengenai tunjangan kesehatan agar sesuai dengan harapan pegawai.
3. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh agar lebih mengawasi dan menjaga kinerja pegawai supaya menguasai pekerjaan dengan menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 323-331.
- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No 2 hal 33-38..
- Arianty, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2 hal 54-58
- Deltu, S. N., Oktaviani, F., & Yundelfa, M. (2020). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Kesehatan Lentera'Aisyiyah*, 3(2), 85-88.
- Dymastara, E. S. (2020). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 160–167.
- Erlinda, D., Renouw, A. A., & Sapari, L. S. (2022). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pintu Mas Kota Sorong. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(3), 225-237.
- Fiscal, Y., Suhendra, J., & Riswan, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Kasus pada Kantor BPKP Bandar Lampung.). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3 No.1 hal 21-27
- Furquni, E. (2019). *PENGARUH REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VARIA INTI TIRTA LANDASAN ULIN-BANJARBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan).
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 34-46.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40 No.1 hal 13-22.
- Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 12 No.1 hal 17-22.
- Kristiani, I. Q., & Susilo, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Nidhomi, M. Q., & Hermawan, A. A. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Oleh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 36-42.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 5 No.4 hal 128-147
- Nurjaya, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 18-29.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43 No.1 hal 96-103.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian persero cabang rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, Vol. 1 No.1 hal 60-68.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Vol. 13 No.4 hal 76-83
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *JURNAL*

PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial, Vol 13 No.1 hal 42-49.\

Saputra, E. W. H. U., Indrawati, M., & Utari, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 104-115.

Situmeang, R. R. (2019). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 2 No.2 hal 148-160.

Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., SE, M., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 4 No.1 hal 78-85

Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pemberian *Reward* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banda Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ < 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Pemberian Reward (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menerima gaji atau bonus yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya menerima tunjangan kesehatan yang sesuai harapan					
3	Saya merasa puas terhadap jenjang karir saya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh					
4	Saya mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan saya					

C. Pengalaman Kerja(X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Masa saya kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ini memudahkan saya dalam bekerja					
2	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh					
3.	Saya menguasai pekerjaan dengan menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh					

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Pegawai					Pemberian <i>Reward</i> (X1)					Pengalaman Kerja (X2)			
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	$\Sigma X2$
1	2	3	3	2	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	3	4	4	11
2	1	1	4	1	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	4	3	10
3	1	3	4	3	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	3	5	5	13
4	2	3	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	2	2	2	3	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	9
6	2	2	4	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	14
7	1	4	3	3	3	3	5	5	16	4	5	4	4	17	5	3	3	11
8	2	2	3	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12
9	1	3	3	3	4	5	5	5	19	5	3	4	5	17	5	4	4	13
10	2	4	2	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	14
11	1	3	2	1	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12
12	2	1	3	4	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	4	3	3	10
13	2	4	2	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
14	1	2	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
15	2	2	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14
16	1	2	3	4	3	3	5	5	16	3	5	3	3	14	5	3	3	11
17	2	3	1	2	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	5	4	4	13
18	2	3	4	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	14
19	2	2	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	14
20	2	2	3	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
21	2	2	3	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	15
22	1	3	2	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	5	4	13
23	2	2	3	2	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	14

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

24	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	15
25	2	2	3	2	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	4	3	3	10
26	1	3	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
27	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	14
28	2	2	3	1	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	12
29	2	2	3	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	5	13
30	2	1	4	1	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
31	2	4	3	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	14
32	2	3	4	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	5	4	13
33	1	2	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	13
34	2	3	3	2	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	9
35	2	4	3	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12
36	2	2	3	1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	4	14
37	1	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
38	1	3	3	3	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	15
39	2	3	2	4	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	5	3	3	11
40	2	4	3	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	5	4	4	13
41	2	3	3	3	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	15
42	1	2	3	2	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	14
43	2	4	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
44	2	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
45	2	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	13
46	1	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	14
47	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
48	1	2	2	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	5	13

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

49	1	1	3	1	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	15
50	1	4	3	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	15
51	1	3	4	1	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	4	3	3	10
52	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
53	1	2	1	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	10
54	1	1	3	1	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	12
55	2	2	2	2	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	15
56	1	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	4	14
57	1	1	2	1	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12
58	2	1	1	4	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	4	14
59	1	2	3	3	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	4	14
60	1	2	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
61	2	3	2	3	4	5	5	5	19	5	3	5	5	18	5	5	5	15
62	1	2	1	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	10
63	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	5	4	4	13
64	1	2	2	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	14
65	2	4	1	3	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	15
66	1	1	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	5	14

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Lama_Masa_Kerja
/STATISTICS=SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	42,4	42,4	42,4
	2	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12,1	12,1	12,1
	2	26	39,4	39,4	51,5
	3	23	34,8	34,8	86,4
	4	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12,1	12,1	12,1
	2	13	19,7	19,7	31,8
	3	38	57,6	57,6	89,4
	4	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lama_Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	21,2	21,2	21,2
	2	30	45,5	45,5	66,7
	3	15	22,7	22,7	89,4
	4	7	10,6	10,6	100,0
Total		66	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa
		i_P1	i_P2	i_P3	i_P4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,18	4,36	4,44	4,44
Std. Deviation		,700	,757	,682	,682
Sum		276	288	293	293

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,7	16,7	16,7
	4	32	48,5	48,5	65,2
	5	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,7	16,7	16,7
	4	20	30,3	30,3	47,0
	5	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,6	10,6	10,6
	4	23	34,8	34,8	45,5
	5	36	54,5	54,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,6	10,6	10,6
	4	23	34,8	34,8	45,5
	5	36	54,5	54,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pemberian_Reward_P1 Pemberian_Reward_P2 Pemberian_Reward_P3
Pemberian_Reward_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics					
		Pemberian_Re ward_P1	Pemberian_Rew ard_P2	Pemberian_Rew ard_P3	Pemberian_Re ward_P4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,29	4,21	4,32	4,38
Std. Deviation		,696	,775	,705	,739
Sum		283	278	285	289

Frequency Table

Pemberian_Reward_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,6	13,6	13,6
	4	29	43,9	43,9	57,6
	5	28	42,4	42,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pemberian_Reward_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	21,2	21,2	21,2
	4	24	36,4	36,4	57,6
	5	28	42,4	42,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pemberian_Reward_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,6	13,6	13,6
	4	27	40,9	40,9	54,5
	5	30	45,5	45,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pemberian_Reward_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,2	15,2	15,2
	4	21	31,8	31,8	47,0
	5	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2 Pengalaman_Kerja_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics				
		Pengalaman_K erja P1	Pengalaman_Ke rja P2	Pengalaman_K erja P3
N	Valid	66	66	66
	Missing	0	0	0
Mean		4,42	4,39	4,27
Std. Deviation		,658	,721	,735
Sum		292	290	282

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Pengalaman_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,1	9,1	9,1
	4	26	39,4	39,4	48,5
	5	34	51,5	51,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,6	13,6	13,6
	4	22	33,3	33,3	47,0
	5	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,7	16,7	16,7
	4	26	39,4	39,4	56,1
	5	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.926	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	13,24	4,186	,646	.	,961
Kinerja_Pegawai_P2	13,06	3,442	,893	.	,881
Kinerja_Pegawai_P3	12,98	3,707	,895	.	,882
Kinerja_Pegawai_P4	12,98	3,707	,895	.	,882

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pemberian_Reward_P1 Pemberian_Reward_P2 Pemberian_Reward_P3
Pemberian_Reward_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.876	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemberian_Reward_P1	12,91	3,807	,687	,607	,852
Pemberian_Reward_P2	12,98	3,984	,509	,329	,924
Pemberian_Reward_P3	12,88	3,431	,854	,840	,786
Pemberian_Reward_P4	12,82	3,228	,898	,875	,765

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2 Pengalaman_Kerja_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,756	,751	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengalaman_Kerja_P1	8,67	1,856	,401	,162	,859
Pengalaman_Kerja_P2	8,70	1,322	,703	,582	,529
Pengalaman_Kerja_P3	8,82	1,320	,679	,572	,558

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
Warning # 849 in column 23.  Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.  It could
not be mapped to a valid backend locale.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Pemberian_Reward Total_Pengalaman_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,883	,879	,887

a. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja, Total_Pemberian_Reward

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,510	2	187,255	237,790	,000 ^b
	Residual	49,611	63	,787		
	Total	424,121	65			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

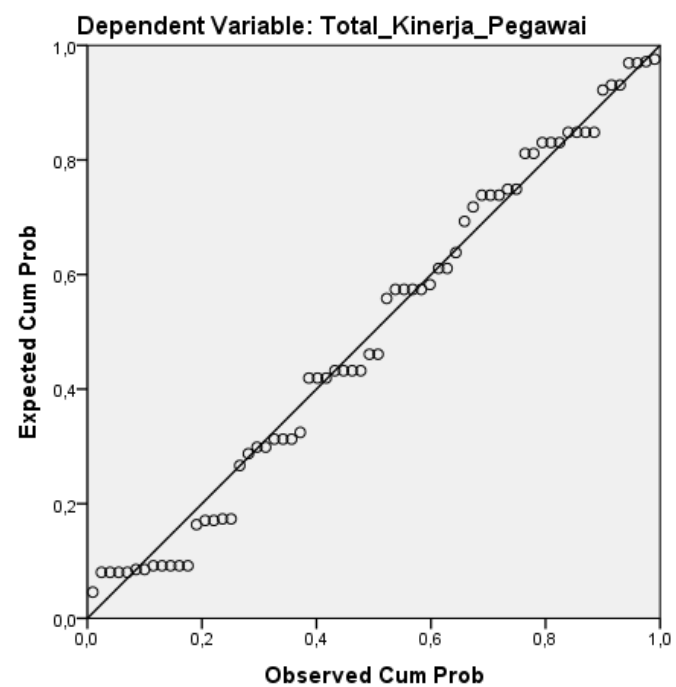
b. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja, Total_Pemberian_Reward

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,135	,641		,141	,047		
	Total_Pemberian_Reward	,748	,093	,726	8,048	,000	,228	4,387
	Total_Pengalaman_Kerja	,346	,133	,235	2,605	,011	,228	4,387

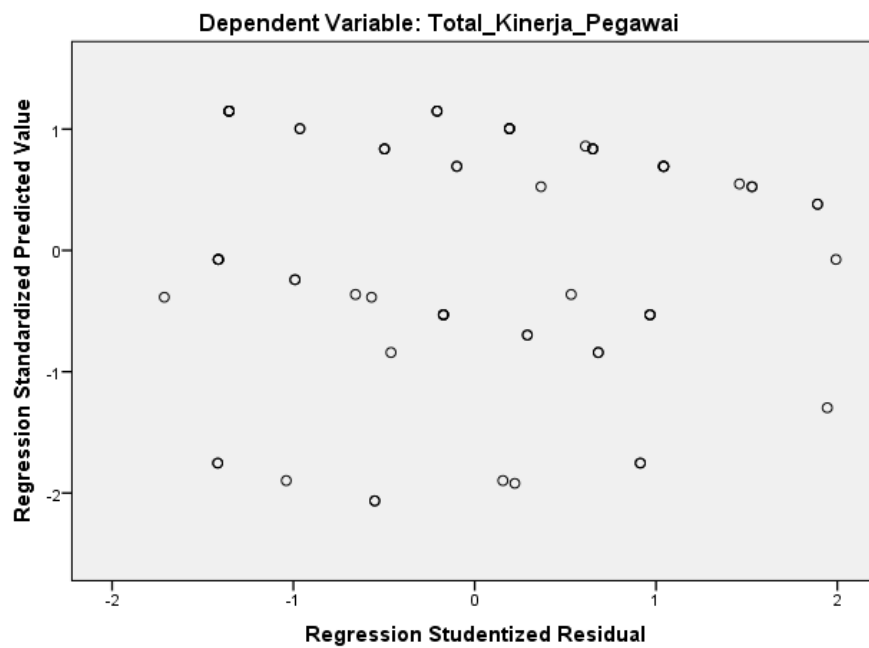
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN VI TABEL R, T, F

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI TABEL R, T, F

Nilai t tabelKeyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI TABEL R, T, F

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193

LAMPIRAN VI TABEL R, T, F

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI TABEL R, T, F

RIWAYAT HIDUP



Ira Zaiyanna adalah penulis Skripsi ini. Lahir di Banda Aceh, 10 Maret

2001. Berasal dari Kabupaten Pidie Provinsi Aceh. Penulis merupakan

Anak ke tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Alm Umar ZA dan

Ibu Halimatun.

Adapun Riwayat Pendidikan penulis yaitu lulusan dari SD Negeri Beungga Kecamatan Tangse, Kabupaten Pidie, SMP Inshafuddin, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh dan SMA Inshafuddin. Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Tahun 2019 penulis melanjutkan Program Strata 1 jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh dan selesai pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha disertai doa kedua orang tua dan keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Aceh Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Reward dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banda Aceh ”**.