

**ANALISIS PEMBERIAN REWARD, PENILAIAN KERJA, DAN TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO**

*ANALYSIS OF REWARDING, WORK APPRAISAL, AND JOB RESPONSIBILITY FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO*

Oleh:  
**Jordan C. Wungow<sup>1</sup>**  
**Irvan Trang<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup> [jordancevinwungow@gmail.com](mailto:jordancevinwungow@gmail.com)

<sup>2</sup> [trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup> [yantje\\_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Analisis Pemberian *Reward*, Penilaian Kerja, Dan Tanggung Jawab Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam seluruh karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado sebanyak 133 orang, dengan menggunakan rumus Slovin maka ditemukan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden, teknik analisis menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, teknik penyebaran kuesioner dan teknik kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberian *Reward* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Penilaian Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Tanggung Jawab Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Simpulan dalam penelitian ini adalah peningkatan Kinerja Karyawan organisasi dapat dicapai melalui pembaharuan Pemberian *Reward*, Penilaian Kerja, Tanggung Jawab. Saran bagi PT Pegadaian Kanwil V Manado adalah Penting bagi pihak PT Pegadaian Kanwil V Manado agar memperhatikan internal dan Tanggung Jawab Kerja yang menjadi determinan Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Reward, penilaian kerja, tanggung jawab, kinerja karyawan.

**Abstract:** The purpose of this study is to determine the analysis of rewarding, work appraisal, and job responsibility on employee performance at PT. Pegadaian Regional Office V Manado. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in all employees of PT Pegadaian Kanwil V Manado is 133 people, using the Slovin formula, the number of samples found in this study is 100 respondents, the analysis technique uses the Multiple Linear Regression Analysis technique. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection in this study was carried out using interview techniques, questionnaire dissemination techniques and literature techniques. *The results showed that the Reward variable had a positive insignificant effect on Employee Performance, the Work Appraisal variable had a positive insignificant effect on Employee Performance, and the Work Responsibility variable had a significant positive effect on Employee Performance. The conclusion in this study is that the improvement of organizational employee performance can be achieved through the renewal of Rewarding, Work Appraisal, Responsibility. Advice for PT Pegadaian Kanwil V Manado is Important for PT Pegadaian Kanwil V Manado to pay attention to internal and Work Responsibilities which are determinants of Employee Performance.*

**Keywords:** Reward, work appraisal, responsibility, employee performance.

## Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia pada era Pandemi Covid-19 sangat penting sekali untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, setiap perusahaan pasti menghadapi tantangan bagaimana menganalisis, memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawan yang terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat mencapai kepuasan kerja dan memberikan kontribusi yang efektif. PT Pegadaian merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti : KCA, kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan. Selain itu PT Pegadaian juga menyediakan pelayanan jasa seperti pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan. Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado memiliki beberapa kantor layanan, antara lain 49 cabang, 209 unit layanan cabang (UPC), dan 33 unit layanan cabang Pegadaian Syariah (UPS).

Kasmir (2018:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian *reward*. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) *reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward* oleh perusahaan karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam bekerja dihargai oleh perusahaan, hal ini akan memacu serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan berprestasi lebih baik lagi.

Kinerja karyawan yang baik akan menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya dan mendapatkan laba seperti yang sudah direncanakan. Ketika perusahaan mampu mencapai tujuannya dan mendapatkan laba maka perusahaan tidak akan melakukan pengurangan karyawan atau pemutusan hubungan kerja.

Selain pemberian *reward* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Penilaian Kerja. Menurut (Kasmir 2018:184) penilaian merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi Kinerja individu. Dengan adanya pemberian *reward*, perusahaan akan mengetahui seberapa besar kinerja karyawannya dalam bekerja. Serta menjadi tolak ukur perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tanggung jawab pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019) Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Dengan kata lain tanggung jawab pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban karyawan untuk melaksanakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya dengan jalan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado dapat bervariasi tergantung pada posisi dan bidang pekerjaan masing-masing. Penilaian kerja di PT. Pegadaian Kanwil Manado penting untuk dipahami karena penilaian kerja merupakan salah satu proses yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Penilaian Kerja dapat membantu perusahaan untuk memahami kinerja karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di PT. Pegadaian Kanwil Manado, Penilaian Kerja dilakukan secara periodik dan teratur, biasanya setiap tahun. Penilaian Kerja ini dilakukan oleh atasan langsung karyawan dan dilakukan dengan menggunakan sejumlah kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa kriteria penilaian yang digunakan di PT. Pegadaian Kanwil Manado antara lain kualitas kerja, produktivitas, kehadiran, kedisiplinan, kerjasama tim, inisiatif, dan keterampilan teknis. Kriteria-kriteria tersebut dipilih berdasarkan pada tujuan perusahaan dan tuntutan dari pekerjaan yang dilakukan.

Penilaian Kerja di PT. Pegadaian Kanwil V Manado dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, seperti self-assessment, penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh rekan kerja, dan penilaian oleh pelanggan. Setiap metode penilaian memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan digunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan.

Hasil pemberian *reward* di PT. Pegadaian Kanwil V Manado akan digunakan untuk menentukan pengembangan karir karyawan, Penilaian Kerja, serta untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan melakukan Penilaian Kerja yang teratur dan terukur, PT. Pegadaian Kanwil Manado dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Dari uraian diatas, maka saya selaku penulis mencoba untuk mengadakan penelitian pada para karyawan di PT Pegadaian Kanwil V Manado Melihat latar belakang tersebut maka saya selaku penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pemberian *Reward*, Penilaian Kerja Dan Tanggung Jawab Pekerjaan Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado”.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Kanwil V Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Penilaian kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Kanwil V Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Tanggung jawab kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Kanwil V Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Pemberian *Reward*, Penilaian Kerja dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Kanwil V Manado.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### **Pemberian *Reward***

Pemberian *Reward* menurut Ansory dan indrasari (2018) *reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan.

#### **Penilaian Kerja**

Menurut Menurut (Kasmir 2018:184) penilaian merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi Kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

#### **Tanggung Jawab Kerja**

Menurut Menurut Hasibuan (2019): Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang di bebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang di terima atau di milikinya.

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut kasmir (2018:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

#### **Penelitian Terdahulu**

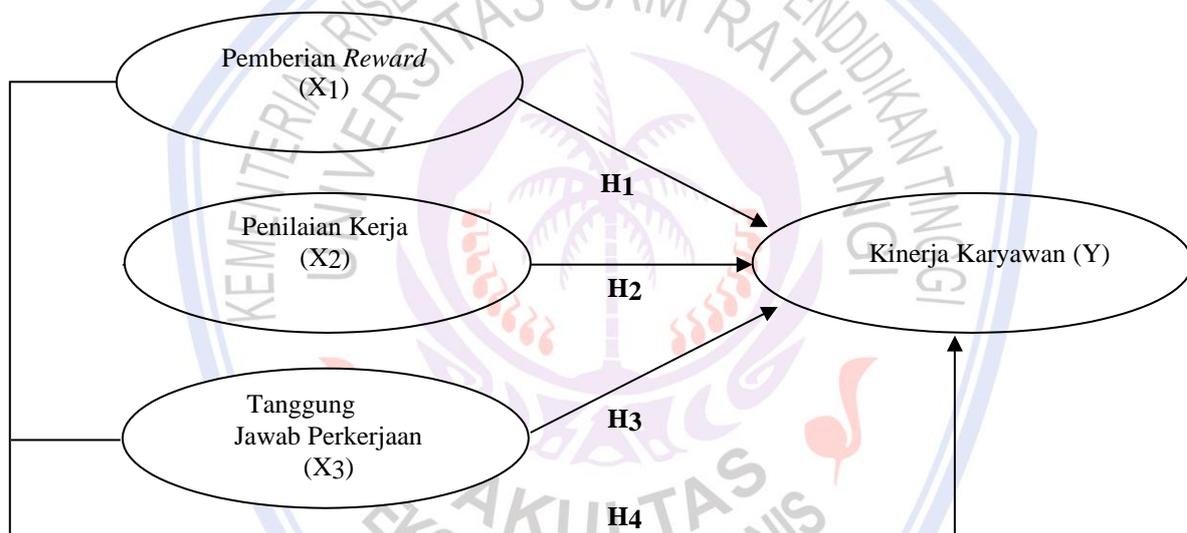
Penelitian Mangowal (2020) Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kebahagiaan, dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado, dengan jumlah sampel 60 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kebahagiaan, dan penghargaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Sebaiknya Hotel Sintesa Peninsula Manado lebih meningkatkan

iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kinerja karyawan yang tinggi. Perlu menciptakan dan mempertahankan lagi dimensi dari kebahagiaan, yaitu pada indikator inspirasi pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian Suak (2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *reward* dan *punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Tahupiah (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 85 responden. Hasil menunjukkan bahwa *reward* tidak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, *reward* dan *punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. PLN (Persero) area Manado agar lebih meningkatkan penilaian kerja kepada karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif untuk bekerja, dan agar lebih meningkatkan *punishment* yang diterapkan dalam perusahaan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Data Olahan 2023.

### Hipotesis

- H1: Pemberian *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado.
- H2: Penilaian Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado
- H3: Tanggung Jawab Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado
- H4: Pemberian *Reward*, Penilaian Kerja, dan Tanggung Jawab Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Objek dalam penelitian ini adalah PT Pegadaian Kanwil V Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian

yaitu 4 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran angket dan analisis data.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah PT. Pegadaian Kanwil V Manado). Dengan pengambilan purposive sampling dengan karakteristik nasabah tabungan emas, Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus slovin.

### Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

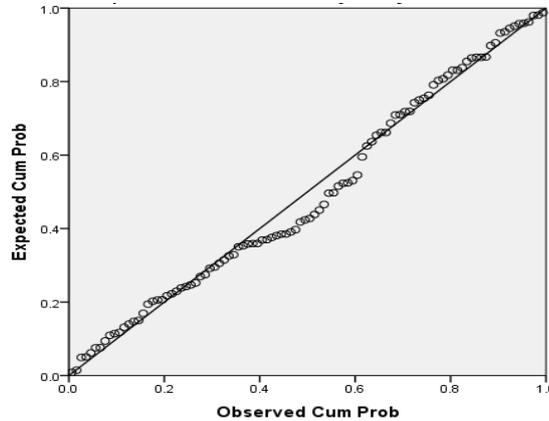
**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status	Nilai rata-rata pernyataan
Pemberian Reward (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,001	Valid	0,695	Reliabel	3.59
	X <sub>1.2</sub>	0,004	Valid		Reliabel	4.06
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.22
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.47
	X <sub>1.5</sub>	0,008	Valid		Reliabel	4.23
	X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.87
	X <sub>1.7</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.13
	X <sub>1.8</sub>	0,013	Valid		Reliabel	4.03
	X <sub>1.9</sub>	0,003	Valid		Reliabel	4.29
	X <sub>1.10</sub>	0,037	Valid		Reliabel	4.24
	X <sub>1.11</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.14
	X <sub>1.12</sub>	0,004	Valid		Reliabel	4.02
	X <sub>1.13</sub>	0,001	Valid		Reliabel	3.98
	X <sub>1.14</sub>	0,008	Valid		Reliabel	3.92
Penilaian Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,010	Valid	0,648	Reliabel	3.98
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.92
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.23
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.88
	X <sub>2.6</sub>	0,009	Valid		Reliabel	4.21
Tanggung jawab kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid	0,675	Reliabel	4.27
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.26
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.2
	X <sub>3.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.51
	X <sub>3.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.06
	X <sub>3.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X <sub>3.7</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.15
	X <sub>3.8</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.14
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,683	Reliabel	3.9
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y <sub>1.5</sub>	0,024	Valid		Reliabel	4.1

Sumber: Data Olahan 2022.

Tabel diatas menunjukkan uji validitas dan reliabilits responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

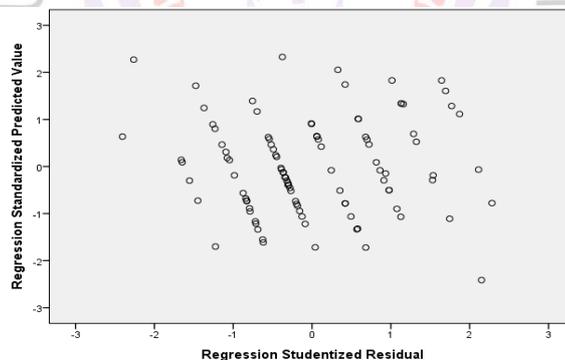


**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber : Data Olahan 2022.

Menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar diatas menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan Regresi  $Y = 13,022 + 0,021 X1 + 0,024 X2 + 0,179 X3$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Pemberian *Reward* (X1), Penilaian Kerja (X2) dan Tanggung Jawab kerja (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (□) sebesar 13,022 memberikan pengertian bahwa jika Pemberian

*Reward* (X1), Penilaian kerja (X2) dan Tanggung jawab kerja (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 13,022 satuan.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.022	4.740		2.747	.007		
1 Pemberian <i>Reward</i>	.021	.066	.033	.325	.746	.948	1.054
Penilaian kerja	.024	.106	.023	.223	.824	.950	1.053
Tanggung jawab kerja	.179	.073	.244	2.459	.016	.998	1.002
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	16.600	3	5.533	2.071	.009 <sup>b</sup>		
Residual	256.440	96	2.671				
Total	273.040	99					

Sumber: Data Olahan 2022.

## Pembahasan

### Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil V Manado. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pemberian *reward*. Pernyataan dengan pemberian *reward* komunikasi dapat berjalan dengan cepat dan lebih baik yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87 atau memiliki nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Osterloh, M., & Frey, B. S. (2013). *Wages and Corporate Performance: Evidence from Europe, European Economic Review*. Secara umum, pemberian *reward* atau imbalan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil V Manado. Artinya setiap terjadi peningkatan Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh perubahan Penilaian Kerja. Dengan jaminan kepuasan di situs jejaring sosial yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92 yang merupakan nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Poon, J. M. L., & Sung, J. (2012). *Performance Appraisal, Affective Commitment, and Turnover Intentions in a Chinese Retail Company*.

### Pengaruh Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tanggung Jawab Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil V Manado. Artinya setiap terjadi peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh perubahan Tanggung Jawab Kerja. Pernyataan berkaitan dengan Saya merasa bahwa saya memiliki Tanggung Jawab Kerja yang cukup tentang produk nilai rata-rata sebesar 3,51 yang merupakan nilai terendah. Tanggung jawab kerja adalah suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang bertanggung jawab memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa penelitian pendukung mengenai pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan, Mehmood, Z., Ahmad, M. S., & Shahzad, K. (2015). *Impact of Job Responsibility on Employee Performance: Evidence from Banking Sector of Pakistan*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Pemberian *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado.
2. Penilaian Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado.
3. Tanggung Jawab Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado.

4. Pemberian *Reward*, Penilaian Kerja dan Tanggung Jawab Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil V Manado.

#### Saran

1. Penting bagi pihak PT Pegadaian Kanwil V Manado agar memperhatikan internal dan Tanggung Jawab Kerja yang menjadi determinan Kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ansory M.M, Indrasari ST M.M (2018). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Raymond Suak., Adolfina Adolfina., Y Uhing (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16062> di akses 5 Januari 2021
- Osterloh, M., & Frey, B. S. (2013). *Wages and Corporate Performance: Evidence from Europe*.
- Poon, J. M. L., & Sung, J. (2012). *Performance Appraisal, Affective Commitment, and Turnover Intentions in a Chinese Retail Company*.
- Mehmood, Z., Ahmad, M. S., & Shahzad, K. (2015). *Impact of Job Responsibility on Employee Performance: Evidence from Banking Sector of Pakistan*.
- Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020). Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28382> di akses 5 Januari 2021
- Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. (2019). Pengaruh reward dan punishment pada kinerja karyawan di pt. Pln (persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25412> di akses\_10 Januari 2021