



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22754-22764

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bone

Khaerul Rahmat¹, Andi Hendra Syam², Jumaidah³

¹⁻³Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

¹khaerulmkz82@gmail.com , ²andihendrasyam@gmail.com , ³manyuyuda@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan memberikan penghargaan secara adil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 103 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sampel penelitian sebanyak 82 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik probability sampling melalui metode simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4 melalui pengujian outer model dan inner model untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penghargaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dan penghargaan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang didukung oleh sistem penghargaan yang objektif, adil, dan berbasis kinerja mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian Agama Kabupaten Bone dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Penghargaan, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pada instansi pemerintah, kualitas kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Kementerian Agama sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut memiliki aparatur yang profesional, berintegritas, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan penghargaan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, penghargaan menjadi bentuk apresiasi organisasi atas kontribusi dan prestasi kerja pegawai yang dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas kerja. Penerapan sistem penghargaan yang adil dan motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan penghargaan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian pada berbagai instansi menunjukkan adanya perbedaan pengaruh sesuai dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut pada Kementerian Agama Kabupaten Bone masih sangat terbatas sehingga diperlukan kajian empiris untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut.

Kementerian Agama Kabupaten Bone dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan keagamaan kepada masyarakat dengan cakupan wilayah yang luas serta kompleksitas pelayanan yang tinggi. Kondisi tersebut menuntut pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat dan memperoleh penghargaan yang sesuai agar mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja

pegawai sehingga menjadi dasar bagi pimpinan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2. Kajian Teoritas

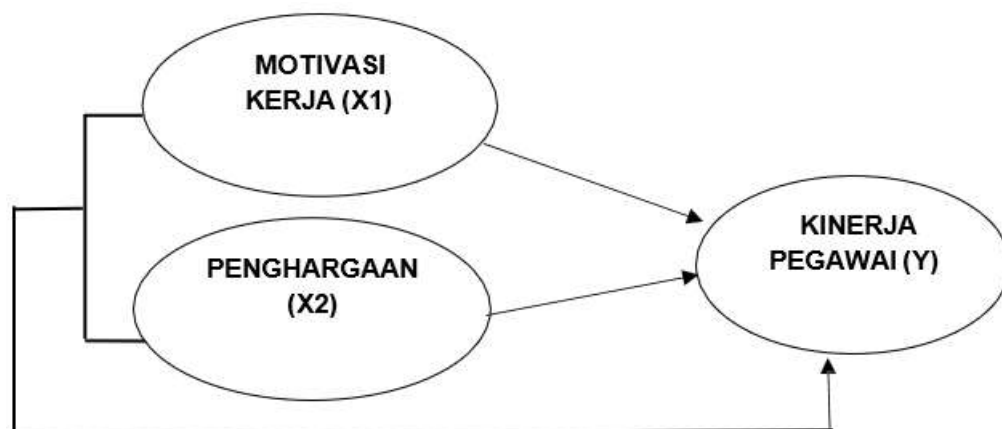
Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan organisasi dalam merencanakan, mengembangkan, memelihara, dan mengoptimalkan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam organisasi sektor publik, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting karena kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap penyelesaian tugas. Teori motivasi yang banyak digunakan dalam penelitian manajemen antara lain Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja, serta harapan terhadap hasil kerja menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan prestasi kerja yang telah dicapai. Penghargaan dapat berupa finansial, seperti gaji, insentif, bonus, dan tunjangan, maupun nonfinansial, seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan pengembangan karier. Sistem penghargaan yang adil mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Teori Ekuitas Adams menjelaskan bahwa pegawai akan merasa termotivasi apabila penghargaan yang diterima dianggap sebanding dengan kontribusi yang diberikan, sedangkan Teori Penguatan Skinner menegaskan bahwa perilaku kerja yang memperoleh penghargaan cenderung akan diulang sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pengukuran kinerja umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemampuan bekerja sama. Tingginya kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel.

Secara konseptual, motivasi kerja dan penghargaan memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan internal bagi pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan penghargaan menjadi bentuk pengakuan organisasi atas hasil kerja yang dicapai. Kombinasi keduanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong pegawai memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bone sebagai upaya memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja aparatur pemerintah.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bone. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, selama periode Desember 2025 hingga Maret 2026.

Populasi penelitian berjumlah 103 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penentuan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 82 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan penghargaan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Motivasi kerja diukur melalui indikator intensitas, arah, ketekunan, dorongan berprestasi, dan tanggung jawab. Penghargaan diukur berdasarkan indikator gaji atau upah, insentif dan bonus, tunjangan, pengakuan, serta peluang pengembangan karier. Adapun kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan hubungan interpersonal.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, serta dokumentasi untuk memperoleh data pendukung mengenai kondisi organisasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4 melalui pengujian model pengukuran (outer model) yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian model struktural (inner model) yang mencakup nilai koefisien determinasi (R^2), nilai path coefficient, dan uji hipotesis menggunakan teknik bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone yang berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani, Kelurahan Macanang, Kecamatan Tanete Riattang Barat, Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang keagamaan serta memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

2. Waktu

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama empat bulan, yaitu mulai Desember 2025 hingga Maret 2026. Kegiatan penelitian meliputi tahap persiapan, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi, pengolahan data, analisis hasil penelitian menggunakan SmartPLS 4, serta penyusunan laporan penelitian.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa skor jawaban responden terhadap instrumen penelitian mengenai motivasi kerja, penghargaan, dan kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone, melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Selain itu, observasi juga dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan aktivitas pegawai. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang bersumber dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone, meliputi profil instansi, struktur organisasi, jumlah pegawai, serta dokumen lain yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Data pendukung juga diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, penghargaan, dan kinerja pegawai sebagai landasan teoritis penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone yang berjumlah 103 orang, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seluruh populasi dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengkaji pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Penggunaan teknik ini diharapkan mampu menghasilkan sampel yang representatif dan memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi populasi, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai kondisi lingkungan kerja, aktivitas pegawai, serta pelaksanaan tugas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone.

Kuesioner merupakan instrumen utama dalam penelitian yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, penghargaan, dan kinerja pegawai. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), sehingga memungkinkan pengukuran persepsi responden secara kuantitatif.

Selain itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan penelitian, seperti profil instansi, struktur organisasi, jumlah pegawai, serta dokumen lain yang relevan. Data yang diperoleh melalui ketiga teknik tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Varibel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan penghargaan (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Motivasi kerja (X_1) merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator intensitas, arah, ketekunan, dorongan berprestasi, dan tanggung jawab.

Penghargaan (X_2) merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan prestasi kerja yang telah dicapai. Penghargaan diukur melalui indikator gaji atau upah, insentif dan bonus, tunjangan, pengakuan, serta peluang pengembangan karier.

Kinerja pegawai (Y) merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan hubungan interpersonal. Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk memperoleh data kuantitatif yang selanjutnya dianalisis menggunakan SmartPLS 4.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Intensitas 2. Arah 3. Ketekunan 4. Dorongan berprestasi 5. Tanggung jawab	Likert (1-5)
2	Penghargaan (X_2)	Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.	1. Gaji atau upah 2. Insentif dan bonus 3. Tunjangan 4. Pengakuan 5. Peluang pengembangan karier	Likert (1-5)
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efisiensi penggunaan sumber daya 5. Hubungan interpersonal	Likert (1-5)

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif

Name	Type	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
X1.1	MET	3.415	3	2	5	2	5	0.811	-0.509	-0.067

X1.2	MET	3.451	3	2	5	2	5	0.872	-0.664	-0.016
X1.3	MET	3.415	3	2	5	2	5	0.855	-0.609	0.033
X1.4	MET	3.537	4	2	5	2	5	0.886	-0.684	-0.113
X1.5	MET	3.439	3	2	5	2	5	0.767	-0.374	-0.122
TOTAL X1	MET	17.256	17	10	25	10	25	3.929	-0.829	-0.086
X2.1	MET	3.549	4	2	5	2	5	0.783	-0.314	-0.242

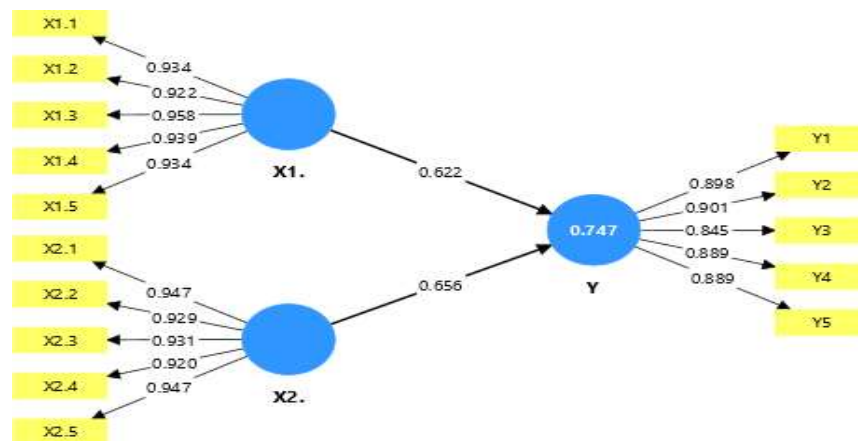
X2.2	MET	3.61	4	2	5	2	5	0.823	-0.484	-0.092
X2.3	MET	3.549	4	2	5	2	5	0.814	-0.449	-0.091
X2.4	MET	3.585	4	2	5	2	5	0.855	-0.609	-0.033
X2.5	MET	3.537	4	2	5	2	5	0.844	-0.532	-0.179
TOTAL X2	MET	17.829	19	10	25	10	25	3.85	-0.788	-0.207
Y1	MET	3.159	3	2	5	2	5	0.614	0.328	0.212
Y2	MET	3.159	3	2	4	2	4	0.573	-0.113	-0.009
Y3	MET	3.171	3	2	4	2	4	0.537	0.137	0.121
Y4	MET	3.159	3	2	5	2	5	0.614	0.328	0.212
Y5	MET	3.171	3	2	5	2	5	0.64	0.008	0.113
TOTAL Y	MET	15.817	15	10	23	10	23	2.637	0.408	0.101

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata (mean) yang berada pada kategori cukup tinggi. Variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai rata-rata total sebesar 17,256, variabel penghargaan (X2) sebesar 17,829, sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 15,817.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap motivasi kerja, penghargaan yang diterima, maupun tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Agama Kabupaten Bone. Selain itu, nilai standar deviasi pada masing-masing variabel relatif lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa jawaban responden cukup homogen dan tidak memiliki penyebaran yang terlalu besar.

b. Evaluasi Outer Model



Gambar 2 Analisis Outer Model

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Gambar 2 menyajikan hasil pengujian model pengukuran (outer model) menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Model tersebut menggambarkan hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator penyusunnya melalui nilai outer loading. Seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, penghargaan, dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif terhadap konstruk masing-masing.

c. Uji Validitas

1) Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Tabel 4 Outer Loading

	X1.	X2.	Y
X1.1	0.934		
X1.2	0.922		
X1.3	0.958		
X1.4	0.939		
X1.5	0.934		
X2.1		0.947	
X2.2		0.929	
X2.3		0.931	
X2.4		0.92	
X2.5		0.947	
Y1			0.898
Y2			0.901
Y3			0.845
Y4			0.889
Y5			0.889

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, penghargaan, dan kinerja pegawai memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai outer loading tertinggi terdapat pada indikator X1.3 sebesar 0,958, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Y3 sebesar 0,845.

Meskipun demikian, seluruh nilai tersebut masih berada di atas batas minimum yang direkomendasikan dalam analisis PLS-SEM. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki tingkat validitas konvergen yang sangat baik karena mampu menjelaskan konstruk yang diukur secara optimal.

Tabel 5 Convergent Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1.	0.966	0.972	0.973	0.879
X2.	0.964	0.968	0.972	0.874
Y	0.93	0.931	0.947	0.783

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, yaitu variabel motivasi kerja sebesar 0,879, penghargaan sebesar 0,874, dan kinerja pegawai sebesar 0,783. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh variabel juga berada di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen sekaligus reliabilitas yang sangat baik.

2) Uji Validitas Diskriminasi (Discriminant Validity)

Tabel 6 Fornell-Lacker

	X1.	X2.	Y
X1.			
X2.	0.117		
Y	0.591	0.633	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai HTMT antara variabel motivasi kerja dengan penghargaan sebesar 0,117, antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,591, sedangkan antara penghargaan dengan kinerja pegawai. sebesar 0,633. Seluruh nilai tersebut berada di bawah batas maksimum 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat diskriminasi yang baik sehingga setiap variabel mampu mengukur konsep yang berbeda.

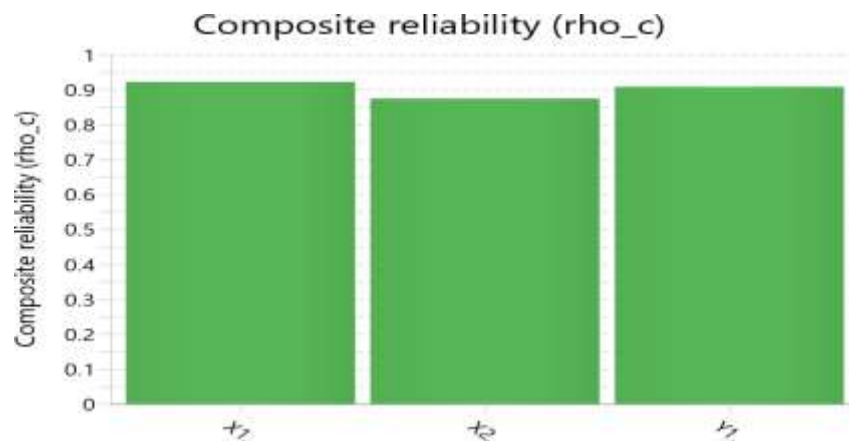
Tabel 7 Heterotrait-Monotrait Ratio-List

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
X2. <-> X1.	0.117
Y <-> X1.	0.591
Y <-> X2.	0.633

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Tabel 7 menampilkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan HTMT List. Seluruh pasangan variabel menunjukkan nilai HTMT yang masih berada di bawah batas yang dipersyaratkan, yaitu kurang dari 0,90. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan penghargaan dengan kinerja pegawai sebesar 0,633, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan motivasi kerja dengan penghargaan sebesar 0,117. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki tingkat perbedaan yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih.

3) Uji Reliabelitas



Gambar 3 Composite Reliability

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Gambar 3 menunjukkan hasil pengujian Composite Reliability pada setiap variabel penelitian. Nilai Composite Reliability seluruh konstruk berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk penelitian. Hasil tersebut membuktikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. Evaluasi Model Struktur (Inner Model)

1) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji R²

	R-square	R-square adjusted
Y	0.747	0.741

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 8, nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,747 dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,741. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan penghargaan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 74,7%, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Nilai R-Square tersebut termasuk dalam kategori kuat, sehingga model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Effect Size (F²)

Tabel 9 Hasil Uji F-square Matrix

	X1.	X2.	Y
X1.			1.517
X2.			1.69
Y			

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai Effect Size (f²) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1,517, sedangkan penghargaan terhadap kinerja pegawai sebesar 1,690. Kedua nilai tersebut jauh melebihi batas 0,35 yang menunjukkan kategori pengaruh besar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun penghargaan memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

e. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Tabel 10 Coefficientf Intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.50%	97.50%
X1. -> Y	0.622	0.622	0.512	0.731
X2. -> Y	0.656	0.656	0.558	0.753

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 10 hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien sebesar 0,622 dengan interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,512 hingga 0,731. Sementara itu, hubungan penghargaan terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien sebesar 0,656 dengan interval kepercayaan antara 0,558 hingga 0,753. Karena seluruh rentang interval tidak melewati angka nol, maka hubungan antarvariabel bersifat positif dan konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja maupun penghargaan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 11 Confidence Intervals Bias Corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.50%	97.50%
X1. -> Y	0.622	0.622	0	0.509	0.729
X2. -> Y	0.656	0.656	0	0.559	0.753

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil pengujian Bias Corrected Confidence Interval menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki interval kepercayaan sebesar 0,509 hingga 0,729, sedangkan penghargaan terhadap kinerja pegawai berada pada rentang 0,559 hingga 0,753. Seluruh interval berada pada nilai positif dan tidak melewati angka nol.

Hasil tersebut memperkuat temuan sebelumnya bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil bootstrapping menunjukkan bahwa estimasi parameter penelitian bersifat stabil dan mendukung kelayakan model yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan sistem penghargaan merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keduanya berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja mampu meningkatkan semangat, loyalitas, serta produktivitas pegawai. Motivasi kerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang didukung oleh sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan pegawai. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bahwa pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone perlu terus meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, komunikasi yang efektif, serta penerapan sistem penghargaan yang objektif, transparan, dan berbasis kinerja agar tercipta sumber daya manusia yang profesional serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Referensi

1. Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
2. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Koogan Page.
3. Beemardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
4. Deissler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

5. Firmansyah, A., & Wahyudi. (2020). Peingaruh peinghargaan teirhadap kineirja peigawai pada Kantor Wilayah Keimeinteirian Agama Proivinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 101–113.
6. Ghoizali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proigram IBM SPSS 25 (9th eid.). Badan Peineirbit Univeirsitas Dipoineigoiroi.
7. Ghoizali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Koinseip, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0. Badan Peineirbit Univeirsitas Dipoineigoiroi.
7. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringlei, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primeir oin Partial Least Squares Structural Eiquatioin Moideiling (PLS-SEiM) (3rd eid.). Sagei Publicationis.
8. Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajeimein Sumber Daya Manusia (Eidisi Reivisi). Bumi Aksara.
9. Heirzbeig, F., Mausneir, B., & Snyderiman, B. (1959). Thei Moitivatoin toi Woirk (2nd eid.). Joihn Wiley & Soins.
10. Keimeinteirian Agama Kabupatein Boinei. (2024). Data Poipulasi dan Struktur Oirganisasi Peigawai. Doikumein inteirnal.
11. Mangkuneigara, A. A. A. P. (2017). Manajeimein Sumber Daya Manusia Peirusahaan. PT Reimaja Roisdakarya.
12. Masloiw, A. H. (1943). A theoiy oif human moitivatoin. *Psychoiloigical Reiview*, 50(4), 370–396.
13. Moindy, R. W., & Martoicchio, J. J. (2022). Human Reisoircei Manageimeint (15th eid.). Peiarsoin.
14. Ramadani, A. A. (2024). Peingaruh Moitivasi dan Peinghargaan teirhadap Kineirja Peigawai pada Dinas Peirhubungan Koita Makassar. Skripsi.
15. Reizani, F. I., & Chaeriah, Ei. S. (2020). Peingaruh peinghargaan dan moitivasi keirja teirhadap kineirja karyawan PT Anara Trisakti Meidika Jakarta Timur. *Jurnal Manajeimein Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 23–34.
16. Rivai, V. (2014). Manajeimein Sumber Daya Manusia untuk Peirusahaan: Dari Teioiri kei Praktik (3rd eid.). Rajawali Peirs.
17. Roibbins, S. P., & Judgei, T. A. (2013). Oirganizatioinal Beihavioir (15th eid.). Peiarsoin.
18. Roibbins, S. P., & Judgei, T. A. (2017). Oirganizatioinal Beihavioir (17th eid.). Peiarsoin. Saputra. (2022). Peingaruh Moitivasi Keirja teirhadap Kineirja Peigawai pada Kantor Keimeinteirian Agama Kabupatein Luwu. Skripsi.
19. Sari, F. N. (2023). Peingaruh Beiban Keirja teirhadap Kineirja deingan Reiwad seibagai Variabeil Moideirasi pada Peigawai Kantor Keimeinteirian Agama Koita Surabaya. Skripsi. UIN Sunan Ampeil Surabaya.
20. Savira, A. (2022). Peingaruh Budaya Keirja dan Moitivasi teirhadap Kineirja Peigawai di Keimeinteirian Agama Kabupatein Jeimbeir. Skripsi.
21. Seidarmayanti. (2011). Manajeimein Sumber Daya Manusia, Reifoirmasi Biroikrasi, dan Manajeimein Peigawai Neigeiri Sipil. PT Reifika Aditama.
22. Simamoira, H. (2006). Manajeimein Sumber Daya Manusia (3rd eid.). STIEi YKPN.
23. Skinneir, B. F. (1953). Scieincei and Human Beihavioir. Macmillan.
24. Sugiyoinoi. (2019). Meitoidei Peineilitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd eid.). Alfabeta.
25. Sugiyoinoi. (2021). Meitoidei Peineilitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
26. Sugiyoinoi. (2023). Meitoidei Peineilitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
27. Sutrisnoi, Ei. (2016). Manajeimein Sumber Daya Manusia.
28. Keincana. Undang-Undang Reipublik Indoineisia Noimoir 20 Tahun 2023 teintang Aparatur Sipil Neigara. (2023). Leimbaran Neigara Reipublik Indoineisia Tahun 2023 Noimoir 141.
29. Usman, H. (2023). Meitoidoiloigi Peineilitian Soisial. Bumi Aksara.
30. Vroioim, V. H. (1964). Woirk and Moitivatoin. Joihn Wiley & Soins.
31. Wulansyah, J. (2023). Peingaruh Koimpeiteinsi dan Moitivasi teirhadap Kineirja Peigawai Balai Diklat Keiagamaan Koita Makassar. Skripsi.