

**PENGARUH PENGHARGAAN, KEMAMPUAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PNS PADA KANTOR FASHARKAN
MAKASSAR**

Andi Tauhid Arfan^{*1}, Asniwati², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}andi.tauhid.arfan@gmail.com , ²asniwatorachmat1@gmail.com ,

³drasriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Fasharkan Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Pada Kantor Fasharkan Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi (pengamatan) dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode inferensial statistik yakni dengan menggunakan metode statistik regresi linear berganda untuk mengukur Pengaruh Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Fasharkan Makassar. Berdasarkan uji F variabel bebas (penghargaan, kemampuan dan budaya kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi hubungan antara Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dan kemampuan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Fasharkan Makassar.

Kata Kunci : Penghargaan, Kemampuan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of awards, abilities and work culture on employee performance at the Fasharkan office in Makassar. The population in this study were personnel at the Fasharkan Makassar Office with a total sample of 45 people. The purpose of this study was to determine the effect of awards, abilities and work culture on employee performance at the Fasharkan office in Makassar. The population in this study were personnel at the Fasharkan Makassar Office with a total sample of 45 people. Based on the F test, the independent variables (appreciation, ability and work culture) together have a positive and significant effect on the dependent variable (performance). Through testing the correlation coefficient (R), it was found that the level of correlation between Awards, Ability and Work Culture on Employee Performance was a high relationship, namely 58%, while the remaining 42% was influenced by other factors. And ability is the most dominant factor affecting Employee Performance in the Office of Fasharkan Makassar.

Keywords : Appreciation, Ability And Work Culture On Performance.

PENDAHULUAN

Fasilitas pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Makassar, berdasarkan data dari bagian personalia memiliki sumber daya manusia sebanyak 78 orang personil baik militer maupun pegawai negeri sipil yang terdiri dari 33 militer, 45 orang pegawai negeri sipil. Dari jumlah pegawai yang ada, beberapa diantara pegawai merangkap dua jabatan sekaligus karena jumlah pegawai yang dibutuhkan seharusnya 300 pegawai namun hingga saat ini belum bisa terpenuhi. Dengan kurangnya pegawai maka pegawai akan memiliki jabatan rangkap secara tidak langsung akan mempengaruhi kompetensi daripada sumber daya manusia, dan tentunya juga mempengaruhi kinerja sehingga tugas pokok sebagai pegawai Fasilitas pemeliharaan dan perbaikan pangkalan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan.

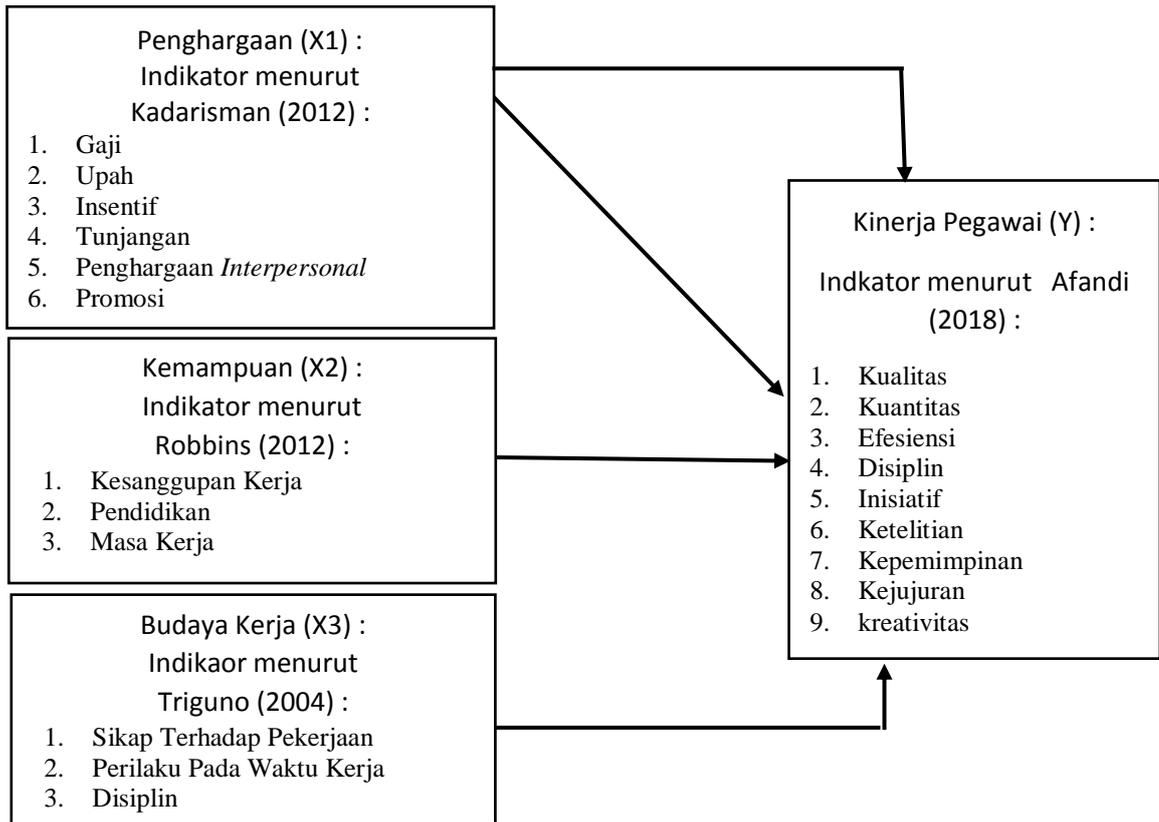
Permasalahan bukan hanya kurang terpenuhinya jumlah pegawai pada Fasharkan Makassar saja, akan tetapi faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian, faktor yang dimaksud adalah masih rendahnya kualitas kemampuan yang dimiliki personel Fasharkan Makassar diukur dari target penyelesaian fasilitas dan perbaikan kapal.

Selain permasalahan kekurangan personil Fasharkan juga memiliki masalah pada pemberian penghargaan dimana permasalahan ini adanya ketidak sesuaian pemberian insentif pegawai. Dalam pemberian insentif pegawai diberikan jumlah insentif yang sama sedangkan kuantitas kerja tidak sama sehingga menimbulkan rasa iri antar sesama pegawai, selanjutnya pada pegawai melakukan mogok kerja dengan berbagai macam alasan. Disamping itu pula dengan masa kerja yang lama banyak diantara pegawai yang memiliki umur lebih dari 40 tahun sehingga para pegawai memiliki kemampuan yang menurun baik dari segi kemampuan fisik maupun kemampuan psikis sehingga akan berpengaruh ke kinerja pegawai. Sedangkan dari segi budaya kerja pada kantor Fasharkan merupakan suatu perintah bagi seluruh personil baik TNI maupun PNSnya, sebagai contohnya adanya kegiatan yang harus dikerjakan maka pimpinan membuat surat perintah untuk para personil yang telah di tunjuk sehingga para personil tidak dapat menolak tugas tersebut.

Penelitian ini mengarah pada kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Makassar. Untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Makassar maka penelitian ini menitikberatkan pada 3 variabel bebas (independent) yaitu penghargaan, kemampuan dan budaya kerja serta 1 variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai.

Pada kantor Fasharkan Makassar memiliki tugas-tugas pokok yang lebih banyak dikerjakan dengan menggunakan otot, kekuatan atau fisik sehingga kemampuan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Namun disamping itu juga pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Makassar juga menggunakan kekuatan intelektual dimana mereka harus mengeluarkan ide-ide untuk menyelesaikan kerjaan fisik.

Ketiga variabel bebas ini memiliki hubungan dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan variabel-variabel ini, seperti yang terdapat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan hasil pengolahan data lewat tabel, gambar dan grafik mengenai data yg telah diolah. Sedangkan pendekatan *esplanatory* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel (*independend variabel*) terhadap variabel dependen (*dependend variabel*). Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Fasharkan Makassar Dilaksanakan pada bulan April – Mei 2021 dengan sampel sebanyak 45 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil.

Teknik analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Uji Validitas menggunakan Pearson Correlation**

	Total X1	Total X2	Total X3	Total Y	Nilai r tabel	Hasil
X1.1	0,562				0,190	Valid
X1.2	0,603				0,190	Valid
X1.3	0,725				0,190	Valid
X1.4	0,558				0,190	Valid
X1.5	0,322				0,190	Valid
X1.6	0,364				0,190	Valid
X2.1		0,478			0,190	Valid
X2.2		0,538			0,190	Valid
X2.3		0,451			0,190	Valid
X3.1			0,434		0,190	Valid
X3.2			0,456		0,190	Valid
X3.3			0,579		0,190	Valid
Y1				0,716	0,190	Valid
Y2				0,664	0,190	Valid
Y3				0,649	0,190	Valid
Y4				0,736	0,190	Valid
Y5				0,744	0,190	Valid
Y6				0,562	0,190	Valid
Y7				0,586	0,190	Valid
Y8				0,435	0,190	Valid
Y9				0,438	0,190	Valid

Butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka dari table 1 diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti sahih atau valid dengan nilai r tabe dengan $n = 45$ dan tingkat signifikansi $= 5\%$ adalah 0,190.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

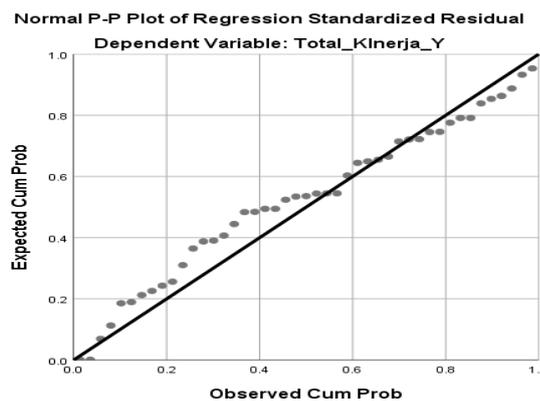
	X1	X2	X3	Y
Croanbach Alpha	0,844	0,771	0,764	0,872
Nilai r tabel	0,190	0,190	0,190	0,190
Hasil	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Butir Pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel, maka dari tabel diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti reliabel dengan niali r tabel dengan $N = 45$ dan tingkat signifikansi $= 5\%$ adalah 0,190 maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah regresi yang datanya berdistribusi normal atau hampir normal. Untuk mengetahui data normalitas dapat menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik adalah dengan melihat grafik histogram serta melihat normal probability plot. Data disebut normal apabila data menyebar pada garis diagonal. Dari gambar dibawah ini dapat dilihat data yang bergerak mengikuti garis linear diagonal sehingga disimpulkanlah bahwa secara umum data yang digunakan terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Uji Normalitas



Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memenuhi kriteria asumsi klasik. Dalam pengujian multikolinieritas data penelitian dikatakan layak jika terjadi hubungan atau korelasi antar variable independent. Untuk mengetahui adanya korelasi antar variable independent, dapat dilihat dari output yang ditampilkan table coefficient Tolerance dan VIF. Apabila nilai Tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Adapun hasil pengujian multikolinieritas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Zero-order	Correlations		Collinearity Statistic		
	B	Std. Error	Beta				Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.849	4.627	.183	.855						
	Total_Penghargaan_X1	.416	.184	.303	2.258	.029	.664	.333	.221	.535	1.870
	Total_Kemampuan_X2	1.211	.478	.371	2.532	.015	.714	.368	.248	.449	2.226
	Total_Budaya_Kerja	.822	.426	.236	1.92	.06	.595	.288	.189	.645	1.55

_X3				9	1					0
-----	--	--	--	---	---	--	--	--	--	---

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Y

Hasil pengujian multikolinieritas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai toleransi penghargaan $0,535 > 0,10$, dan nilai VIF $1,870 < 10,00$.
2. Nilai toleransi kemampuan $0,449 > 0,10$ dan nilai VIF $2,226 < 10,00$.
3. Nilai toleransi budaya kerja $0,645 > 0,10$ dan nilai VIF $1,550 < 10,00$.

Berdasarkan interpretasi di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Dengan kata lain tidak terjadi korelasi antar variable independent dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi katidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.849	4.627		.183	.855
Total_Penghargaan_X1	.416	.184	.303	2.258	.029
Total_Kemampuan_X2	1.211	.478	.371	2.532	.015
Total_Budaya_Kerja_X3	.822	.426	.236	1.929	.061

a. Dependent Variable : Total Kinerja Y

Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai sig penghargaan $0,029 > 0,05$
- 2) Nilai sig kemampuan $0,015 > 0,05$
- 3) Nilai sig budaya kerja $0,061 > 0,05$

Berdasarkan interpretasi nilai dari pengujian heterokedastisitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi kriteria pengujian heterokedastisitas karena nilai signifikansi yang dihasilkan dalam pengujian ini $> 0,05$.

Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	641.500	3	213.833	20.987	.000 ^b

Residual	417.744	41	10.189		
Total	1059.244	44			

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh yaitu 20.987, sedangkan Ftabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 213.833. Dengan demikian, nilai Fhitung < Ftabel atau 20.987 < 213.833 yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel penghargaan, kemampuan dan budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Fasharkan Makassar.

Uji T

Tabel 6. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.849	4.627		.183	.855
	Total_Penghargaan_X1	.416	.184	.303	2.258	.029
	Total_Kemampuan_X2	1.211	.478	.371	2.532	.015
	Total_Budaya_Kerja_X3	.822	.426	.236	1.929	.061

a. Dependent Variable : Total Kinerja Y

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa penghargaan, kemampuan dan budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai thitung yang diperoleh lebih besar dari ttabel atau thitung lebih kecil dari ttabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh ternyata variabel kemampuan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung kemampuan 2.532 lebih besar dari nilai thitung penghargaan 2.258 dan diikuti dengan thitung budaya kerja 1.929.

Selanjutnya pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,849 + 0,416 X1 + 1,211 X2 + 0,822 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

1. Konstanta (b0) diperoleh dari nilai 0,849 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar pada penghargaan, kemampuan dan budaya kerja bernilai konstan.
2. b1 = 0,416 mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan

Makassar, koefisien b_1 tersebut signifikan dikarenakan nilai $p = 0,029$ lebih kecil dari $0,05$. Dapat dijelaskan bahwa jika ada peningkatan penghargaan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Fasharkan Makassar.

3. $b_2 = 1,211$, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar. Koefisien b_2 tersebut signifikan karena nilai $p = 0,015$ lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kemampuan dan variabel bebas lainnya konstan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar.
4. $b_3 = 0,822$ memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa budaya kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar. Koefisien b_3 tidak signifikan dikarenakan nilai $p = 0,061$ lebih besar dari $0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan budaya kerja dan variabel bebas lain konstan, maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar.

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel penghargaan, kemampuan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
	R	Square				F Change	df1	df2	
1	.778 ^a	.606	.577	3.19200	.606	20.987	3	41	.000

a. Prediction _Constant), Total Budaya_Kerja_X3, Total_Penghargaan_X1, Total_Kemampuan_X2

b. Dependent Variable : Total Kinerja_Y

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai R adalah sebesar $0,778$ menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara penghargaan, kemampuan, budaya kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang erat atau kuat hal ini dapat dilihat dari nilai $R = 0,778 > 0,5$. Angka adjusted R Square adalah $0,577$ (selalu lebih kecil dari R Square atau koefisien determinasi adalah $0,606$), hal ini berarti kontribusi dari ketiga variabel bebas yang meliputi penghargaan, kemampuan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 58% sedangkan sisanya 42% ($100\% - 58\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termuat dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengolahan data dari tiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

terikat yaitu Kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Makassar. Dari ketiga variable ini terdapat satu yang lebih dominan pengaruhnya yaitu variable kemampuan dimana taraf signifikansinya sebesar 0.015 sehingga lebih mendekati 0.05.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasharkan Makassar hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu : 1. Aldila Saga Prabu (2012) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. 2. Nurpitasari (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Secara parsial variable kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil yang diperoleh berupa koefisien korelasi sebesar 0,629 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan thitung sebesar 4,825. 3. Kurniasih Panti Rahayu (2010) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Budaya kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Variabel Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Makassar.
2. Variabel Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Makassar.
3. Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Makassar.
4. Sesuai hasil perhitungan regresi berganda nilai koefisien determinasi R² (R Square) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh. Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,

Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Assagaf, Yusran. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar. Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.

(<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1657>).

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group,
Jakarta.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung:
Alfabeta.

Hartanto, H., 2009, Keluarga Berencana dan Kontrasepsi, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi
Aksara.

Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN,
Yogyakarta.

Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction
in

[https://www.kajianpustaka.com/2020/04/reward-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-
dan-syarat.html](https://www.kajianpustaka.com/2020/04/reward-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-dan-syarat.html)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kemampuan>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Penghargaan>

Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.

Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama.

Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.

Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta :

PT. Bumi Aksara.

Miftah Toha. 2007. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persada.

Milman Yusdi. 2010. "Kamus Umum Bahasa Indonesia". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Moenir, H.AS, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta 2008

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New

Jersey: Pearson Education.

Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs.

Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Soelaiman. 2007. Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun,

Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Intermedia

Personalia Utama.

Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA.

Triguno. 2004. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk

Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Golden Trayon Press.

PP 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Rivai, Veithzal dkk 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari

Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Zwell, Michael. 2010. Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley &

Sons, Inc.