

## **Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai**

**Dirwan** <sup>1✉</sup> **Ahmad Firman** <sup>2</sup> **Nurul Aqilah Anka** <sup>3</sup> **Shafira Aqila AS** <sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak dari elemen-elemen seperti penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial, khususnya analisis regresi berganda. Studi ini melibatkan 49 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Variabel insentif, kepemimpinan, bakat, dan pengalaman secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Variabel pengalaman memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seorang karyawan memenuhi semua kualifikasi, pengalaman yang cukup diperlukan agar kinerjanya optimal. Demikian pula, kepemimpinan yang efektif dan penghargaan saja tidak akan menghasilkan kinerja yang baik jika pegawai yang cakap dan berpengalaman tidak mendukung mereka.

**Kata Kunci:** *Penghargaan; Kepemimpinan; Kemampuan; Pengalaman; Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2024 Dirwan et al.,

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [dirwan@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:dirwan@stienobel-indonesia.ac.id) , [a\\_firman25@yahoo.com](mailto:a_firman25@yahoo.com) ,  
[nurul.aqilah6102002@gmail.com](mailto:nurul.aqilah6102002@gmail.com) , [shafiraqilaah@gmail.com](mailto:shafiraqilaah@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi adalah proses di mana negara-negara di seluruh dunia terlibat dalam interaksi langsung atau tidak langsung antar masyarakat yang lebih efektif dan efisien daripada masa-masa sebelumnya. Globalisasi memiliki peluang untuk menciptakan lingkungan sosial yang lebih baik dan juga risiko kekacauan jika tidak diatur secara efektif (Lungguk, 2015). Sementara pemerintah di masa lalu dicirikan oleh sifatnya yang lamban, tidak efisien, dan terlalu birokratis, masyarakat modern menuntut kinerja pemerintah yang cepat, hemat biaya, dan efisien untuk secara efektif memenuhi kebutuhan individu, komunitas bisnis, budaya, dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga memastikan dukungan yang substansial dan kompetitif. Tidak diragukan lagi, mengubah paradigma adalah upaya yang menantang, namun merangkul perubahan adalah suatu keharusan (Abdul Syani, 2008; Hardiyansyah, 2018).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab langsung untuk memenuhi kebutuhan

masyarakat di era globalisasi ini. Hal ini termasuk penyiapan personil dan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang aktif dan produktif sangat penting bagi manajemen setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang efisien dan efektif lebih dari sekadar menyelesaikan tugas yang diberikan; mereka secara aktif berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi mereka (Nawawi, 1997; Panjaitan, 2017). Pengembangan manusia, yang dianggap sebagai aset penting, menyoroti individu sebagai peserta aktif dalam kemajuan yang termotivasi untuk mempekerjakan, meningkatkan, dan memperoleh keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mendorong pertumbuhan dan memanfaatkan kemampuan inovatif setiap individu sambil memastikan bahwa perkembangan tersebut tidak merusak kesejahteraan kolektif umat manusia (Suharto, 2021). Untuk mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia Indonesia, khususnya pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, sangat penting untuk melakukan penilaian kinerja secara konsisten. Hasil dari penilaian kinerja sangat dipengaruhi oleh persepsi dan kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia.

Kinerja berkaitan dengan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kinerja ditentukan oleh kombinasi motivasi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sukses. Individu perlu memiliki tingkat kemauan dan keterampilan tertentu. Namun, dengan pemahaman yang jelas tentang studi dan metode yang tepat, kemauan dan kemampuan seseorang sudah cukup untuk mencapai hasil yang diinginkan (Ghozali, 2017; Juma & Moronge, 2015). Analisis kinerja karyawan mengungkapkan beberapa ciri khas individu yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi: (1) didorong oleh keinginan yang kuat untuk sukses dan berprestasi. Karyawan yang sangat cakap memiliki aspirasi yang mendalam untuk membangun visi tujuan pribadi mereka, disertai dengan rasa percaya diri yang kuat. Personel yang sangat produktif memiliki pandangan mental yang baik yang memotivasi mereka untuk menunjukkan rasa percaya diri dan disiplin diri yang kuat. Personel yang sangat mahir memiliki tingkat disiplin diri dan kompetensi yang signifikan. Karyawan yang sangat berpengalaman telah mengembangkan keterampilan atau karakteristik kinerja yang berbeda dalam bidang yang mereka pilih. (5) Konsistensi. Menurut Susyatmoko (2016), karyawan yang berkinerja tinggi memiliki perangkat kerja yang didukung oleh lingkungan psikologis yang kondusif dan secara konsisten mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan mereka.

Terdapat tiga kategori variabel yang berbeda yang dapat mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Variabel individu mencakup faktor-faktor kemampuan, keterampilan, latar belakang pribadi, dan karakteristik demografis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gibson (1987) dan Fabianus dkk. (2019), elemen utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu adalah variabel kemampuan dan keterampilan. Karakteristik demografis memberikan pengaruh tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Karakteristik ini secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keluarga, status sosial, pengalaman kerja

sebelumnya, dan data demografis. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur pekerjaan, dan desain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kopelman pada tahun 1986 dan Bara & Suryati pada tahun 2014, ditemukan bahwa faktor penghargaan memiliki dampak yang signifikan terhadap faktor motivasi, yang kemudian secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Untuk meningkatkan kinerja individu dalam bisnis, manajer harus mengadopsi pendekatan tidak langsung dengan menumbuhkan iklim organisasi yang memotivasi yang merangsang individu untuk meningkatkan produktivitas mereka. Suasana ini dibangun dengan mengelola elemen-elemen organisasi secara efektif seperti menerapkan sistem insentif, menyusun struktur perusahaan, mendesain pekerjaan, dan membina komunikasi melalui teknik-teknik kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Menurut pandangan yang diungkapkan oleh Gibson (1987) dan Coenraad (2016), kinerja dipengaruhi oleh tiga elemen, yaitu: 1) Faktor individu: Hal ini mencakup bakat, kompetensi, pendidikan keluarga, riwayat pekerjaan, status sosial, dan karakteristik demografis seseorang. 2) Aspek psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, sifat kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. 3) Faktor organisasi: Penulis mengemukakan bahwa situasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi seperti struktur, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Secara khusus, penulis menyoroti bahwa kepemimpinan dan penghargaan dalam organisasi belum sepenuhnya mendukung karyawan, sementara faktor individu seperti kurangnya kemampuan dan pengalaman kerja karyawan juga berperan. Hal ini didukung oleh beberapa fakta, termasuk adanya karyawan yang tidak memenuhi tugasnya dengan baik. Individu-individu ini menghabiskan waktu mereka di kantor untuk melakukan aktivitas seperti membaca koran atau mengobrol dengan rekan kerja mereka daripada melaksanakan tugas yang diberikan hingga akhir jam kerja. (2) Masih diperlukan lebih banyak pejabat yang memahami tanggung jawab pekerjaan mereka secara menyeluruh, sehingga penyusunan program kerja tidak sesuai dengan harapan. (3) Masih adanya keluhan atas lambannya pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Uraian di atas menyoroti perlunya pegawai pemerintah di Dinas Kominfo Kota Makassar untuk memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab utama mereka (Tupoksi) secara efektif. Untuk menilai kecakapan pegawai negeri sipil, penting untuk mempertimbangkan tingkat pendidikan mereka, yang mencakup pendidikan formal dan informal, serta pengalaman dan bakat mereka. Pengetahuan dan keterampilan sangat penting dalam mengevaluasi kemampuan aparat untuk berfungsi secara efektif. Pengalaman dan keterampilan yang lebih baik, terutama dalam prosedur dan seluk-beluk pekerjaan, akan menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik bagi organisasi. Untuk memenuhi perannya sebagai pegawai negeri sipil, aparatur harus memiliki berbagai kompetensi dan kemampuan untuk memahami dan melaksanakan Tupoksi secara efektif (Laan, 2014). Oleh karena itu, pegawai negeri sipil yang dipekerjakan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memainkan peran ganda sebagai perwakilan organisasi mereka dan kontributor

untuk kemajuan daerah mereka. Untuk mencapai kinerja terbaik, berbagai aspek memainkan peran penting, termasuk kemampuan peralatan, kinerja pegawai negeri, dan lingkungan kerja. Menurut Widodo (2020), efektivitas pegawai negeri dalam meningkatkan kinerja organisasi akan lebih signifikan jika mereka menerima dorongan, pengakuan, kepemimpinan yang efektif, serta keterampilan dan pengalaman kerja yang diperlukan.

Untuk mencapai hal ini, pengamatan awal menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar secara signifikan dipengaruhi oleh kapasitas SDM, penghargaan, kepemimpinan, dan usia pegawai. Penentu kapasitas sumber daya manusia yang sebenarnya tidak bergantung pada tingkat pendidikan, tetapi lebih pada faktor-faktor seperti motivasi pegawai yang rendah, kepemimpinan organisasi yang tidak efektif, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Tantangan saat ini terletak pada penentuan kelayakan untuk meningkatkan kinerja SDM dan menyelaraskan strategi perusahaan yang ada dengan pergeseran yang diantisipasi dalam situasi persaingan. Penyelarasan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja SDM secara efektif, mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, dan memastikan pemberian layanan yang efisien dan efektif kepada masyarakat. Tantangan-tantangan ini memerlukan investigasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi opsi yang sesuai untuk pengembangan SDM, khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Perkembangan berbagai interpretasi kinerja bergantung pada lingkungan spesifik di mana kinerja disajikan. Seperti yang didefinisikan oleh Simatupang (1994) dan Basyit dkk. (2020), kinerja adalah hasil dan fungsi dari suatu tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan bisnis, seorang individu (karyawan) harus berkolaborasi dalam sebuah tim atau struktur kerja tertentu. Adanya tujuan yang ingin dicapai mengharuskan semua individu dalam suatu kelompok untuk menunjukkan kinerja yang patut dicontoh dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manusia bekerja tidak hanya untuk mendapatkan rezeki finansial, meskipun aspek ini sangat penting, tetapi juga untuk mencapai pemenuhan diri dan meningkatkan rasa harga dirinya. Mereka berusaha untuk memenuhi hasrat "harga diri" dengan mencari pengakuan dan kekaguman dari atasan, rekan kerja, dan bahkan bawahan. Penghargaan berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dengan aspirasi dan harapan karyawan. Hubungan ini dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja, asalkan tiga kondisi terpenuhi: (1) karyawan merasakan adanya keadilan dalam penilaian penghargaan; (2) penghargaan yang mereka terima secara langsung terkait dengan kinerja mereka; dan (3) penghargaan secara khusus terkait dengan kinerja individu (Suprianto, 2016). Input karyawan mencakup semua kontribusi yang diharapkan dapat diberikan oleh karyawan kepada organisasi, termasuk pendidikan, kecerdasan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, senioritas, dan tingkat usaha yang diberikan.

Kepemimpinan adalah keyakinan bahwa kepemimpinan memerlukan proses pengaruh sosial yang disengaja oleh satu orang terhadap orang lain dalam suatu kelompok atau organisasi untuk menjembatani kesenjangan antara aktivitas dan

hubungan. Konsep ini telah dibahas oleh Danişman dkk. (2015) dan Hafid (2018). Kepemimpinan mencakup memimpin, mengambil tanggung jawab, berkomunikasi secara efektif, dan menjaga disiplin saat melakukan tugas-tugas mendasar. Abidin (2000) dan Siagian dkk. (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai tindakan dan perilaku seorang individu yang membimbing dan mengarahkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dibangun berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan, akuntabilitas, komunikasi yang efektif, dan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi.

Kemampuan karyawan memainkan peran penting dalam mencapai kinerja organisasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai membutuhkan kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan keahlian, sehingga membutuhkan visi yang jelas dan pemahaman yang komprehensif tentang kemampuan mereka (Nguyen et al., 2020; Sinuhaji, 2019). Kemahiran pegawai dalam menjalankan tupoksi sering kali mencakup tiga bidang kompetensi kritis yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan, yaitu: (1) keterampilan teknis, yang mengacu pada bakat untuk memanfaatkan pengetahuan, metodologi teknologi, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan. (2) Kemampuan sosial, yang sering dikenal sebagai kemampuan sosial atau kemanusiaan, mengacu pada kapasitas untuk berkolaborasi dengan orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan pelaksanaan kepemimpinan yang efektif. (3) Kemampuan konseptual mengacu pada kapasitas untuk memahami seluk-beluk organisasi dan menyelaraskan kegiatan unit kerja individu dengan ruang lingkup yang lebih luas dari operasi organisasi (Julianto, 2018).

Kemampuan fisik manusia berkorelasi langsung dengan usia. Teknik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengukur partisipasi tenaga kerja berdasarkan usia. Kapasitas individu untuk bekerja dan berkendara meningkat seiring bertambahnya usia, tetapi menurun ketika mendekati masa pensiun atau usia tua (Simanjuntak, 1998; Pamungkas et al., 2017). Ada beberapa faktor lain yang dapat menjelaskan fenomena ini. Biasanya terdapat tren peningkatan ekspektasi pendapatan pada usia muda, yang dapat memengaruhi perilaku seseorang. Usia terkait erat dengan pengalaman kerja seseorang, yang pada dasarnya mencakup pemahaman yang komprehensif tentang berbagai aspek yang dihadapi dalam upaya profesional seseorang, menjadikannya sebagai pengalaman yang pribadi dan unik. Menurut Champ dkk. (2020), pengalaman adalah dasar untuk mengkategorikan informasi ke dalam konsep. Pengalaman kerja mengacu pada periode yang dihabiskan seseorang untuk melakukan aktivitasnya. Hal ini mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari tugas sebelumnya, yang mungkin berharga untuk tanggung jawab di masa depan.

- H<sub>1</sub>:** Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>2</sub>:** Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>3</sub>:** Kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H<sub>4</sub>:** Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik berbasis survei. Sampel penelitian ini terdiri dari 49 orang yang merupakan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, yang terdiri dari pejabat struktural dan pegawai organik serta pegawai non-organik, dengan segala karakteristiknya. Anggota sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang melibatkan pengambilan sampel dari semua anggota populasi. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh partisipan. Kuesioner terdiri dari berbagai pernyataan, masing-masing dengan empat kemungkinan jawaban. Pilihan-pilihan tersebut diberi bobot nilai: Sangat Baik = 4, Baik = 3, Kurang Baik = 2, Tidak Baik = 1. Setelah semua data terkumpul, data tersebut kemudian diperiksa melalui analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja variabel dependen dan variabel independen yaitu penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja karyawan. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

**Table 1. Variable Operationalization**

Variable	Kode	Indikator	Referensi
Kinerja Pegawai	Y1.1	Kemampuan menyelesaikan tugas kantor dengan baik	(Ghozali, 2017; Panambunan et al., 2017; Salma, 2016)
	Y1.2	Kemampuan memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat	
	Y1.3	Selalu memberikan mutu pelayanan dengan baik	
	Y1.4	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana/target	
	Y1.5	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Y1.6	Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditentukan	
	Y1.7	Kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan	
	Y1.8	Pengambilan keputusan dalam menyelesaikan permasalahan dalam waktu tertentu	
Penghargaan	X2.1	Kebijakan pemberian insentif	(Mursyidin, 2017; Siagian et al., 2019; Widhiastana et al., 2017)
	X2.2	Pemberian kompensasi	
	X2.3	Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja	
	X2.4	Pemberian kompensasi berupa insentif dan tunjangan operasional	
	X2.5	Pujian dan hukuman dapat meningkatkan kinerja pegawai	
	X2.6	Kesempatan promosi jabatan bagi staf yang berprestasi	
Kepemimpinan	X3.1	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja	(Siagian et al., 2019; Syahputra et al., 2020; Yusuf, 2018)
	X3.2	Pimpinan memelihara suasana kerja yang menyenangkan	
	X3.3	Pimpinan mendorong peningkatan kapasitas organisasi	
	X3.4	Pimpinan mendiskusikan masalah yang ada di	

		tempat kerja	
	X3.5	Pimpinan meningkatkan gairah kerja	
	X3.6	Pimpinan bersimpati kepada pegawai	
	X3.7	Pimpinan memberikan perhatian dan menghargai pegawai	
	X3.8	Pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan	
	X4.1	Kemampuan menjalankan tugas dan menguasai pekerjaan	
	X4.2	Sikap terbuka, apabila mendapat teguran yang tidak berkenan oleh pimpinan	
	X4.3	Kemampuan memecahkannya pekerjaan yang sulit	
	X4.4	Mampu menyelesaikan beban pekerjaan	
	X4.5	Mampu mengatasi masalah pekerjaan dengan baik	
Kemampuan Pegawai	X4.6	Mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan	(Coenraad, 2016; Ghozali, 2017; Pamungkas et al., 2017; Sinuhaji, 2019)
	X4.7	Kemampuan mengerjakan tugas yang sangat sulit	
	X4.8	Kemampuan menerima dan mengolah informasi	
	X4.9	Kemampuan berkomunikasi dengan baik	
	X4.10	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	
	X4.11	Memiliki pengetahuan dan keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	
	X4.12	Selalu memperhatikan masalah tugas dan tanggung jawab	
Pengalaman Kerja (X4)	X5.1	Pengalaman kerja sebelum PNS	
	X5.2	Pengalaman kerja yang menunjang produktivitas	(Panambunan et al., 2017; Salma, 2016)
	X5.3	Pegawai berada usia yang matang secara fisik	
	X5.4	Pengalaman menunjang produktivitas kerja	
	X5.5	Usia pegawai matang secara psikologis	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman umum mengenai kondisi masing-masing variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden di lokasi penelitian menilai kinerja karyawan dengan kategori baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 44,90 persen. Sebaliknya, kategori sangat baik memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu hanya empat orang atau 8,16 persen. Mengenai penilaian pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar terhadap kebijakan penghargaan yang ada, sebagian besar responden, yaitu 22 orang atau 44,90 persen, menyatakan positif. Tanggapan positif ini merupakan pengakuan yang berharga untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan terdistribusi sebagai berikut: Sebanyak 33 orang atau 67,35 persen masuk

dalam kelompok sangat baik, sedangkan hanya dua orang atau 4,08 persen yang masuk dalam kategori kurang baik. Jawaban responden terhadap variabel usia karyawan di lokasi penelitian terdistribusi sebagai berikut: kategori yang paling banyak adalah kategori mendukung, yaitu 24 orang atau 48,98 persen. Sebaliknya, kategori sangat mendukung memiliki jumlah terendah yaitu 1 orang atau 2,04 persen.

Selain itu, analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan sejauh mana korelasi antara variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dan faktor-faktor independen, yaitu penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,970 diklasifikasikan sebagai hubungan yang kuat, karena melebihi titik tengah 0,5 dan mendekati 1. Korelasi positif antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor seperti penghargaan, kepemimpinan, kemampuan karyawan, dan pengalaman kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah dan proporsional. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada faktor-faktor tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi, yang diwakili oleh koefisien korelasi kuadrat ( $R^2$ ), mengukur sejauh mana semua variabel independen berkontribusi pada variasi variabel dependen. Nilai besaran ini, yang selalu positif, berkisar antara 0 dan 1, karena merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Perhitungan menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,935, yang jika dinyatakan dalam persentase adalah 93,50%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,50% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel-variabel independen. Nilai 93,50% dianggap signifikan karena melebihi 50%. Selain itu, terdapat 6,10 persen variasi naik turunnya variabel dependen yang dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti penghargaan, kepemimpinan, kemampuan karyawan, dan pengalaman kerja.

Analisis uji varians/F menghasilkan nilai F hitung sebesar 173,151, yang secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Kinerja karyawan dapat diramalkan dengan mempertimbangkan penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman kerja. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,811 + 0,303 X_1 + 0,326 X_2 + 0,264 X_3 + 0,126 X_4$$

Persamaan tersebut diperoleh dari hasil perhitungan, nilai-nilai yang ada dalam persamaan dapat diterjemahkan dan menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Tahapan selanjutnya adalah menguji hubungan masing-masing koefisien regresi secara parsial. Dengan mengkonsultasikan t hitung dan t tabel, Hipotesis nol ( $H_0$ ) dinyatakan ditolak atau hipotesis alternatif satu ( $H_1$ ) dinyatakan diterima jika t Hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas 48 (banyaknya observasi -1). Tabel koefisien regresi dan uji t hasil perhitungan SPSS disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2. Koefisien Regresi dan Uji t**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Penghargaan	0,303	2,706	0,010	Signifikan
Kepemimpinan	0,326	3,272	0,002	Signifikan
Kemampuan	0,264	3,367	0,002	Signifikan
Pengalaman Kerja	0,126	3,774	0,000	Signifikan



Hasil uji-t untuk koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari penghargaan, kepemimpinan, kemampuan karyawan, dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya pengaruh tersebut bervariasi berdasarkan nilai t-value masing-masing variabel. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling tinggi, diikuti oleh kemampuan karyawan, kepemimpinan, dan penghargaan.

## **Pembahasan**

Temuan empiris dari pengujian hipotesis awal (H1) menunjukkan bahwa variabel penghargaan memberikan pengaruh yang baik dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, pemberian insentif secara konsisten digunakan untuk mengatasi dan menghilangkan faktor-faktor negatif yang menyebabkan ketidakpuasan. Insentif ini diberikan sebelum lebaran untuk pekerjaan yang mendesak, untuk mendorong kerja sama antar pegawai, untuk mencegah kecurigaan antar rekan kerja, untuk memastikan sarana dan prasarana kerja yang memadai, dan untuk melakukan pengawasan yang transparan untuk menghindari asumsi negatif. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar menyatakan kekaguman dan mengakui prestasi kerja bawahannya dengan merekomendasikan agar pegawai yang bersangkutan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Beberapa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang telah menunjukkan kinerja yang luar biasa telah dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi di kantor atau instansi lain dengan tingkat hirarki yang lebih tinggi. Studi yang dilakukan oleh Kopelman (1986) dan Bara & Suryati (2014) menunjukkan bahwa variabel penghargaan secara langsung berdampak pada variabel motivasi, yang kemudian mempengaruhi kinerja individu. Untuk meningkatkan kinerja individu dalam bisnis, manajer harus mengadopsi pendekatan tidak langsung dengan menumbuhkan iklim organisasi yang memotivasi dan merangsang individu untuk meningkatkan produktivitas mereka. Iklim ini dibangun dengan mengelola elemen-elemen organisasi secara efektif seperti menerapkan sistem insentif, menyusun struktur perusahaan, merancang peran kerja, dan membina komunikasi melalui teknik-teknik kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya. Temuan penelitian ini menguatkan pernyataan yang dibuat oleh (Siagian et al., 2019) bahwa variabel penghargaan memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Penghargaan moneter dan non-moneter memiliki efek yang sangat besar terhadap kinerja. Sistem penggajian berfungsi sebagai sarana pengakuan yang sesuai untuk pencapaian. Bentuk penghargaan lainnya adalah pemimpin memberikan tanggung jawab tambahan dan memberikan kesempatan untuk promosi dan peningkatan status. Demikian pula, temuan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2017) menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki dampak yang substansial jika dipertimbangkan secara kolektif, dan merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan jika dipertimbangkan secara individual. Terdapat korelasi langsung antara kemampuan karyawan, peluang kinerja, kejelasan peraturan dan penghargaan, dan tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan fokus mereka pada aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Timbal balik adalah prinsip dasar yang berlaku untuk semua hal. Mengingat karyawan telah mendedikasikan waktu dan tenaga mereka untuk perusahaan, perusahaan harus memprioritaskan kesejahteraan karyawannya untuk membina hubungan yang kuat dan saling menguntungkan. Agar saling menguntungkan, hubungan ini harus bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Kualitas-kualitas ini

harus dipupuk sambil menciptakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memungkinkan mereka untuk menjadi kreatif dan mendorong kemajuan terbaru dalam pengembangan organisasi. Berdasarkan berbagai sudut pandang dan definisi, faktor penghargaan memiliki arti penting dan merupakan aspek krusial dalam sebuah organisasi. Penghargaan dapat meningkatkan kinerja, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuannya sebagai entitas pemerintah, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar harus memiliki beragam sumber daya untuk menjalankan berbagai kegiatan dan fungsinya secara efektif. Hal ini sejalan dengan konsep organisasi yang pada dasarnya mengacu pada pengaturan yang sistematis dan efisien dari individu, objek, peralatan, ruang kerja, dan elemen-elemen lain yang relevan untuk mencapai tujuan tertentu.

Temuan empiris dari pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan dampak yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Penilaian responden menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis regresi menegaskan bahwa kepemimpinan secara substansial meningkatkan kinerja karyawan di lokasi penelitian. Kepemimpinan yang efektif menumbuhkan hubungan emosional yang lebih kuat, meningkatkan visibilitas, dan menawarkan panduan yang jelas. Kepemimpinan dapat menjelaskan dan mendefinisikan tanggung jawab dan tujuan, menanamkan rasa keterarahan, dan meningkatkan kohesi dalam kelompok. Astuti dan Iverizkinawati (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aspek penting yang harus dipertimbangkan karena dampaknya yang dirasakan pada kepuasan kerja. Kepemimpinan, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain, memainkan fungsi yang signifikan dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, efektivitas seorang pemimpin pada akhirnya bergantung pada perilaku mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan yang ditandai dengan perilaku yang sopan, menumbuhkan kolaborasi, menumbuhkan semangat kerja, dan membantu bawahan dalam mencapai tujuan akan memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja bawahan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asralidin dan Iba (2021), telah ditemukan bahwa kombinasi antara kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang terbuka menumbuhkan keterlibatan dan memberdayakan bawahan untuk mengekspresikan pikiran dan keluhan mereka secara bebas. Situasi ini akan terbangun dengan menerapkan komunikasi dua arah, baik secara resmi maupun tidak resmi, baik dalam arah vertikal maupun horizontal untuk menumbuhkan pemahaman dan pengakuan bersama atas kebijakan yang diterapkan. Selain itu, dengan menggunakan pendekatan ini, bawahan akan merasakan adanya pengakuan dan perlakuan yang adil, yang memungkinkan mereka untuk terlibat secara aktif dan antusias dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Model hubungan manusiawi menyatakan bahwa bawahan ingin berkontribusi secara bermakna dan diakui sebagai individu yang penting, dan menghargai pengakuan ini lebih dari sekadar imbalan uang. Untuk menumbuhkan rasa memiliki, motivasi, dan kerja sama sukarela, sangat penting untuk memberikan pujian kepada individu, dengan penuh perhatian mempertimbangkan keluhan dan rekomendasi dari bawahan, serta memberikan otonomi dan kekuasaan pengambilan keputusan dalam urusan biasa. Melalui pengamatan yang cermat, telah terbukti bahwa pendekatan ini diterapkan dengan memberikan pujian dengan penuh perhatian dan mempertimbangkan serta menangani keluhan dan rekomendasi yang diajukan oleh bawahan. Pelaksanaan fungsi

integrasi organisasi oleh pemimpin sangat dipengaruhi oleh perspektif hubungan antar manusia, yang mengikuti pendekatan manajemen klasik. Perspektif ini memandang manusia sebagai individu yang secara konsisten berusaha untuk berkontribusi dan memiliki arti penting, menginginkan penerimaan dan pengakuan dalam kelompok atau organisasi. Perspektif ini menekankan bahwa insentif moneter tidak diprioritaskan di atas keinginan-keinginan ini. Oleh karena itu, tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah menumbuhkan hubungan interpersonal yang positif dan berusaha untuk menanamkan rasa signifikansi pada bawahan mereka. Hal ini melibatkan perhatian penuh terhadap keluhan mereka dan memberi mereka otonomi dan otoritas dalam batas-batas yang ditentukan. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar telah melakukan upaya untuk mengembangkan sistem di mana pengaduan diajukan selama pertemuan mingguan atau bulanan untuk mengevaluasi tugas yang dilakukan selama satu bulan, berdasarkan temuan dari wawancara dan observasi.

Temuan empiris dari pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tergolong baik. Lebih lanjut, analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Salah satu komponen yang berkontribusi dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja pegawai adalah pemberian kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengembangan diri. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam pengetahuan dan keterampilan ilmiah. Pengembangan SDM bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling percaya antara manajer dan karyawan, terutama ketika memberikan tugas dan tanggung jawab. Menempatkan kepercayaan pada tugas dan pekerjaan tertentu akan mendorong pertumbuhan pribadi karena individu berusaha untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara akurat, yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prawirosentono (1999) dan Indriani (2021), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompetensi yang tinggi, etos kerja yang kuat, kompensasi yang memuaskan, dan prospek. Secara teori, ada tiga kategori variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel unik terdiri dari faktor kemampuan dan keterampilan serta latar belakang pribadi dan demografis, seperti yang dinyatakan oleh Gibson (1987) dan Cahyono (2019). Faktor penentu utama perilaku kerja dan kinerja individu adalah variabel kemampuan dan keterampilan. Sementara itu, faktor demografi memberikan pengaruh tidak langsung. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji (2019), yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki dampak yang patut dicatat dan menguntungkan pada kinerja sumber daya manusia outsourcing. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dikontrak secara eksternal, terutama dalam aspek teknis pendidikan dan pelatihan informal, dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Premis mengenai dampak kemampuan terhadap kinerja dibuktikan dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan metodis yang menawarkan motivasi dan kesempatan bagi individu untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Seiring dengan berkembangnya pengetahuan dan bakat, mereka menjadi lebih berharga daripada yang lain.

Temuan empiris dari pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa variabel pengalaman memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel

pengalaman karyawan diklasifikasikan sebagai variabel yang mendukung. Kontribusi variabel pengalaman terhadap kinerja, sebagaimana ditentukan oleh analisis regresi berganda, ditemukan memiliki pengaruh parsial namun signifikan. Secara spesifik, setiap penambahan satu unit variabel pengalaman menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar berkorelasi kuat dan positif dengan tingkat pengalaman mereka, yang mengindikasikan riwayat kerja mereka. Pengalaman kerja, dalam konteks ini, mengacu pada durasi waktu yang dihabiskan sebagai karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, di samping pencapaian akademis, pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kompetensi dan keberhasilan seseorang dalam melakukan kegiatan dalam domain tertentu. Menurut Simamora (2004), kemampuan seseorang ditentukan terutama oleh variabel bawaan yang dibawa sejak lahir dan faktor lingkungan seperti pendidikan dan pengalaman lingkungan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang memiliki pengalaman yang cukup dan telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama akan menunjukkan kompetensi dan kinerja yang tinggi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panambunan dkk. (2017) dan Salma (2016), yang mengindikasikan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, merupakan pernyataan yang tepat bahwa ungkapan "pengalaman adalah guru yang terbaik" pada akhirnya berasal. Setelah masa kerja yang lama, seorang karyawan dapat mengoptimalkan tindakan manajemen dengan mendokumentasikan keberhasilan mereka dan membuat penyesuaian program yang diperlukan untuk tugas-tugas mereka di masa depan. Selain itu, saat ini sangat penting untuk melakukan upaya untuk membangun etos kerja yang solid atau budaya kerja yang mengutamakan pemberian layanan yang luar biasa kepada para pemangku kepentingan. Penyelesaian semua bidang diperlukan untuk memastikan pemberian layanan yang luar biasa. Selain itu, pegawai negeri adalah bentuk administrasi publik yang menyediakan kemajuan masyarakat yang efisien dan secara konsisten diatur oleh dan didedikasikan untuk kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memikul tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugasnya bagi masyarakat umum. Berdasarkan temuan analisis ini, kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar secara umum telah memuaskan dan telah memenuhi harapan dan persyaratan organisasi. Kinerja yang ditunjukkan akan berdampak langsung pada masyarakat sebagai penerima pelayanan publik, karena kinerja yang kurang baik akan berdampak buruk pada hasil pelaksanaan tugas dan pelaksanaan pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi yang kurang optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Variabel insentif, kepemimpinan, bakat, dan keahlian secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini mengimplikasikan bahwa meskipun seorang pegawai memenuhi semua persyaratan kemampuannya, kinerjanya hanya akan optimal jika didukung oleh pengalaman yang cukup. Demikian pula, kepemimpinan yang sangat baik dan penghargaan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik jika pegawai yang cakap dan berpengalaman tidak

mendukung mereka. Beberapa rekomendasi diusulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Pertama, disarankan agar para pemimpin menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, mendorong pengembangan organisasi, memfasilitasi diskusi tentang masalah-masalah di tempat kerja, meningkatkan motivasi pegawai, menunjukkan empati kepada pegawai, menunjukkan penghargaan dan perhatian, dan melakukan pengambilan keputusan yang tegas. Selain itu, penghargaan tidak hanya berkaitan dengan kompensasi uang. Sebuah penghargaan kecil, khususnya pujian yang tulus atas sebuah pencapaian, akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sangat penting untuk meningkatkan kecakapan karyawan dengan menambah pengetahuan dan kemampuan mereka melalui program pelatihan dan menawarkan kesempatan untuk pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, diversifikasi pekerjaan dan pemberian wewenang dapat memperkaya pengalaman kerja mereka. Selanjutnya, karena variabel penghargaan, kepemimpinan, kemampuan, dan pengalaman pegawai di Dinas Kominfo Kota Makassar tergolong baik, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai telah memenuhi harapan dan tuntutan organisasi, maka disarankan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih ekstensif untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang secara konseptual berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Referensi:

- Asralidin, A., & Iba, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Indomera*, 2(4), 37–45. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.221>
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1). <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/viewFile/3/3>
- Bara, M., & Suryati, B. (2014). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Pasar Rebo. *Jurnal Health Quality*, 5(1), 1–66. [http://2012.poltekkesjakarta1.ac.id/file/dokumen/622%20Bara%20Miradwiyana\\_Hubungan%20Motivasi%20Perawat%20dengan%20Pelaksanaan.pdf](http://2012.poltekkesjakarta1.ac.id/file/dokumen/622%20Bara%20Miradwiyana_Hubungan%20Motivasi%20Perawat%20dengan%20Pelaksanaan.pdf)
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1). <https://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Cahyono, Y. (2019). Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Tetap Universitas Pramita Indonesia. *Lensa*, 1(47), 26–31. <http://ijc.ilearning.co/index.php/LENSA/article/download/1209/291>
- Champ, F. M., Nesti, M. S., Ronkainen, N. J., Tod, D. A., & Littlewood, M. A. (2020). An Exploration Of The Experiences Of Elite Youth Footballers: The Impact Of Organizational Culture. *Journal Of Applied Sport Psychology*, 32(2), 146–167. <https://doi.org/10.1080/10413200.2018.1514429>
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1). <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/2>
- Danişman, Ş., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2015). The Effect Of Leadership On Organizational Performance. In *Leadership And Organizational Outcomes* (Pp. 143–

- 168). Springer. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-14908-0\\_9](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-14908-0_9)
- Fabianus, F., Habbiburahman, H., & Oktavianur, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Visionist*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.36448/jmv.v8i1.1667>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/59>
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2). [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_39578\\_1918754.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_39578_1918754.pdf)
- Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator Dan Implementasinya*. Gava Media.
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijipro)*, 2(2), 291–296. <https://doi.org/10.35908/ijipro.v2i2.99>
- Julianto, P. (2018). Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(1), 71–90. <https://doi.org/10.51279/jan.v1i1.55>
- Juma, C. A., & Moronge, M. (2015). Influence Of Progressive Discipline Of Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *Strategic Journals Of Business & Change Management*, 2(105), 1549–1594. [https://www.academia.edu/download/48406624/Carol\\_Publication.pdf](https://www.academia.edu/download/48406624/Carol_Publication.pdf)
- Laan, R. (2014). *Kinerja Pegawai Pelayanan Publik Di Nusa Tenggara Timur: Analisis Hard Dan Soft Approach Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Hasanuddin. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/10572/1/rahmatlaan-2734-1-14-rahma-8%201-2.pdf>
- Lungguk, L. B. L. (2015). *Perkembangan Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Medan (1974-2014)*. Unimed. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/22052>
- Mursyidin, M. (2017). Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pemuda Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Public Policy*, 3(1). <https://doi.org/10.35308/jpp.v3i1.759>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero)). Brawijaya University. <https://www.neliti.com/publications/87716/pengaruh-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kemampuan-kerja-dan-kinerja-ka>
- Panambunan, O., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16506>

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Salma, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6756>
- Siagian, N. F., Enre, A., & Panjaitan, R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 453-461. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.113>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sdm Outsourcing Pada Pt. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).P. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/49/45>
- Suharto, R. B. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Rv Pustaka Horizon Anggota Ikapi.
- Suprianto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawam Pada Pt. Matahari Departemen Store Cabang Thamri Plaza Medan. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/797>
- Susyatmoko, L. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen-Fakultas Ekonomi*. <http://repository.umpwr.ac.id:8080/handle/123456789/1617>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110-117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223-250. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/23706/16630>
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (Cmn).
- Wulansari, P. (2017). Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Kindai*, 13(3). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/118>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15-28. <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gdrev/article/view/111>