

**PENGARUH PENGHARGAAN, KEMAMPUAN DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA KANTOR FASHARKAN LANTAMAL VI  
MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ANDI TAUHID ARFAN  
2019MM12669**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR**

**2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH PENGHARGAAN, KEMAMPUAN DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA KANTOR FASHARKAN LANTAMAL VI  
MAKASSAR**

Oleh :

**ANDI TAUHID ARFAN  
2019MM12669**

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 28 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

Dr. Asniwati, SE., M.M.

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

*School Of Business* Mengetahui :

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS****MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS**

“PENGARUH PENGHARGAAN, KEMAMPUAN DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR  
FASHARKAN LANTAMAL VI MAKASSAR”

Nama Mahasiswa : Andi Tauhid Arfan  
NIM : 2019MM12669  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING**

Ketua : Dr. Asniwati, SE., MM.  
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

**TIM DOSEN PENGUJI**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 28 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 013/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 21 Mei 2021



**ANDI TAUHID ARFAN**  
2019MM12669

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis penjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan HidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna meraih gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu **Dr. Asniwati, SE.,M. Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bpk **Dr. Asri, S. Pd., M. Pd.** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang tanpa mengenal lelah, telah meluangkan waktu yang sangat berharga disela-sela kesibukan beliau untuk memberikan motivasi, dorongan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya tak luput disampaikan kepada :

1. **Dr. Ir. Badaruddin, MM**, sebagai Ketua Yayasan STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah menyediakan fasilitas untuk digunakan selama menjadi mahasiswa pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. H, Mahsur Razak, S.E., M.M.** sebagai Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Makassar.

3. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.**, Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi kebutuhan akademik penulis untuk belajar sungguh-sungguh sehingga pada akhirnya upaya belajar pada program ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**, Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah banyak melayani dan mengarahkan penulis mulai dari sejak penerimaan hingga selesai dari program magister ini dengan tulus dan ikhlas, kedisiplinan yang tinggi dan kearifan dalam melayani dan menyelesaikan program magister ini.
5. Para Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang tidak sempat disebut satu persatu atas dorongan dan semangat serta segala ilmu pengetahuan dan bimbingannya yang memberi nilai tambah bagi penulis.
6. **TNI Dr. Benny Sukandarsi, S.E., M.M.**, Komandan Lantamal VI Makassar beserta jajarannya, khususnya rekan-rekan yang telah memberikan kelonggaran waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Kepada kakak **Dr. Harlindah Harniati Arfan, M. Ap.** serta kakak-kakak dan adek-adekku, kemudian ipar-iparku yang telah memberikan motivasi, semangat dan dukungan kepada penulis selama mengikuti pendidikan hingga selesai.
8. Kepada istri tercinta **Kustiany, SE., MM.** yang selalu memberi dukungan dan support sehingga tesis ini bisa selesai dan anak-anakku tercinta **Magfirah Althiyyah Tauhid, Muh. Alif Hidayah Tauhid dan Muh. Sultan Jalaluddin**

**Tauhid** Terima kasih karena sudah mengerti dengan keadaan dimana ayah tidak banyak meluangkan waktu selama menjalani Pendidikan Magister ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan serta semangat terkhusus kepada teman-teman konsentrasi Sumber Daya Manusia yang aktif memberikan informasi melalui Whatsapp.
10. Semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan perhatian dan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung.

Untuk semuanya itu, semoga Allah SWT senantiasa dapat memberikan balasan yang baik serta kesejahteraan dan mudah-mudahan tulisan ini juga dapat memberikan sumbangan untuk perkembangan ilmu dan pengetahuan. Amin.

Makassar, Mei 2021  
Penulis,

**Andi Tauhid Arfan**

## ABSTRAK

**Andi Tauhid Arfan. 2021.** Pengaruh Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, dibimbing oleh Asniwati dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah Personil pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang.

Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode inferensial statistik yakni dengan menggunakan metode statistik regresi linear berganda.

Berdasarkan uji F variabel bebas (penghargaan, kemampuan dan budaya kerja) secara simultan 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. Kemampuan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Fasharkan Lantamal VIMakassar.

**Kata kunci:** Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja, Kinerja



## ABSTRACT

**Andi Tauhid Arfan. 2021.** *The Effect of Appreciation, Ability and Work Culture on the Performance of Civil Servants at the Office of Fasharkan Lantamal VI Makassar, supervised by Asniwati and Asri.*

*This study aims to determine the effect of Awards, Ability and Work Culture on Employee Performance at the Office of Fasharkan Lantamal VI Makassar. The population in this study is the personnel at the Office of Fasharkan Lantamal VI Makassar with a total sample of 45 people.*

*The methods of data collection in this study were questionnaires, observation, and documentation. The method of data analysis used descriptive methods and statistical inferential methods, namely by using multiple linear regression statistical methods.*

*Based on the F test the independent variables (award, ability and work culture) simultaneously 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 of the relationship between Awards, Ability and Work Culture on Employee Performance is a high relationship, namely 58%, while the remaining 42% is influenced by other factors. Ability is the most dominant factor influencing Employee Performance at the Office of Fasharkan Lantamal VI Makassar.*

**Keywords:** *Reward, Ability and Work Culture on Performance*



## DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	12
2.2. Penghargaan.....	14
2.2.1. Defiisi Penghargaan.....	14
2.2.2. Tujuan Penghargaan .....	15
2.2.3. Jenis-Jenis Penghargaan.....	16
2.2.4. Norma Pemberian Penghargaan .....	18
2.2.5. Bentuk-bentuk Penghargaan Bagi Pegawai Yang Loyal.....	19
2.3. Kemampuan .....	20
2.3.1. Pengertian Kemampuan .....	20
2.3.2. Jenis-Jenis Kemampuan.....	22
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan	23
2.3.4. Penilaian Kemampuan .....	24
2.4. Budaya Kerja .....	24
2.4.1. Pengertian Budaya Kerja .....	24
2.4.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	26
2.4.3. Fungsi Budaya Kerja .....	27
2.5. Kinerja .....	28
2.5.1. Pengertian Kinerja .....	28
2.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja .....	31
2.5.3. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	32

<b>BAB III KERANGKAN KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
<b>PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	34
3.2. Hipotesis Penelitian .....	36
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	37
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Pendekatan Penelitian.....	39
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
4.3. Populasi dan Sampel .....	39
4.4. Teknik Pengumpulan Data .....	40
4.5. Jenis dan Sumber Data .....	40
4.6. Metode Analisis Data .....	41
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian .....	46
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
5.1.2. Deskripsi Penelitian .....	50
5.1.3. Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian.....	53
5.1.4. Uji Validitas dan Reabilitas .....	56
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	57
5.1.6. Hasil Pengujian Hipotesis .....	61
5.2. Pembahasan .....	65
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan .....	69
6.2. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 5.1. Uji Normalitas .....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 5.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 5.2. Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	51
Tabel 5.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	52
Tabel 5.4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 5.5. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Penghargaan (X1)	54
Tabel 5.6. Frekuensi Jawaban Responden untuk Kemampuan (X2)	54
Tabel 5.7. Frekuensi Jawaban Responden untuk Budaya Kerja (X3)	55
Tabel 5.8. Frekuensi Jawaban Responden untuk Kinerja (Y).....	56
Tabel 5.9. Uji Validitas menggunakan Pearson Correlation .....	56
Tabel 5.10. Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 5.11. Hasil uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 5.12 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60
Table 5. 13. Uji F.....	61
Tabel 5.14. Uji T.....	62
Tabel 5.15. Determinari R <sup>2</sup> .....	64

**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I : Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran II : Kuesioner
- Lampiran III : Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner
- Lampiran IV : Hasil Pengolahan Data
- Uji Validitas
  - Uji Reabilitas
  - Uji Asumsi Klasik
    1. Uji Normalitas
    2. Uji Multikolinieritas → Nilai VIF < 10.00
    3. Uji Autokorelasi
    4. Uji Heteroskedastisitas
  - Uji Hipotesis
    1. Uji T → T Tabel = 2.018
    2. Uji F → F Tabel = 2.83
    3. Uji Koefisien Regresi
- Lampiran V : Foto Penelitian
- Lampiran VI : Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era pandemic saat ini aktivitas kantor tidak berjalan seperti sebelumnya sehingga tidak sedikit organisasi/instansi yang membuat keputusan untuk merumahkan/mengurangi jumlah sumber daya manusianya. Dengan berkurangnya sumber daya manusia maka bagian personalia/kepegawaian hendaknya pintar untuk mengatur tugas-tugas sumber daya manusianya.

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

Peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang diperlukan oleh organisasi/instansi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan memegang peranan penting bagi keseimbangan dan kelangsungan hidup kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar dengan kata lain bahwa peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting guna meningkatkan operasionalisasi dan untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Salah satu peranan manajemen sumber daya manusia yang tampak menarik untuk dijadikan fokus kajian, selain pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan, dan perencanaan SDM adalah menyangkut aspek peningkatan kinerja sumber daya manusia khususnya pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

Untuk itu kinerja sumber daya manusia perlu di tingkatkan melalui berbagai cara seperti memberikan penghargaan kepada sumber daya manusia juga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penghargaan sendiri dapat di artikan sebagai sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita. Suatu penghargaan kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti Hadiah atau Nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan Hadiah Pulitzer untuk penghargaan bidang literatur. Penghargaan bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa.

Dengan memberikan penghargaan kepada sumber daya manusia maka mereka akan merasa bahwa hasil kerja dan inovasi – inovasi yang telah di berikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi/instansi telah di hargai, sehingga para sumber daya manusia akan lebih meningkatkan kinerja mereka dan akan selalu memberikan yang terbaik kepada organisasi/instansi dimana mereka bekerja sehingga perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuannya. Begitu pula pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar dengan adanya pemberian penghargaan kepada pegawai maka kinerja para pegawai akan meningkat dan kerjaan / tupoksi dapat diselesaikan sesuai SOP dan target tiap tahunnya.

Selain pemberian penghar gaan kepada sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja, kemampuan sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan wikipedia Ensiklopedia Bebas kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam

tugas dalam suatu pekerjaan selain itu juga kemampuan dapat diartikan sebagai sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang.

Dalam Wikipedia mengatakan bahwa kemampuan itu terbagi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, kedua kemampuan tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai begitu juga pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar seluruh pegawai harus mempunyai kemampuan baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik. Pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar kemampuan yang lebih dominan dimiliki pegawai adalah kemampuan fisik sebab pekerjaan atau tupoksi yang dikerjakan pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar adalah bagaimana memberikan pelayan dan fasilitas terhadap kapal – kapal yang ingin mendapatkan fasilitas pemeliharaan ataupun perbaikan.

Apabila para pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar tidak memiliki kemampuan maka pekerjaan yang seharusnya di kerjakan lebih efektif dan efisien bisa menjadi tidak efektif dan tidak efisien sebab bakalan ada beberapa pegawai yang tidak bisa melaksanakan tugas – tugasnya sehingga tugasnya akan memerlukan bantuan dari pegawai yang lain atau akan membutuhkan tenaga pekerja dari luar sehingga akan lebih mengulur waktu dan lebih banyak mengeluarkan dana sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar sangat perlu mengembangkan berbagai cara agar mampu menciptakan Departemen dalam hal ini pertahanan dan keamanan yang mampu melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan Kapal - kapal

baik KRI Maupun kapal - kapal non KRI, sesuai keinginan Negara pada umumnya dan angkatan Laut pada Khususnya.

Kapal perang serta semua jenis kapal laut militer adalah salah satu komoditi laut militer yang sangat perlu di dayagunakan semaksimal mungkin melalui pembinaan yang terarah, tertib dan berlanjut untuk mendukung peningkatan operasional yang handal. Salah satu faktor pendukung untuk mendapatkan operasional yang handal adalah keamanan dan keselamatan pengoperasian dari kapal itu sendiri, sehingga keamanan dan keselamatan awak kapal juga dapat dijamin dengan baik. Penggunaan serta pengoperasian kapal laut yang kurang aman akan menimbulkan kerugian terhadap kapal laut itu sendiri, jiwa awak dan mengganggu lingkungan sekitarnya, sehingga dapat menjadi potensi untuk gagalnya sebuah operasi.

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan disingkat Fasharkan mempunyai tugas pokok sebagai pendukung pemeliharaan dan perbaikan terhadap kapal TNI AL yang beroperasi dan yang ber *Home Base* di daerahnya. Serta pembinaan potensi jasa maritim dengan sarana dan prasarana fasharkan itu sendiri maupun dengan memanfaatkan sarana dan prasarana jasa maritim lainnya yang tersedia.

Pelaksanaan tugas pokok Fasharkan Makassar tentu membutuhkan sumber daya manusia yang handal yaitu sumber daya manusia yang memiliki kesanggupan dan kemampuan dalam perilaku dan sikap yang sering disebut kompetensi. Kompetensi merupakan faktor inpersonality yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas seorang pegawai, sebab kompetensi berarti kemampuan (performance) yang berarti keahlian, keterampilan dan kecakapan yang diperoleh

melalui pendidikan dan latihan, pengalaman serta integritas pribadi (sikap kejujuran, moralitas dan disiplin kerja). Demikian pula sumber daya manusia di Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Lantamal VI Makassar, faktor kompetensi merupakan faktor yang esensial untuk menentukan struktur pelaksanaan tugas, seperti untuk kepentingan analisa jabatan, kapasitas pekerjaan dan target produktivitas dalam pencapaian hasil-hasil pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek.

Fasilitas pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Lantamal VI 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 Lantamal VI Makassar diukur dari target penyelesaian fasilitas dan perbaikan kapal.

Peningkatan kemampuan pegawai adalah hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, sehingga hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu setiap organisasi baik organisasi/instansi pemerintah maupun non pemerintah harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun non formal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya untuk memberikan motivasi. Apabila unsur - unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan kemampuan karyawan bertujuan untuk menjadikan karyawan dalam suatu organisasi sebagai karyawan yang handal, mandiri dan profesional.

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 kerjaan tidak sama sehingga menimbulkan rasa iri antar sesama pegawai, selanjutnya pada pegawai melalukan 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.

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Lantamal VI Makassar menyadari sepenuhnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup berat dan memiliki tanggung jawab yang berat Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang menuntut kemajuan dan persaingan, Oleh karena itu kinerja para karyawan dapat dicapai dan ditingkatkan apabila kesejahteraan karyawan diperhatikan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan tersebut diperhatikan dengan sungguh-sungguh, cermat, konsisten, dan dilakukan dengan cara berkesinambungan.

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Lantamal VI Makassar sangat menyadari pentingnya perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, Instansi ini telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pemberian motivasi dan pengembangan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengembangan pegawai di lingkup Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Lantamal VI Makassar, maka setiap karyawan diberikan peluang untuk mengikuti pelatihan ataupun pendidikan baik itu pendidikan penjenjangan maupun pendidikan teknical dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Budaya kerja juga salah satu cara yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Seperti halnya kita ketahui bahwa budaya kerja adalah suatu nilai atau norma yang di terapkan berulang-ulang oleh pegawai ataupun karyawan dan dikembangkan dalam organisasi/intansi yang akan menjadi cerminan perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang diwujudkan dalam kerja.

Setiap organisasi/instansi memiliki budaya kerja dan setiap organisasi/instansi memiliki budaya kerja yang berbeda-beda dimana budaya kerja ini yang harus di ikuti seluruh pegawai dan budaya kerja ini juga bisa menjadi salah satu tolak ukur penilaian kinerja, dimana budaya kerja ini juga akan menjadi perintah bagi seluruh pegawai pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

Kinerja pegawai di kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar sampai saat ini belum menunjukkan prestasi kerja yang optimal oleh karena itu, cara yang ditempuh oleh pengambil kebijakan dalam hal ini kepala Fasharkan Lantamal VI Makassar adalah mendorong meningkatkan kinerja melalui pemberian penghargaan bagi personil/pegawai yang telah memberikan inovasi-inovasi atau kinerja terbaiknya, meningkatkan kemampuan para personil atau pegawai serta menerapkan budaya kerja pada kantor Fasharkan Lantamal IV Makassar.

Disadari bahwa kondisi kerja saat ini yang di hadapi oleh Pegawai di lingkup Fasharkan Lantamal VI Makassar yang dalam kondisi saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma seiring dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, serta pengaruh dari lingkungan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan mengangkat judul : **PENGARUH PENGHARGAAN,**

## **KEMAMPUAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR FASHARKAN LANTAMAL VI MAKASSAR.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi yang telah di uraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
2. Apakah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang penulis usulkan sebelumnya, maka yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
2. Untuk menganalisa apakah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan

secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

3. Untuk menganalisa apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

#### **1.4. Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang arti penting dari penghargaan, kemampuan dan budaya kerja, serta memperkaya pemahaman tentang kinerja pegawai. Selain dari pada itu penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi ilmiah untuk pengembangan ilmu khususnya tentang pengaruh penghargaan, kemampuan dan budaya kerja dengan kinerja pegawai dan bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian yang terkait dengan masalah hubungan penghargaan, kemampuan dan budaya kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengambil keputusan khususnya tentang kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan akan penghargaan, kemampuan dan budaya kerja pegawai serta sebagai bahan pertimbangan pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar dalam memperbaiki kinerja pegawai.

Manfaat untuk peneliti sebagai wahana dalam memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen MSDM, sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang berminat meneliti dalam kajian yang sama dalam penelitian ini.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel penghargaan, kemampuan, budaya kerja dan kinerja antara lain sebagai berikut :

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andilo Sinaga (2019)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta)	Kemampuan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan terhadap masing-masing variabel
2	Aldila Saga Prabu (2012)	Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)	Penghargaan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan terhadap masing-masing variabel
3	Nur Hakiki (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional	Budaya Kerja (X) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X) terhadap kinerja (Y)

		Provinsi Sumatera Utara			
4	Biatur Rosyidah (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BI Syariah Cabang Poronogo	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2) dan Kinerja (Y)	Metode Pearson Product Moment dan analisis regresi linier sederhana	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan
5	Nurpitasari (2018)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Maburr	Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan, variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.
6	Kurniasih Panti Rahayu (2010)	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Mahkamah Konstitusi.	Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan Uji T terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2.2. Penghargaan**

### **2.2.1. Definisi Penghargaan**

Penghargaan adalah sesuatu yang di berikan kepada seseorang atau sekelompok orang apabila mereka telah melakukan suatu yang terbaik pada bidang tertentu. Menurut (Fahmi Irham : 2016) penghargaan adalah merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Sedangkan menurut pendapat menurut Siagan : 2015 mengatakan bahwa penghargaan adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Melihat dari beberapa pengertian menurut beberapa ahli maka penghargaan atau sering disebut juga *reward* ini amat erat hubungannya peningkatan produktivitas atau kinerja.

Penghargaan (*reward*) merupakan suatu imbalan balas jasa yang telah atau akan di berikan kepada seseorang atau sekelompok orang dimana mereka telah berperilaku baik, melakukan sesuatu yang berprestasi, memberikan sumbangsi dan berhasil melaksanakan suatu tugas sesuai dengan target yang di berikan.

Setiap organisasi memberikan berbagai macam penghargaan / imbalan untuk menarik atau mempertahankan pegawainya serta memberikan motivasi kepada pegawai agar mampu mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi/intansi.

Menurut Kadarisman (2012) penghargaan adalah apa yang karyawan/pegawai terima sebagai balasan dari apa yang dihasilkan. Adapun indikator dari penghargaan menurut Kadarisman (2012) adalah : upah, gaji, insentif,

tunjangan, penghargaan *interpersonal* dan promosi.

### **2.2.2. Tujuan Penghargaan**

Pemberian penghargaan juga memiliki beberapa tujuan antara lain :

1. Menarik (*attract*), penghargaan harus mampu menarik sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang terbaik,
2. Mempertahankan (*retain*), dengan adanya penghargaan maka organisasi akan mampu mempertahankan pegawainya yang memiliki kualitas terbaik dari incaran organisasi/intansi lain, system pemberian penghargaan yang baik akan mampu meminimalisir terjadinya pengurangan pegawai.
3. Memotivasi (*motivate*), dengan adanya pemberian penghargaan maka para pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan memberikan yang terbaik dimana mereka bekerja.

Selain itu juga menurut Hasibuan (2007) mengatakan bahwa terdapat tiga tujuan pemberian penghargaan, antara lain :

#### **1. Ikatan kerjasama**

Ikatan Kerjasama formal antara manajer dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

#### **2. Kepuasan kerja**

Dengan penghargaan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, kebutuhan status sosial, egoistiknya sehingga memenuhi kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3. Pengadaan efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, maka pengadaan penghargaan yang qualified untuk perusahaan akan lebih muda.

### 4. Motivasi

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar manajer akan lebih muda memotivasi bawahannya.

### 5. Stabilitas karyawan

Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang lebih kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

### 6. Disiplin

Dengan pemberian penghargaan cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik.

#### **2.2.3. Jenis-jenis Penghargaan**

Terdapat beberapa jenis penghargaan menurut Mahsun (2006), mengemukakan bahwa berdasarkan tujuan penghargaan di bagi menjadi dua, yaitu:

1. Penghargaan sosial (*social reward*), penghargaan ini berkaitan dengan pujian dan kepuasan diri yang di dapat dari dalam atau dari luar organisasi/instansi. Penghargaan ini sering juga di sebut sebagai penghargaan ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik ini dapat berupa finansial atau piagam penghargaan.
2. Penghargaan Psikis (*psychic reward*), penghargaan ini berkaitan dengan kepuasan diri, rasa bangga akan hasil yang telah di capai. Penghargaan ini biasa juga di sebut penghargaan intrinsik, penghargaan ini biasa berupa pujian,

sanjungan dan ucapan selamat atas hasil yang telah dicapai.

Tohardi : 2002 mengatakan bahwa penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan biar produktivitasnya tinggi. Selanjutnya senada di kemukakan oleh (Hasibuan : 2007) bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang eksklusif atau tidak eksklusif yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Byars and Rue (2010) membagi penghargaan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Penghargaan Intrinsik adalah nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Adapun indikator dari penghargaan instrinsik yaitu : pencapaian, perasaan mencapai prestasi, pengakuan secara informal, kepuasan kerja, pengembangan diri dan status.
2. Penghargaan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Adapun indikator dari penghargaan ekstrinsik yaitu: pengakuan secara formal, tunjangan, pembayaran, insentif lingkungan kerja, promosi dan hubungan sosial.

Dengan adanya pendapat beberapa ahli tentang penghargaan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penghargaan merupakan ganjaran atau imbalan baik berupa penghargaan material maupun penghargaan non material yang diberikan kepada pegawai oleh organisasi/instansi di mana mereka bertugas, dengan tujuan para pegawai dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja mereka.

#### **2.2.4. Norma Pemberian Penghargaan**

Penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu kinerja. Menurut Mahsun (2006) terdapat empat alternatif norma pemberian penghargaan, yaitu :

1. Kesesuaian tujuan Goal Congruense.

Setiap organisasi publik pasti memiliki tujuan yang hendak ingin dicapai, sedangkan tiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat di capai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

2. Keadilan Equity.

Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Karyawan yang memberi kontribusi tinggi maka penghargaannya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi rendah maka penghargaannya juga akan rendah.

3. Kemerataan Equality.

Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak individukelompok yang telah menyumbangkan sumberdayanya untuk tercapainya produktivitas.

4. Kebutuhan Needed.

Alokasi penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Penghargaan yang berwujud finansial tidak

selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

#### **2.2.5. Bentuk-bentuk Penghargaan Bagi Pegawai Yang Loyal**

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk pegawai yang loyal, antara lain :

1. Memberikan pujian yang tulus

Meskipun memberikan pujian merupakan hal sederhana yang bisa di berikan kepada pegawai loyal di instansi, akan tetapi hal tersebut sangatlah berharga bagi pegawai. Karena setiap pegawai yang sudah bekerja keras dan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya memang layak mendapatkan pujian.

2. Merayakan keberhasilan yang di capai

Para pegawai yang loyal kepada instansi dapat di berikan kesempatan untuk mengadakan pesta kecil-kecilan di kantor. Hal seperti ini dapat membuat pegawai yang lain dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Memberikan penghargaan yang dapat di kenang

Selain pujian ada cara lain yang dapat di lakukan oleh instansi apabila ada pegawai loyal yang telah memberikan yang terbaik yaitu memberikan penghargaan yang dapat di kenang misalnya piagam, paiala ataupun medali.

4. Memberikan bonus yang spesial

Apabila instansi memiliki dana simpanan maka tidak ada salahnya apabila instansi memberikan bonus special kepada pegawai yang loyal dan yang telah bekerja keras, contohnya voucher belanja, voucher makan dll.

5. Memberikan waktu istirahat.

Tidak ada salahnya apabila instansi memberikan waktu istirahat kepada pegawai yang telah bekerja keras dengan jam kerja yang tinggi.

6. Memberikan kesempatan promosi jabatan

Memberikan promosi dapat dilakukan jika pegawai telah memberikan loyalitas tinggi dan memang layak di berikan kesempatan untuk promosi jabatan.

### **2.3.Kemampuan**

#### **2.3.1. Pengertian Kemampuan**

Setiap manusia memiliki yang namanya kemampuan, dimana kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan dasar. Kemampuan dasar seseorang dapat dikembangkan atau dengan kata lain di asah hanya saja banyak yang tidak ingin berusaha untuk mengembangkan kemampuannya sehingga manusia tersebut menganggap bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan itu sendiri dapat di artikan sebagai potensi yang ada dalam diri setiap manusia, namun banyak sekali pemahaman tentang kemampuan yang di ungkapkan oleh para ahli.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Thoha (2007) mengemukakan bahwa kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Selain itu menurut Robbin (2013) mengatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Secara garis besar kemampuan terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Seperti yang kita ketahui bahwa arti dari kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang telah di berikan aau dengan kata lain tugas pokok. Begitu pula pada kantor Fasharkan Lantamal VI makassar seluruh tugas pokok yang di di kerjakan membutuhkan kemampuan fisik dimana tugas-tugas pokok pegawai adalah memvasiliasi pemeliharaan dan perbaikan kapal sehingga membutuhkan pekerjaan keras/fisik.

Selanjutnya menurut Soelaiman (2007) mengemukakan bahwa kemampuan adalah sifat yang di bawah sejak lahir atau dipelajari serta memungkinkan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental ataupun secara fisik. Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu 3 untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Agar kita mengetahui seorang pegawai mampu melaksanakan tugas pokoknya atau tidak maka kita dapat mengecek melalui indikator kemampuan kerja yang di ungkapkan oleh Robbin (2012), yaitu :

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja adalah kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

## 2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan - kegiatan kantor untuk mencapai tujuan.

## 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Setelah melihat beberapa pengertian oleh beberapa ahli tentang kemampuan, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kemampuan merupakan kapasitas, kesanggupan dan sifat yang ada sejak lahir yang telah dimiliki setiap orang dan kemampuan ini dapat di kembangkan atau di asah. Kemampuan ini terbagi dua yaitu kemampuan mental dan kemampuan fisik.

### **2.3.2. Jenis – Jenis Kemampuan**

Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung pekerjaan dan tugas, tercapai hasil yang maksimal menurut Robert R Katz dalam Moenir (2008), antara lain :

#### 1. (*Technical Skill*) Kemampuan Teknis

Pengetahuan dan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

#### 2. (*Human Skill*) Kemampuan Bersifat Manusiawi

Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

### 3. (*Conseptual Skill*) Kemampuan Skill

Kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur itu.

#### **2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

Menurut Michkael Zwell (2010) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, yaitu :

1. Keyakinan / nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) ada dua faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan antara lain :

#### 1. Pengetahuan Knowledge

Maksudnya informasi yang telah diproses dan diorganisasikan sehingga memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi kemudian bisa di aplikasikan dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

#### 2. Keterampilan Skill

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu instansi.

### **2.3.4. Penilaian Kemampuan**

Penilaian kemampuan sangatlah penting bagi suatu instansi sebab dengan adanya penilaian kemampuan suatu instansi mampu melihat sejauhmana sumber daya manusia bisa menunjang instansi. Penilaian terhadap kemampuan mampu mendorong sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Penilaian kemampuan merupakan suatu proses formal untuk melakukan peninjauan kembali kinerja pegawai secara periodik. Tujuan proses penilaian kemampuan ini untuk memahami kinerja masing-masing pegawai.

Terdapat 3 hasil dari kemampuan kerja menurut Panggabean (2002), yaitu:

1. Kemampuan (ability) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi.
2. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan berprestasi.
3. Kesempatan untuk berprestasi.

## **2.4. Budaya Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Budaya Kerja**

Setiap organisasi/instansi memiliki budaya kerja yang di berlakukan untuk seluruh karyawan/pegawai. Budaya kerja ini merupakan suatu kebiasaan–kebiasaan yang diterapkan pada suatu instansi sehingga kebiasaan tersebut menjadi nilai atau norma-norma yang ada di suatu instansi tersebut. Budaya kerja ini biasa juga di sebut sebagai budaya organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) pengertian budaya kerja adalah “Sepangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi

internal”.

Berbicara tentang budaya kerja berarti membicarakan tentang pedoman yang berisi tentang nilai-nilai atau aturan-aturan yang berkaitan dengan kerja dan kemudian diimplementasikan ke dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan output-output yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekspresi di dalam kehidupannya.

Budaya kerja umumnya menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat diantara para pegawai yang memberi pengaruh terhadap perilaku para pegawai. Budaya juga membedakan antara satu organisasi/instansi dengan organisasi/instansi lainnya.

Kemudian budaya kerja menurut Mangkunegara dalam Yusran assagaf (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah asumsi - asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi/instansi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Triguno (2003), budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Setelah melihat pengertian budaya kerja menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah atau nilai-nilai dan norma-

norma yang diterapkan di sebuah organisasi/instansi yang lahir dari kebiasaan-kebiasaan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

#### **2.4.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja**

Budaya kerja memiliki tujuan, adapun tujuan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga menjadikannya lebih produktif, serta visi dan misi organisasi/instansi dapat terwujud dan dapat menghadapi semua tantangan di masa yang akan datang.

Terdapat 4 jenis budaya kerja, yaitu :

a. Klan (clan Culture)

Budaya kerja ini lebih cenderung ke rasa persahabatan dan ramah

b. Pasar (Market Culture)

Budaya kerja ini lebih menggunakan persaingan pegawai sebagai landasan untuk menjalankan sebuah organisasi/instansi

c. Hierarki (Hierarki Culture)

Budaya kerja ini lebih menekankan pada landasar formal serta terstruktur.

d. Adhorkasi (Adhocacry Culture)

Budaya kerja ini lingkungannya bersifat dinamis dan kreatif.

Manfaat yang didapat antara lain sebagai berikut : Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain, mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

### 2.4.3. Fungsi Budaya Kerja

Budaya kerja yang ada di setiap instansi memiliki beberapa fungsi antara lain sebagai berikut :

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat
3. Sebagai sumber
4. Sebagai kekuatan penggerak
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah
6. Sebagai pola perilaku
7. Sebagai warisan
8. Sebagai pengganti formalisasi
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan
10. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk nation – state

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) fungsi budaya kerja dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi koperasi.

Selanjutnya beberapa indikator dari budaya kerja menurut Triguno, dkk (2004), yaitu :

a. Sikap Terhadap Pekerjaan

Maksudnya disini seseorang yang lebih senang melakukan pekerjaan daripada melakukan aktivitas yang lain, contohnya bersantai atau merasa terpaksa mengerjakan suatu kerjaan untuk kelangsungan hidupnya,

b. Perilaku Pada Waktu Bekerja

Yaitu bagaimana sikap dan tingkah laku pada saat bekerja, contoh rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

c. Disiplin Kerja

Yaitu bagaimana pegawai dapat menaati aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja yang sudah ditetapkan.

## **2.5. Kinerja**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dan dapat diukur. Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Selanjutnya menurut Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kemudian Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan

non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Kinerja memiliki bermacam-macam indikator menurut para ahli yang berbeda, di antaranya menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Semua bentuk hasil kerja yang dapat di ukur yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Semua bentuk hasil kerja yang memiliki kualitas yang dapat di ukur dalam bentuk angka atau ukuran lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Pegawai yang mampu bekerja secara efisien atau kata lain lebih hemat dalam bekerja.

4. Disiplin kerja

Taat dan patuh pada hukum dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

5. Inisiatif

Kemampuan semua pegawai untuk mampu memutuskan dan melakukan pekerjaan yang benar tanpa harus diberi tahu, serta mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Keseuaian antara konsep/rancangan dengan hasil output yang telah di

selesaikan oleh pegawai.

#### 7. Kepemimpinan

Mampu memimpin dan memberikan contoh terbaik kepada pengikutnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi/instansi.

#### 8. Kejujuran

Seorang pegawai harus memiliki kejujuran dalam pekerjaan.

#### 9. Kreativitas

Memiliki kreativitas sangat penting untuk seorang pegawai sebab dengan adanya kreativitas maka pegawai mampu memberikan inovasi-inovasinya untuk organisasi/instansi.

Indikator kinerja di atas berbeda dengan indikator kinerja bagi pegawai negeri sipil, bagi pegawai negeri sipil penilaian kinerja disini mengacu pada SKP (Sasaran Kerja Pegawai) sesuai dengan PP 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.

Dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai) terdapat 5 indikator untuk penilaian kinerja, antara lain :

##### 1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani.

##### 2. Integritas

Sikap konsisten dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta menaati aturan-aturan yang berlaku pada organisasi/instansi.

### 3. Komitmen

Hal dasar yang harus dimiliki seorang pegawai khususnya pegawai negeri sipil, dimana pegawai dapat loyal terhadap organisasi/instansi.

### 4. Disiplin

Taat pada aturan dan mengikuti jam kerja sesuai yang ditetapkan instansi masing-masing.

### 5. Kerjasama

Suatu kerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang melibatkan interaksi dan saling kerjasama hingga mencapai tujuan yang dimaksud.

### 6. Kepemimpinan

Seorang pemimpin wajib memiliki keterampilan praktis dan memiliki kemampuan dalam memimpin mengajak bawahannya dan memiliki karakteristik.

#### **2.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu instansi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan (2) manajer memerlukan alat untuk memungkinkan membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanager yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan [erusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

### **2.5.3. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja**

Berikut beberapa jenis-jenis pelatihan menurut Veitzal (2018), antara lain :

1. Penilaian hanya oleh atasan
  - Cepat dan langsung
  - Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
  - Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri

- Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
    - Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar
  4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
    - Memperluas pertimbangan yang ekstrim
    - Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
  5. Penilaian berdasarkan penilaian lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
    - Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
  6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
    - Mungkin terlalu subjektif
    - Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1. Kerangka Koseptual

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

Penghargaan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari kinerja yang baik, ketaatan akan aturan serta disiplin. Penghargaan diberikan dengan tujuan dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Sebagaimana kita ketahui bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang karena telah melakukan suatu keunggulan atau memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi/instansi. Di beberapa organisasi/instansi menjadikan penghargaan sebagai salah satu dorongan kinerja bagi para pegawainya begitu pula pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar. Dengan demikian penghargaan memiliki peran penting untuk kinerja pegawai.

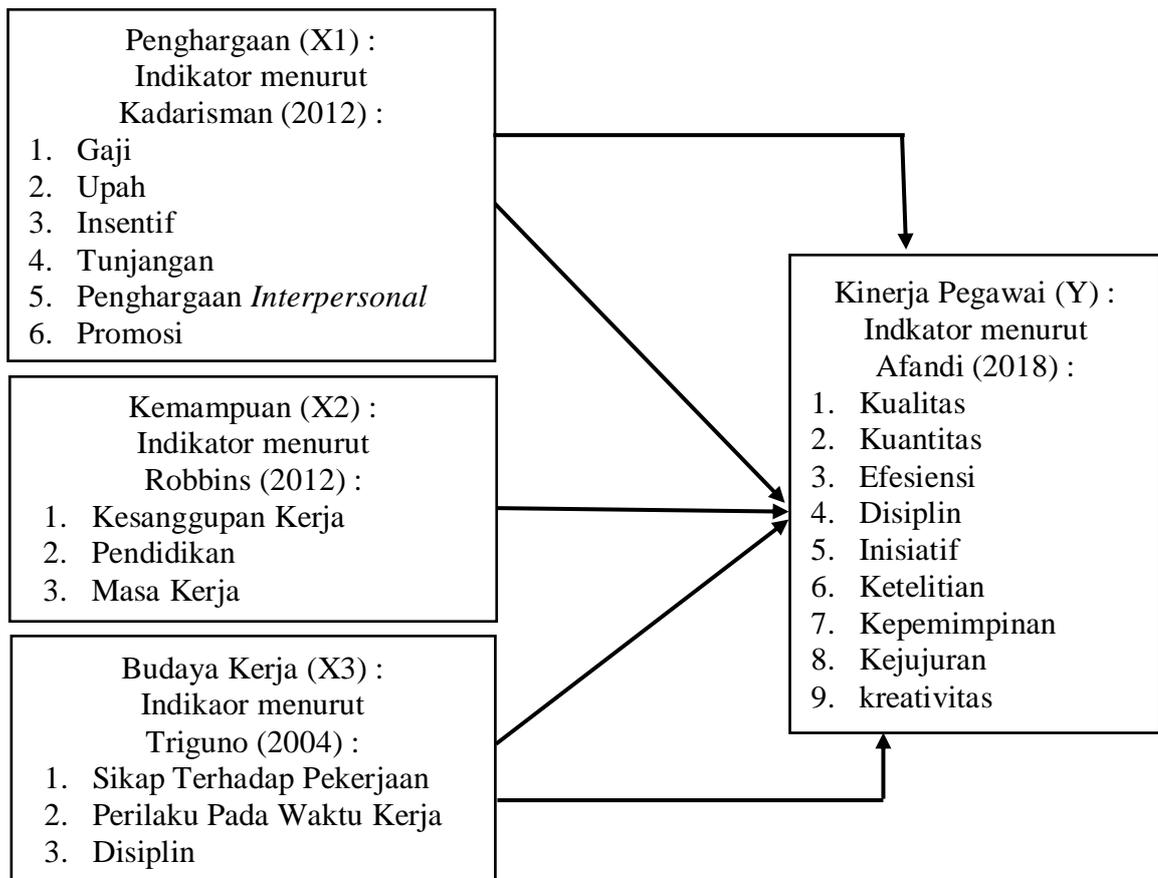
Demikian juga dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja pegawai terkhusus pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, sebagaimana kita ketahui bahwa kemampuan itu terbagi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang lebih banyak menggunakan otak, fikiran yang memberikan ide-ide, masukan dan solusi pada semua

permasalahan yang ada sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang lebih menggunakan otot dan kekuatan untuk menyelesaikan tugas-tugas pokoknya.

Pada kantor Fasharkan Lantamal VI 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 Lantamal VI Makassar juga menggunakan kekuatan intelektual dimana mereka harus mengeluarkan ide-ide untuk menyelesaikan kerjaan fisik.

Setiap organisasi/instansi terdapat budaya kerja, dimana budaya kerja ini merupakan nilai-nilai, norma-norma yang menjadi sifat atau kebiasaan yang wajib di taati oleh seluruh pegawai begitupula bagi pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

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 3. 1. Kerangka Konseptual**

### 2.1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat di kemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
2. Variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
3. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

### 3.1. Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas tentang apa yang di maksud dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan definisi operasionalnya. Definisi operasional unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur Variabel definisi operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti menggunakan data yang relevan untuk variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel Independent</b>	<b>Konsep Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Penghargaan (X1)	Merupakan imbalan sebagai balas jasa baik berupa materi ataupun non materi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Upah</li> <li>• Insentif</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Penghargaan <i>Interpersonal</i></li> <li>• Promosi</li> </ul>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala Likert Serta menggunakan aplikasi SPSS
Kemampuan (X2)	Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pokoknya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesanggupan kerja</li> <li>• Pendidikan</li> <li>• Masa Kerja</li> </ul>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala Likert Serta menggunakan aplikasi SPSS
Budaya Kerja (X3)	Nilai-nilai atau norma-norma yang di berlakukan di suatu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap terhadap pekerjaan</li> <li>• Perilaku pada waktu bekerja</li> </ul>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala

	organisasi/instansi dan menjadi kebiasaan seluruh pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin kerja</li> </ul>	Likert Serta menggunakan aplikasi SPSS
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Kemandirian</li> <li>• Komitmen kerja</li> </ul>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) skala Likert Serta menggunakan aplikasi SPSS

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan 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*).

Variabel independen (*independend variabels*) dalam penelitian ini terdiri dari penghargaan (X1) kemampuan (X2) dan budaya kerja (X3) indikator dari variabel penghargaan terdiri dari gaji, upah insentif, tunjangan, penghargaan *Interpersonal* dan promosi. Indikator dari variabel kemampuan terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja. Idikator dari variabel budaya kerja terdiri dari sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu kerja dan disiplin, sedangkan variabel dependend (*dependend variabels*) Adalah kinerja pegawai.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di lakukan pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama 1 bulan, yakni bulan Mei 2021.

#### **4.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan jumlah personil yang ada pada kantor Fashrakan Lantamal VI Makassar yaitu sebanyak 81 orang. Selanjutnya

jumlah sampel pada penelitian ini adalah mereka yang hanya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 45 orang.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data merupakan metode atau acuan atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau memperoleh data dilapangan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Kuesioner**

Yakni pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan merupakan sumber data yang primer yang dipergunakan dalam penelitian ini dan bersifat pribadi dari responden.

##### **2. Dokumentasi**

Dokumen yaitu prosedur pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku/arsip, dan data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seperti peraturan-peraturan, laporan tahunan dan bulanan tentang pelaksanaan pekerjaan dan laporan lain yang berkaitan dengan penelitian ini, sehingga nanti dapat mendukung data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

#### **4.5. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti, data primer diperoleh melalui hasil wawancara secara langsung terhadap responden atau pihak-pihak terkait dengan permasalahan pada penelitian ini ataupun melalui kusioner yang diberikan yaitu berupa daftar yang berkaitan dengan variabel-variabel. Sumber data adalah seluruh sampel yang ada pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau laporan tertulis lainnya dari hasil studi kepustakaan, referensi, dokumentasi, dan bahan-bahan cetakan lainnya serta peraturan-peraturan pemerintah yang relevan dengan penelitian ini.

### **4.6. Metode Analisis Data**

#### Pengolahan Data

Pengolahan data hasil dari jawaban kusioner diolah dengan menggunakan bantuan alat Komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), hasil jawaban kusioner pada setiap indikator dikelompokkan datanya berdasarkan variabel dan jenis responden kemudian dianalisis secara statistik deskriptif dan statistik inferensial.

##### a. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau

generalisasi. Dari hasil data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indikator) diperoleh variasi jawaban (skor) berdasarkan teknik skala likert. Dengan nilai tertinggi diberi skor 5 dan nilai terendah diberi skor 1

b. Statistik inferensial

Analisis inferensial statistik digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti, untuk menguji hipotesis dalam hal ini menggunakan rumus-rumus yaitu analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode statistik regresi linear berganda dengan persamaan seperti berikut ini :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana :

Y	=	Kinerja Pegawai
$\beta_0$	=	Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Penghargaan
$X_2$	=	Kemampuan
$X_3$	=	Budaya Kerja
$\varepsilon$	=	Tingkat Kesalahan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri digunakan uji-F, uji-t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan secara parsial ( $r^2$ ).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Uji validasi untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung, nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai  $r$ . Apabila nilai korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai  $r$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Membandingkan angka kritik tabel korelasi nilai  $r$ . Bila nilai  $r > r$  tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai  $r$  adalah  $r(N-2; \alpha)$ . Uji Validasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.
2. Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan teknik *Cronbac*. Teknik *Cronbac* digunakan untuk mencari reabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skala 1-3, 1-5, atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2000), menyatakan bahwa koefisien Alpha Croanbach berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien Alpha Croanbach berdasarkan aturan berikut :  
 $r_{Alpha} > 0,9 = r_{Alpha} > 0,8 =$  baik,  $r_{Alpha} > 0,7 =$  dapat diterima,  
 $r_{Alpha} > 0,6 =$  dipertanyakan,  $r_{Alpha} > 0,5 =$  buruk,  $r_{Alpha} < 0,5 =$  tidak dapat diterima. Uji Reabilitas menggunakan program SPSS 21.
3. Uji  $t$  (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji  $t$  dapat mengetahui apakah

peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$  (faktor  $X_i$  tidak dipengaruhi Y)

$H_1 : b_i \neq 0$  (faktor  $X_i$  mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap  $H_0$ . Sedangkan kebalikannya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil  $t_{tabel}$  atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau P value  $< \alpha$  ; Tolak  $H_0$

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau P value  $> \alpha$  ; Terima  $H_0$

4. Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari  $F_{tabel}$ , maka minimal ada satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka dipastikan tidak ada satupun X yang mempengaruhi Y. Jika dijabarkan lebih lanjut :

$F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.

$F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

5. Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi ( $R$ ) apabila nilai  $R > 0,5$  berarti hubungan kuat,  $R = 0,5$  berarti hubungan sedang dan  $R < 0,5$  berarti hubungan lemah.

Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (*Dependent Variabel*) dan konstanta interskep dijelaskan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau (*R-square*) dan apabila pengaruh Interskept dikeluarkan maka  $R^2$  menjadi  $R^2$  terkorelasi (*Adj. R-square*). Nilai  $R^2$  menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa besar perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Sejarah singkat Fasharkan Makassar pada tahun 1945 merupakan Workplantas NV. KPM dipimpin M. Egmound, pada tanggal 17 Agustus 1959, bengkel ini diambil alih oleh pemerintahan Indonesia dan pembinaanya diserahkan kepada PT. Pelni yang dipimpin oleh Hel2ioung Cuang pada tanggal 1 Juli 1965, pemerintah Indonesia mengalihkan pembinaanya kepada Angkatan Laut Republik Indonesia dengan Komando Penataran Angkatan Laut Makassar yang disingkat dengan Konatal Makassar, pada tahun 1967 Konatal Makassar diubah menjadi Penataran Angkatan Laut Makassar disingkat dengan PAL Makassar dan selanjutnya berubah nama menjadi Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal Republik Indonesia (KRI) dan kapal TNI Angkatan Laut (KAL), yang dikenal dengan nama Fasharkan, merupakan penyelenggara fungsi pangkalan TNI Angkatan Laut di bidang perbaikan kapal. Fasharkan Makassar di bawah komando Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI (Lantamal VI) Makassar.

Fasharkan Makassar memiliki predikat akreditasi A diantara beberapa Fasharkan yang ada di TNI Angktan Laut yang ada di Indonesia, selain itu Fasharkan Makassar memiliki sumber daya manusia yang bisa diandalkan karena memiliki sekill dan kemampuan dalam bekerja, selain itu fasilitas dan sarana dan prasarana yang menunjang dalam melakukan pekerjaan, termasuk

alat dan bangunan yang mendukung. Fasharkan Makassar juga memiliki mesin-mesin serta sarana peninggalan penjajahan Belanda yang kondisinya masih baik dan dapat difungsikan untuk mendukung operasional kegiatan kantor, seperti mesin bubut, mesin *bending plate*, mesin *role plate* serta bangunan kodok tempat bengker dimana gudang kodok ini dahulunya tempat perlindungan tentara Belanda.

#### 1. Visi dan Misi

##### a. Visi perusahaan

*“Menjadikan Fasharkan Makassar sebagai tempat pelayanan perbaikan dan pemeliharaan yang professional dan berkualitas ”*

##### b. Misi perusahaan

Selalu siap setiap saat untuk mendukung fungsi Logistik Lantamal VI Makassar terhadap kapal armada Republik Indonesia dan Komando Wilayah Lintas Militer (Kolinlamil) dalam bidang pemeliharaan dan perbaikan kapal, yaitu :

- 1) Menyusun dan melaksanakan rencana dan program pemeliharaan di sana perbaikan kapal KRI dan KAL TNI AL
- 2) Menyusun dan melaksanakan program pemeliharaan perbaikan peralatan yang dimiliki Fasharkan Makassar
- 3) Membina personil untuk melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan
- 4) Mengembangkan kerja sama teknologi dalam pemeliharaan dan pembuatan kapal
- 5) Mengembangkan kerja sama teknologi dengan bidang maritim

- 6) Melaksanakan pengujian atas hasil pemeliharaan dan perbaikan
- 7) Melaksanakan perbaikan tingkat emergensi dan perbaikan
- 8) Melaksanakan perbaikan tingkat emergensi untuk kapal berbahan besi 150 ton kapal berbahan *fiber glass* v.8m v.12 m dan v.36m dengan DWT 90 Ton, kapal tongkang dengan DWT sampai dengan 3000 ton

## 2. Motto Fasharkan Makassar

Fasharkan Makassar mempunyai motto “Siap Setiap Saat” yang mempunyai filosofi ialah para karyawan Fasharkan Makassar selalu siap setiap saat kapan pun dan dimana pun saat dibutuhkan untuk pelayanan pemeliharaan dan perbaikan armada Kapal Republik Indonesia (KRI) dan Kapal Angkatan Laut Indonesia (KAL).

## 4. Tri Sila TNI AL

Tradisi kehidupan di TNI AL memiliki sifat yang khas artinya berlaku atas norma-norma yang digali dari budaya dan cara hidup sehari-hari di kapal, hal ini sangat berbeda dengan kehidupan di darat. Deburan ombak dan badai kerap kali mewarnai dan memebentuk karakter yang khas bagi prajurit dan matra laut, norma-norma yang ada ini tidak terlepas dari doktrin dan tradisi terbaik trisila TNI AL merupakan tradisi utama TNI AL yang terdiri dari:

### a. Disiplin

- 1) Bertanggung jawab
- 2) Tepat waktu
- 3) Bersungguh – sungguh
- 4) Tertib

5) Cakap

b. Hirarki

1) Rantai komando

2) Professional

3) Loyal

4) Kerja sama tim

5) Patuh

c. Kehormatan militer

1) Jujur

2) Patriotik

3) Berani

4) Unggul

5) Gigih

Oleh karena itu trisila TNI AL merupakan tradisi utama TNI AL karena didalamnya mengandung nilai-nilai tinggi (*core values*) yang sangat relevan dengan kedinasan dan kehidupan prajurit TNI AL.

## 5. Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab jabatan serta fungsi masing-masing bengkel yaitu :

a. Kafasharkan Makassar

Bertanggung jawab sebagai pucuk pimpinan di Fasharkan Makassar mengendalikan dan mengambil kebijakan di Fasharkan makassar.

b. Kepala Produksi (Kabag Prod)

Bertanggung jawab sebagai pengawas jalanya keseluruhan pekerjaan dan mendistribusikan pekerjaan yang akan di laksanakan kebengkel-bengkel di Fasharkan Makassar

c. Bagian Perencanaan

Bertanggung jawab sebagai perencanaan anggaran dan perencanaan kegiatan di Fasharkan Makassar

d. Bengkel Docking Kapal

Berfungsi sebagai tempat menaikkan kapal untuk diadakan pemeliharaan dan perbaikan.

e. Bengkel Bangunan Kapal

Berfungsi sebagai tempat perbaikan yang bersifat *repair*, pengelasan, dan tempat pembuatan kapal

f. Bengkel Kayu

Berfungsi sebagai tempat perbaikan kapal yang berbahan kayu dan pembuatan interior yang terbuat dari kayu dan perbaikan kapal yang berbahan berbahan faiber

g. Bengkel Mesin

Berfungsi sebagai tempat perbaikan mesin kapal, *as propeller*, pembubutan, serta sistem perpipaan di dalam kapal

### 5.1.2. Deskripsi Responden

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 45 responden pada Pegawai Negeri Sipil kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar sebagai mana

yang dimaksud pada metode penelitian, maka didapatkan karakteristik secara umum adalah 45 orang responden dan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 37 orang atau 82,22 persen sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau 17,78 persen.

Melihat data di atas dapatlah kita gambarkan pada tabel 5.1. pada tabel tersebut dapat dengan jelas dilihat perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 5.1. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	82,22	82,22	82,22
	2	8	17,78	17,78	100,00
	Total	45	100,00	100,00	

Keterangan 1 = Laki-laki 2 = Perempuan

Tabel selanjutnya akan memperlihatkan data responden menurut kelompok umur Pegawai Negeri Sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

**Tabel 5.2. Jumlah Responden berdasarkan Kelompok Umur**

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0	0	0
	2	4	8,89	8,89	8,89
	3	14	31,11	31,11	40,00
	4	27	60,00	60,00	100,00
	Total	45	100,00	100,00	

Keterangan : 1 = Kurang dari 30 tahun  
 2 = 31 - 40 tahun  
 3 = 41 - 50 tahun  
 4 = Lebih dari 51 tahun

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tidak terdapat kelompok responden di bawah umur 30 tahun, kelompok responden umur 31 – 40 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 8.89 persen dan merupakan kelompok umur dengan jumlah terkecil,

responden dengan kelompok umur 41 – 50 tahun atau 31,11 persen, selanjutnya responden dengan kelompok umur lebih dari 51 tahun sebanyak 27 orang atau 0,6 persen dan merupakan jumlah responden terbanyak.

Selanjutnya data responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.3. berikut :

**Tabel 5.3. Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA/Sederajar	32	71,11	71,11	71,11
Diploma Tiga	4	8,89	8,89	80,00
Strata Satu	8	17,78	17,78	97,78
Strata Dua	1	2,22	2,22	100,00
Total	45	100,00	100,00	

Tabel di atas menunjukkan bahwa reponden pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajatr berjumlah 32 orang atau 71,11 persen, responden dengan tingkat pendidika Diploma Tiga sebanyak 4 orang atau 8,89 persen, selanjutnya responden dengan kelompok pendidikan Strata Satu sebanyak 8 orang atau 17,78 persen, kemudian responden dengan pendidikan terakhir Strata Dua Sebanyak 1 orang atau 2,22 persen, dan kelompok responden pendidikan Strata Dua merupakan jumlah responden yang terkecil.

Selanjutnya data responden berdasarkan dari kelompok masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.4. Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Sumulative Percent
Valid	1	0	0	0	0
	2	1	2,22	2,22	2,22
	3	14	31,11	31,11	33,33
	4	30	66,67	66,67	100,00
	Total	45	100,00	100,00	

Keterangan : 1 = Kurang dari 5 Tahun  
 2 = 6 – 10 Tahun  
 3 = 10 – 20 Tahun  
 4 = Lebih dari 20 Tahun

Dari table di atas dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, jumlah kelompok responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 0 orang, kelompok responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 1 orang atau 2,22 persen, kemudian kelompok dengan masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 14 orang atau 31,11 persen, selanjutnya kelompok dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 30 orang atau 66,67 persen dan kelompok masa kerja ini merupakan jumlah pegawai terbanyak.

Berdasarkan table-tabel distribusi frekuensi responden yang telah dijelaskan di atas, dapatlah diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **5.1.3. Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian**

Analisis deskripsi ini merupakan Analisa terhadap variable Penghargaan, Kemampuan, Budaya Kerja dan Kinerja, selanjutnya untuk melakukan Analisa akan dilakukan frekuensi berdasarkan hasil pernyataan dari responden pada masing-masing pernyataan pada tiap variable, yang dapat di uraikan sebagai table berikut :

**Tabel 5.5. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Penghargaan (X1)**

NO	PERSEPSI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	0	0,00	3	0,67	3	0,67	17	3,78	22	4,89	45	1,00
2	0	0,00	8	1,78	5	1,11	15	3,33	17	3,78	45	1,00
3	0	0,00	4	0,89	7	1,56	14	3,11	20	4,44	45	1,00
4	0	0,00	2	0,44	5	1,11	19	4,22	19	4,22	45	1,00
5	0	0,00	0	0,00	4	0,89	23	5,11	18	4,00	45	1,00
6	0	0,00	0	0,00	1	0,22	26	5,78	18	4,00	45	1,00
JUM	0	0,00	17	3,78	25	5,56	114	25,33	114	25,33	270	6,00

Keterangan :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi jawaban responden berjumlah 45 orang yang menjawab setuju sebesar 25,33 persen yakni dengan pemberian penghargaan yang baik pegawai akan termotivasi bekerja, pegawai dapat memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan asuhan kepegawaian. Dengan adanya penghargaan pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, maka seluruh personil akan termotivasi untuk bekerja.

**Tabel 5.6. Frekuensi Jawaban Responden untuk Kemampuan (X2)**

NO	PERSEPRI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	0	0,00	0	0,00	6	13,33	26	57,78	13	28,89	45	1,00
2	0	0,00	0	0,00	4	8,89	28	62,22	13	28,89	45	1,00
3	0	0,00	1	2,22	4	8,89	29	64,44	11	24,44	45	1,00
JUM	0	0,00	1	2,22	14	31,11	83	184,44	37	82,22	135	3,00

Keterangan :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi responden berjumlah 45 orang yang menjawab setuju sebanyak 184,44 person yakni kemampuan pegawai sangat berpengaruh terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang ada pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, sebab para pegawai pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar memiliki masa kerja yang sudah lama dan usia yang sudah hampir mencapai masa purnabakti.

**Tabel 5.7. Frekuensi Jawaban Responden untuk Budaya Kerja (X3)**

NO	PERSEPRI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	0	0,00	0	0,00	7	1,56	28	62,22	10	22,22	45	1,00
2	0	0,00	1	2,22	7	1,56	32	71,11	5	11,11	45	1,00
3	0	0,00	0	0,00	7	1,56	29	64,44	9	2,00	45	1,00
JUM	0	0,00	1	2,22	21	4,67	89	197,78	24	53,33	135	3,00

Keterangan :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tabel diatas menunjukkan bahwa rekapitulasi jawaban responden berjumlah 45 orang yang menjawab setuju sebesar 197,78 persen yakni pegawai bekerja sesuai dengan nilai-nilai, norma-norma dan aturan yang berlaku pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar. Aturan yang berlaku pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar merupakan suatu perintah dari pimpinan yang wajib di laksanakan bagi pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

**Tabel 5.8. Frekuensi Jawaban Responden untuk Kinerja (Y)**

NO	PERSEPRI RESPONDEN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	2	4,44	0	0,00	7	15,56	25	55,56	11	24,44	45	1,00
2	2	4,44	2	4,44	9	20,00	25	55,56	7	15,56	45	1,00
3	0	0,00	3	6,67	6	13,33	26	57,78	11	24,44	45	1,00
4	0	0,00	2	4,44	11	24,44	15	33,33	17	37,78	45	1,00
5	0	0,00	2	4,44	5	11,11	25	55,56	13	28,89	45	1,00
6	0	0,00	0	0,00	9	20,00	30	66,67	6	13,33	45	1,00
7	0	0,00	0	0,00	4	8,89	34	75,56	7	15,56	45	1,00
8	0	0,00	0	0,00	5	11,11	25	55,56	15	33,33	45	1,00
9	0	0,00	0	0,00	4	8,89	35	77,78	6	13,33	45	1,00
JUM	4	0,00	9	19,99	60	133,33	240	533,33	93	206,67	405	3,00

Keterangan :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tabel di atas menunjukkan bahwa rekapitulasi jawaban responden 45 orang yang menjawab setuju sebesar 533,33 persen yakni melakukan yang terbaik dalam bekerja untuk memberian pelayanan, mampu memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kinerja.

#### 5.1.4. Uji Validitas dan Reabilitas

**Tabel 5.9. 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 tabel 5.9. diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti sah atau valid dengan nilai  $r$  tabe dengan  $n = 45$  dan tingkat signifikansi = 5 % adalah 0,190.

**Tabel 5.10. Uji Reliabilitas**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
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

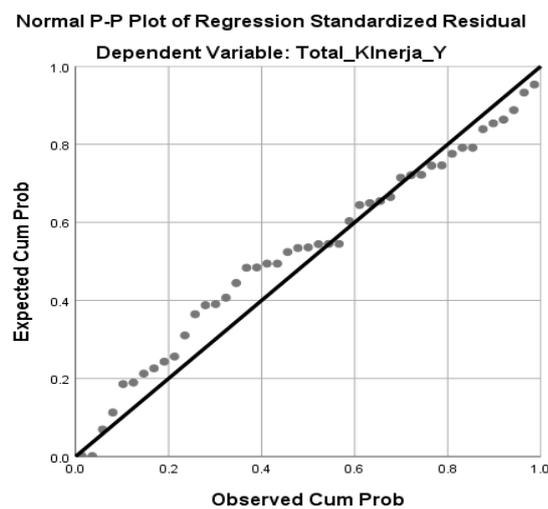
Butir Pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $>$   $r$  tabel, maka dari tabel diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti reliabel dengan niali  $r$  tabel dengan  $N = 45$  dan tingkat signifikansi = 5% adalah 0,190 maka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

### **5.1.5. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Suatu model regresi yang baik adalah dimana datanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Untuk mengetahui normalitas data dapat digunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan melihat normal *probability plot*. Data dikatakan normal apabila data menyebar pada garis diagonal. Dari gambar dibawah ini memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linear diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum data yang digunakan terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 5.1. Uji Normalitas**

## 2. 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 5. 11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	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_X3	.822	.426	.236	1.929	.061	.595	.288	.189	.645	1.550

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

Hasil pengujian multikolinieritas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

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

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam 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. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) serta Uji Glejse. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan

dua hal, antara lain :

1. Jika pancaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika pancaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu menyebar di atas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5. 12**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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 data dari pengujian heterokedastisitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini menunjukkan bahwa variable penghargaan dan kemampuan memenuhi kriteria pengujian heterokedastisitas karena nilai

signifikansi yang dihasilkan dalam pengujian ini  $< 0,05$  sedangkan variable budaya kerja tidak memenuhi kriteria yang artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja.

#### 5.1.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga di harapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh penghargaan, kemampuan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar dengan melihat nilai F – hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.13.**

#### Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.500	3	213.833	20.987	.000 <sup>b</sup>
	Residual	417.744	41	10.189		
	Total	1059.244	44			

a. Dependent Variable: Total\_KInerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_Budaya\_Kerja\_X3, Total\_Penghargaan\_X1, Total\_Kemampuan\_X2

□

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh yaitu 20.987, sedangkan  $F_{tabel}$  pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 213.833. Dengan demikian, nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  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 Lantamal VI Makassar.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel penghargaan, kemampuan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungunya.

**Tabel 5.14.**

### Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

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 Lantamal VI Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh ternyata variabel kemampuan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  kemampuan 2.532 lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  penghargaan 2.258 dan diikuti dengan  $t_{hitung}$  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 ( $b_0$ ) diperoleh dari nilai 0,849 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal Vi Makassar pada penghargaan, kemampuan dan budaya kerja bernilai konstan.
2.  $b_1 = 0,416$  mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI 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 Lantamal VI Makassar.

3.  $b_2 = 1,211$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI 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 Lantamal VI Makassar.
4.  $b_3 = 0,822$  memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa budaya kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI 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 Lantamal VI Makassar.

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 5.15.**

**Determinasi  $R^2$**

Model Summary <sup>a</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.778*	.606	.577	3.19200	.606	20.987	3	41		.000

a. Predictors: (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.

## **5.2. Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan variabel penghargaan, kemampuan dan budaya kerja, secara bersama-sama maupun individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar. Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel penghargaan, kemampuan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Penghargaan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil Analisa data variabel penghargaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil ( $X_1 \rightarrow Y$ ). Besarnya pengaruh penghargaan dapat dilihat pada nilai *standardized Coefficient* (beta) sebesar 0,184 atau 18,4% artinya setiap kenaikan penghargaan sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar

18,4%. Begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan sebesar 1 maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 18,4%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldila Saga Prabu (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya” . 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. Pengaruh Kemampuan X2 Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil Analisa data variabel Kemampuan terhadap kinerja pegawai negeri sipil ( $X_2 \rightarrow Y$ ). Besarnya pengaruh kemampuan dapat dilihat pada nilai *standardized* Coefficient (beta) sebesar 0,478 atau 47,8% artinya setiap kenaikan penghargaan sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 47,8%. Begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan sebesar 1 maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 47,8%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurpitasari (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Maburr.” . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Secara parsial variable kemampuan kerja ( $X_1$ ) 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  $t_{hitung}$  sebesar 4,825.

### **3. Pengaruh Budaya Kerja X3 Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil Analisa data variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil ( $X_3 \rightarrow Y$ ). Besarnya pengaruh budaya kerja dapat dilihat pada nilai *standardized Coefficient* (beta) sebesar 0,426 atau 42,6% artinya setiap kenaikan penghargaan sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 42,6%. Begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan sebesar 1 maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai negeri sipil sebesar 42,6%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih Panti Rahayu (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Mahkamah Konstitusi” . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Budaya kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Namun demikian, budaya kerja perlu mendapat perhatian yang cukup serius dari pimpinan maupun organisasi. Dalam hal ini, budaya kerja merupakan hal yang cukup penting untuk diejawantahkan dalam kehidupan sumber daya manusia atau aparatur negara dalam mengimplementasikan program-program pemerintahan dan pembangunan. Penerapan budaya kerja diperlukan dikarenakan kondisi yang cukup memprihatinkan di kalangan aparatur negara yang masih mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban tugasnya. Begitu pentingnya penerapan budaya kerja sehingga Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) membuat pedoman pengembangan budaya kerja

aparatur negara sebagai acuan untuk diimplementasikan pada instansi-instansi pemerintah.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, yang berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 45 orang pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
2. Variabel Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
3. Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.
4. Sesuai hasil perhitungan regresi berganda nilai koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  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.

## 6.2. Saran

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, di antaranya sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, maka hendaknya lebih memperhatikan pada variabel kemampuan kerja pegawai. Pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar rata-rata memiliki pegawai yg usia sudah diluar produktif namun pekerjaan yang ada pada kantor Fasharkan Lantaman VI Makassar kebanyakan menggunakan kekuatan fisik.
2. Disarakan kepada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar untuk memilih pegawai yang masih produktif di tempatkan pada bagian yang banyak menggunakan kekuatan fisik sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.
3. Disarankan kepada para pegawai negeri sipil pada kantor Fashakan Lantamal VI Makassar agar lebih menjaga kesehatan dan kekuatan sehingga mampu bekerja lebih maksimal, efektif dan efisien.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ini meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat lebih mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambah variabel atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pagawai atau pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

## 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://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.

## BIODATA PENULIS



**Andi Tauhid Arfan** lahir di Ujung Pandang pada tanggal 09 Desember 1973, penulis lahir dari orang tua (alm. Muh. Arfan Muthalib) dan (almh. St. Hatijah). Penulis memulai Pendidikan dari Sekolah Dasar tahun 1981 – 1987, SMP tahun 1987 – 1990, STM Otomotif tahun 1992 – 1995, Strata Satu (S1) tahun 2009 – 2013 hingga Strata Dua (S2) pada tahun 2019 – 2021.

Penulis adalah salah satu Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar, dimana jabatan penulis adalah Paur Keselamatan pada kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

Di tengah upaya penulis melaksanakan tugas – tugas kantor penulis mendapat kesempatan untuk menempuh Pendidikan Strata Dua (S2) di STIE Nobel Indonesia yang berada di Makassar dengan mengambil Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan akreditasi “B” dari BAN-PT.

Pada pertengahan tahun 2021 penulis menyusun tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan strata dua (S2). Dengan Berkah dari Allah SWT dan doa serta motivasi dari istri dan anak-anak akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dan dapat mempertahankan di depan para penguji pada tanggal 28 Mei 2021 dinyatakan “ LULUS” serta mendapatkan predikat “Dengan Pujian”.

L

A

M

P

I

R

A

N



# PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 856/PPS/STIE-NI/IV/2021  
Lampiran : Satu Berkas  
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 15 April 2021

**Kepada Yth. :**  
**Komandan Lantamal VI**  
**Di-**  
**Makassar**

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Andi Tauhid Arfan**  
NIM : 2019MM12669  
Program Studi : Magister Manajemen (S2)  
Judul Tesis : Pengaruh Penghargaan, Kemampuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Fasharkan Lantamal VI Makassar.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Asniwati, S.E., M.M.  
2. Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

Waktu Penelitian : Selama bulan April – Mei 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana  
**STIE Nobel Indonesia** Makassar



**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

*Tembusan :*

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal

## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.2940$ )**

### 1. Validitas Penghargaan (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penghargaan_X1.1	20.9333	8.745	.635	.473	.743
Penghargaan_X1.2	21.3111	7.583	.652	.583	.742
Penghargaan_X1.3	21.1111	7.419	.819	.741	.688
Penghargaan_X1.4	21.0000	9.045	.615	.454	.749
Penghargaan_X1.5	20.9111	10.946	.339	.358	.804
Penghargaan_X1.6	20.8444	11.634	.232	.165	.818

### 2. Validitas Kemampuan (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemampuan_X2.1	8.2889	1.074	.584	.361	.356
Kemampuan_X2.2	8.2444	1.325	.430	.272	.575
Kemampuan_X2.3	8.3556	1.143	.365	.166	.684

### 3. Validitas Budaya kerja (X3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya_Kerja_X3.1	7.9556	1.043	.437	.212	.625
Budaya_Kerja_X3.2	8.1111	.965	.561	.314	.459
Budaya_Kerja_X3.3	7.9778	1.068	.441	.218	.619

### 4. Validitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Y1	32.3333	17.818	.713	.735	.867
Kinerja_Y2	32.5556	17.571	.714	.667	.868
Kinerja_Y3	32.3111	18.583	.691	.590	.869
Kinerja_Y4	32.2444	17.325	.789	.687	.859
Kinerja_Y5	32.2000	18.164	.819	.751	.858
Kinerja_Y6	32.3556	20.734	.569	.459	.880
Kinerja_Y7	32.0000	20.364	.587	.536	.878
Kinerja_Y8	32.0667	21.200	.422	.374	.889
Kinerja_Y9	32.2444	21.871	.446	.292	.887

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS PENGHARGAAN (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.775	6



Nilai Cronbach's Alpha  
0.796 > 0.50

2. **RELIABILITAS KEMAMPUAN (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.641	.651	3



Nilai Cronbach's Alpha  
0.641 > 0.50

### 3. RELIABILITAS BUDAYA KERJA (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.666	.667	3

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.666 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

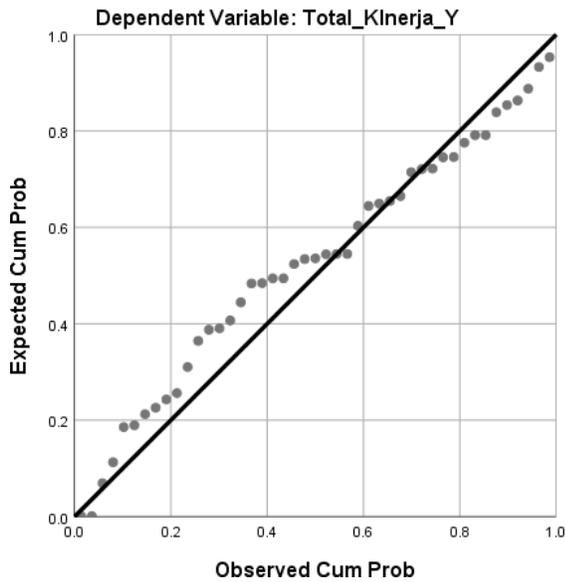
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.884	9

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.886 > 0.50$

- **UJI ASUMSI KLASIK**
  - 1. UJI NORMALITAS**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.849	4.627		.183	.855					
	Total_Penghargaan_X1	.416	.184	.303	2.258	.029	.664	.393	.321	.535	1.870
	Total_Kemampuan_X2	1.211	.478	.371	2.532	.015	.714	.368	.248	.449	2.226
	Total_Budaya_Kerja_X3	.822	.426	.236	1.923	.061	.595	.298	.189	.645	1.560

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

### 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 45
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.383
- Nilai dU = 1.666
- Nilai Dw = 1.205
- Kesimpulan = Dw < dU (1.205 < 1.666) = Terdapat autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.577	3.192	1.205

a. Predictors: (Constant), Total\_Budaya\_Kerja\_X3, Total\_Penghargaan\_X1, Total\_Kemampuan\_X2

b. Dependent Variable: Total\_KInerja\_Y

### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.573	3.147		1.771	.084
	Total_Penghargaan_X1	-.114	.125	-.189	-.909	.369
	Total_Kemampuan_X2	-.109	.325	-.076	-.335	.740
	Total_Budaya_Kerja_X3	.069	.290	.045	.240	.812

a. Dependent Variable: Abs\_RES

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.018**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.849	4.627		.183	.865					
	Total_Penghargaan_X1	.416	.194	.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_X3	.822	.426	.236	1.929	.061	.595	.298	.189	.645	1.550

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

2. **UJI F → F TABEL = 2.83**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.500	3	213.833	20.987	.000 <sup>b</sup>
	Residual	417.744	41	10.189		
	Total	1059.244	44			

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_Budaya\_Kerja\_X3, Total\_Penghargaan\_X1, Total\_Kemampuan\_X2

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_Budaya_Kerja_X3, Total_Penghargaan_X1, Total_Kemampuan_X2 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.577	3.19200	.606	20.987	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), Total\_Budaya\_Kerja\_X3, Total\_Penghargaan\_X1, Total\_Kemampuan\_X2

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y