

PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA TENAGA TEKNIS  
KEFARMASIAN PADA RS X DI KOTA BANDUNG

Oleh

Ani Rahayu<sup>1</sup>, Bunga Destyana Anggun Paramita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Study Farmasi Universitas Binawan Jakarta, Indonesia

Email: [1ani.rahayu@binawan.ac.id](mailto:ani.rahayu@binawan.ac.id)

**Abstract**

The main asset that greatly affects the progress of a hospital is human resources (HR). Employees are an asset as well as a driver of creativity and innovation in a company that will increase company profits. In order to achieve company goals, it is necessary to have an award for each individual to work better. This study aims to describe, test and analyze whether the influence of awards, environmental factors, organizational factors and individual factors affect employee performance in the pharmaceutical installation division (pharmaceutical engineering personnel) at hospital X in Bandung City. The sampling technique used survey data using a questionnaire. The sample of this research is pharmaceutical technical staff at hospital X in Bandung, totaling 25 people. The method used is multiple linear regression with the help of SPSS version 24.0. The results of the study show that there is a significant influence between environmental influences, organizational influences, and individual influences on employee performance.

**Keywords: Performance, Reward Effect, Pharmaceutical Technical Personnel**

**PENDAHULUAN**

Persaingan global sangat penting untuk mengidentifikasi dan mempertahankan efisiensi, karyawan yang kompeten dan berpengetahuan dalam organisasi dengan mengembangkan dan mempertahankan program penghargaan / kompensasi yang efektif untuk mendapatkan pekerjaan terbaik

kinerja dari karyawan (1)(2). Karyawan adalah sumber daya utama organisasi dan keberhasilan atau kegagalan organisasi berpusat pada kemampuan pemberi kerja untuk menarik, mempertahankan, dan memberi penghargaan karyawan karyawan yang berbakat dan kompeten secara tepat.

Kesediaan karyawan untuk tetap bekerja sangat tergantung pada paket kompensasi dari organisasi (1) (2). Dalam upaya untuk memastikan karyawan optimal kinerja dan retensi, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk menghargai karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (3). Telah dikemukakan bahwa sejauh mana

karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan kesiapan mereka untuk tetap bekerja di dalam suatu organisasi adalah fungsi dari paket kompensasi dan sistem penghargaan dari Organisasi (4). Adeniyi berpendapat bahwa mengandaikan tugas-tugas mendasar dalam manajemen sumber daya manusia adalah manajemen kompensasi. Manajemen kompensasi membutuhkan integrasi proses karyawan dan informasi dengan proses bisnis dan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang optimal (5).

Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh *reward* (penghargaan), apabila perusahaan tidak memperhatikan penghargaan kepada karyawan, ini akan berdampak akan menurunnya kinerja para karyawan, tetapi tentunya karyawan yang mempunyai prestasi kinerja yang baik akan diberikan suatu penghargaan. Dengan adanya penghargaan yang mendukung akan dapat peningkatan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa peran

penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penghargaan merupakan ganjaran, upah, hadiah. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa penghargaan yakni suatu imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya biar mereka sanggup bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.(6)(7)

Untuk mendapatkan penghargaan didalam sebuah organisasi penilaian kinerja karyawan sangat penting karena akan membantu untuk mengevaluasi kinerja staf/tenaga teknis kefarmasian (TTK) sesuai dengan tugas mereka dan untuk memastikan mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang akan berpengaruh pada kompensasi. Selain itu, penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi keterampilan, kinerja, dan mengetahui kelemahan dan bagaimana cara memperbaikinya.(8)

Denisi dan Pritchaard dalam Selvarajan dan Cloninger dalam penelitian penilaian kinerja telah menunjukkan bahwa karakteristik penilaian kinerja dapat menimbulkan reaksi positif karyawan untuk penilaian kinerja yang pada gilirannya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.(9)

Tujuan kinerja pegawai menurut Rivai adalah sebagai berikut : (1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas, (2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi, (3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.(10)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Gibson), antara lain: (1) Faktor individu : Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan

demografis (umur, asal usul, dll), (2). Faktor organisasi : Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description), (3) Faktor psikologis: Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.(11)

Kinerja organisasi (*corporate performance*) dengan kinerja perorangan (*individual performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain jika Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik jika karyawan mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.(12)(13).

Pendirian rumah sakit bertujuan untuk melayani pasien sangat berpengaruh pada pelayanan dibidang Kesehatan. Untuk mendapatkan kesuksesan memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Sumber daya manusia merupakan satu elemen terpenting di dalam sebuah perusahaan.

Hal ini disebabkan karena manusia merupakan faktor yang paling dominan berperan dalam sebuah organisasi. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah perusahaan. Untuk tercapainya tujuan organisasi memerlukan upaya dari karyawan yang terdapat dalam organisasi, untuk menghasilkan kinerja yang baik.(14)

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian pada rs x di kota Bandung.

## **METODE PENELITIAN**

### **Alat**

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah gform dan SPSS Versi 24

## Bahan

Bahan yang digunakan didalam penelitian ini adalah kuesioner.

## Prosedur

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pengambilan data menggunakan data primer. Penelitian ini menggunakan survey dengan cara mengumpulkan data dari kuisisioner yang sudah diisi oleh responden lalu hasilnya diolah untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil yang diperoleh diolah menggunakan perangkat lunak statistik yang sesuai untuk memberikan gambaran tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian pada RS X di kota Bandung.

## Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian yaitu tenaga teknis kefarmasian (TTK) yang bekerja pada RS X di kota Bandung. Penetapan jumlah sampel berdasarkan pertimbangan pribadi, termasuk pertimbangan biaya dan waktu, dengan catatan sampel tersebut cukup mewakili populasi. Pada penelitian ini peneliti berencana menyebarkan kuesioner minimal sebanyak 72 unit. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh ukuran sebesar 72 sampel.

$$\text{rumus slovin} = n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error (10%)

Maka sampelnya :

$$n = \frac{32}{1 + 32(0.1)^2}$$

$$= 24,23 \sim 25 \text{ Sampel}$$

## Penyebaran Kuesioner

Sampel yang digunakan adalah TTK yang bekerja di RS X di kota Bandung. Kuesioner disebarkan kepada subjek penelitian untuk dijawab pada keadaan sebenarnya. Informasi yang dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner adalah mengenai diri responden, dengan asumsi bahwa

respondenlah yang paling mengetahui tentang dirinya dan pengalaman sendiri, sehingga yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar. Jenis kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang jawabannya telah disediakan. Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data.

## Pengukuran Variabel

Hasil analisis ini didapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Berdasarkan hasil tersebut akan diperoleh satu kecenderungan dari jawaban responden tersebut. Hasil kecenderungan dari masing-masing variabel akan terlihat berdasarkan nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

Nilai maksimum : 4

Nilai minimum : 1

Rentang skala :  $\frac{1-4}{4} = 0.75$

Kategori :

1.0 – 1.75 = sangat tidak setuju

1.76 – 2.5 = tidak setuju

2.51–3.25 = setuju

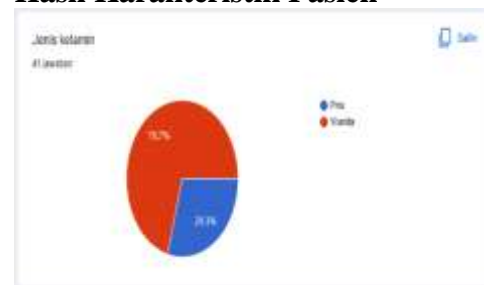
3.26 – 4 = sangat setuju

## Analisa Data

Data yang telah dikumpulkan melalui pengisian kuesioner kemudian dianalisis dengan membaca kembali keseluruhan teks yang ada sambil meringkas dan menghilangkan duplikasi. Dilanjutkan dengan membuat klasifikasi yang akan membentuk tema-tema tertentu. Selain itu uji validitas reliabilitas dan analisis deskriptif menggunakan *software* SPSS Versi 24.0.

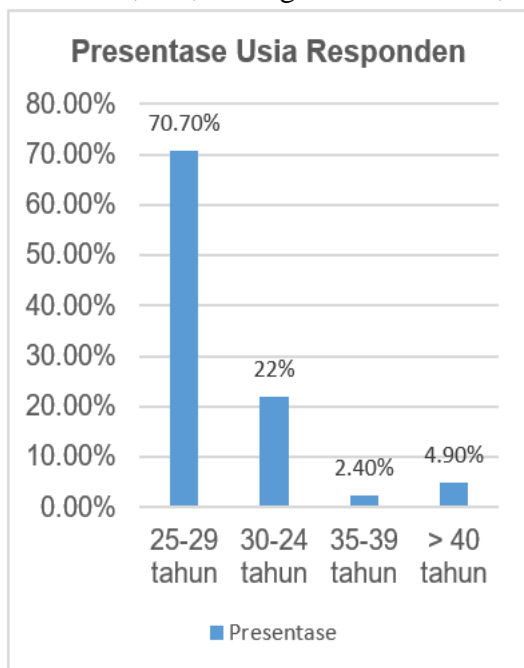
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Karakteristik Pasien



**Gambar 1. Hasil Presentase Jenis Kelamin Responden**

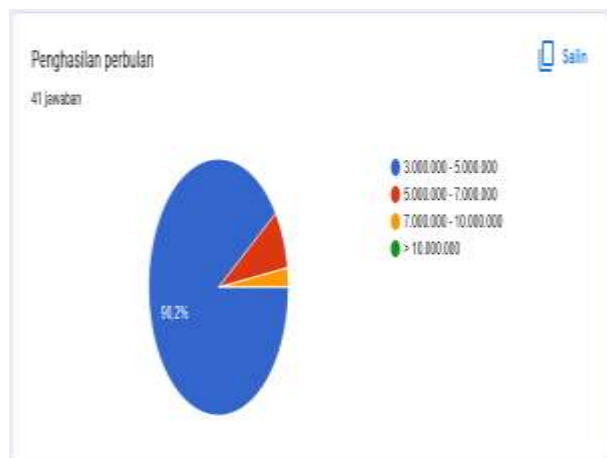
Dari gambar 1. Menunjukkan bahwa tenaga teknis kefarmasian yang mengisi kuesioner penelitian adalah Wanita yaitu sebesar 70,3 %, sedangkan laki-laki 20,9%.



**Gambar 2. Hasil Presentase Usia Responden**

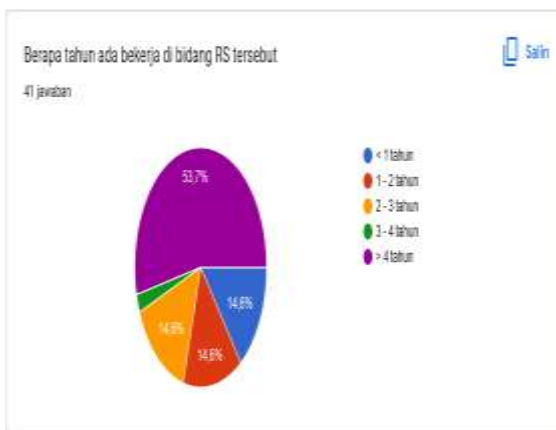
Dari gambar 2. Menunjukkan bahwa usia tenaga kefarmasian tertinggi pada usia 25-29 tahun sebanyak 70,70%, yang tertinggi kedua usia 30-34 tahun sebanyak 22 %, tertinggi ketiga usia diatas 40 sekitar 4,09% dan posisi yang ke empat pada usis 35-39 tahun sekitar 2,40%.

**Gambar 3. Hasil Presentasi Penghasilan Perbulan**



Dari hasil gambar 3 memperlihatkan bahwa penghasilan tertinggi adalah Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000 sekitar 90,2%.

**Gambar 4. Hasil Berapa tahun Karyawan Farmasi Bekerja Pada Instalasi Farmasi**



Dari hasil gambar 4 memperlihatkan bahwa karyawan bekerja di instalasi farmasi tertinggi lebih dari 4 tahun sekitar 53,7 %.

**Hasil Analisis Data Spss**

Analisis hasil uji coba instrument tes : 1. Validitas dan reliabilitas instrument Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, dengan melihat nilai signifikan 0,6.

**Tabel 1 Hasil Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Signifikan	Keterangan
Faktor Lingkungan (X1)	Item 1	0.004	Valid
	Item 2	0.002	Valid
	Item 3	0.002	Valid
Faktor Organisasi (X2)	Item 1	0.001	Valid
	Item 2	0.000	Valid
	Item 3	0.003	Valid
Faktor Individual (X3)	Item 1	0.004	Valid
	Item 2	0.003	Valid
	Item 3	0.001	Valid
Kinerja (Y)	Item 1	0.001	Valid
	Item 2	0.003	Valid
	Item 3	0.001	Valid
	Item 4	0.002	Valid
	Item 5	0.003	Valid
	Item 6	0.000	Valid
	Item 7	0.004	Valid
	Item 8	0.001	Valid
	Item 9	0.000	Valid
	Item 10	0.001	Valid
	Item 11	0.004	Valid
	Item 12	0.002	Valid

**Tabel 2.**  
**Hasil Reabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai standart Alpha Cronbach	Keterangan
Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individual	0,818	0,66	Valid dan Reliabel
Kinerja	0,911	0,66	Valid dan Reliabel

Dari gambar 1 dan 2 dari uji yang dilakukan, diketahui bahwa item-item dari faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual dan kinerja memiliki nilai  $\text{sig} < 0,05$  dan nilai *alpha cronbach's*  $> 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen ini valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian ini.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel (dependen dan independen), apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Hasil uji ini dapat terlihat melalui tabel 3

**Tabel 3**  
**Hasil Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11117976
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,156
Test Statistic		,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan table 3 hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* nilai outputnya memperlihatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,067 >$  dari  $0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas dimana dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleran dan VIF (Variance Inflation Factor). Semakin tinggi VIF mengindikasikan bahwa multikolinieritas di antara variabel bebas akan semakin tinggi dimana standar nilai adalah 10. Sementara itu, toleran mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

**Tabel 4**  
**Hasil multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	,873	2,024		,491	,671
Faktor Lingkungan	3,120	,305	,817	10,240	,000
Faktor Organisasi	-,352	,281	-,014	-,124	,896
Faktor Individual	,853	,272	,241	3,135	,005

<sup>a</sup> Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pada tabel uji didapatkan bahwa nilai  $VIF < 10$ , sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoinearitas pada model regresi.

4. Uji Heterokedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi



terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan-pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya dilihat dari nilai signifikan. Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,559	1,463		1,065	,298
	Faktor Lingkungan	,161	,220	,165	,732	,472
	Faktor Organisasi	-,399	,203	-,460	-1,968	,062
	Faktor Individual	,189	,197	,233	,960	,348

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
Berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa nilai Sig > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### 5. Analisis Kuantitatif

a. analisis regresi berganda Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel 6.**  
**Uji Regresi Linear**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,873	2,024		,431	,673
	Faktor Lingkungan	3,120	,365	,817	10,240	,000
	Faktor Organisasi	-,052	,281	-,014	-,184	,857
	Faktor Individual	,852	,272	,241	3,135	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana

Y = variabel terikat

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

$X_1$  = faktor lingkungan

$X_2$  = faktor organisasi

$X_3$  = faktor individual

persamaan regresinya adalah : Kinerja (Y) = 0,873 + (3,120) x<sub>1</sub> + (-0,052) x<sub>2</sub> + (0,852) x<sub>3</sub> 1) Konstanta sebesar 0,873 : jika faktor lingkungan (X<sub>1</sub>), faktor organisasi (X<sub>2</sub>), dan faktor individual (X<sub>3</sub>) bernilai tetap, maka kinerja (Y) nilainya adalah 0,873 2) Koefisien regresi variabel faktor organisasi bernilai negative (-0,052) artinya terjadi hubungan negatif antara faktor organisasi dengan kinerja, semakin tinggi faktor organisasi maka semakin rendah kinerja. 3) Koefisien regresi variabel faktor lingkungan dan faktor individual bernilai positif (3,120) dan (0,852), artinya terjadi hubungan positif antara faktor lingkungan dan faktor individual terhadap kinerja. Semakin tinggi faktor tersebut maka semakin tinggi kinerja

b. Uji t (parsial) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel terikat secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji t adalah

dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada alpha 0,05.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t parsial**

Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
Model			
1	(Constant)	,491	,672
	Faktor Lingkungan	10,240	,000
	Faktor Organisasi	-,104	,958
	Faktor Individual	3,135	,005

a. Dependent Variable: Kinerja  
Rumus t tabel

$$= (n-2) \cdot k - 1$$

$$= (0,05) : (25-3-1)$$

$$= (0,05) : (25-3-1)$$

$$= (0,025) : 21$$

$$= 2,080$$

Syarat penggunaan uji t parsial adalah dengan melihat nilai t hitung > t tabel. 1. Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t: Dengan menggunakan t tabel (df=21) sebesar 2.080. Nilai t hitung pada faktor lingkungan terhadap kinerja adalah 10,240 > 2.080 sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh antara faktor lingkungan dengan kinerja. Nilai sig 0,000 < 0,05 maka faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t: Dengan menggunakan t tabel

(df=21) sebesar 2.080. Nilai t hitung pada faktor organisasi terhadap kinerja adalah -0,184 < 2.080 dan nilai sig 0,857 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t: Dengan menggunakan t tabel (df=21) sebesar 2.080. Nilai t hitung pada faktor individual terhadap kinerja adalah 3,315 > 2.080 dan nilai sig 0,005 < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

c. Uji F (Simultan) Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada alpha 0,05.

**Tabel 8**  
**Hasil Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	103,832	3	34,611	77,005	,000 <sup>b</sup>
	Residual	83,398	21	4,422		
	Total	142,758	24			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Faktor Individual, Faktor Organisasi, Faktor Lingkungan  
Perhitungan F tabel  
 $= (k-1)$   
Ditama:  
k = jumlah variabel bebas  
n = jumlah sampel  
 $= (2,25-5)$   
 $= (df-3 = 21)$   
 $= 3,057$   
Nilai F hitung = F tabel  
 $77,005 > 3,057$   
Nilai signifikan 0,000 < 0,05

Dari hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan (X1), pengaruh organisasi (X2) dan pengaruh individual (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penghargaan berpengaruh positif secara 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.

2. Terjadi hubungan yang positif antara faktor lingkungan dan faktor individual terhadap kinerja.
3. Faktor individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4. Pengaruh lingkungan, pengaruh organisasi dan pengaruh individual mempengaruhi kinerja secara signifikan.

#### Saran

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai agar menghasilkan hasil pelayanan yang optimal kepada pengguna jasa Rumah Sakit X di Bandung, maka manajemen perlu melaksanakan dan meningkatkan sistem pemberian Kompensasi/penghargaan yang bisa mensejahterakan karyawannya, sehingga bisa memuaskan para karyawan. Yang pada akhirnya dengan semakin baiknya penghargaan yang diterima karyawan, maka para karyawan akan bekerja semakin baik lagi karena mereka merasa perusahaan telah memberikan yang terbaik bagi mereka, jadi mereka dengan senang hati akan meningkatkan Kinerja mereka.
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel penghargaan terhadap Kinerja perusahaan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti lain mampu menganalisis secara mendalam korelasi antar dimensi dalam variabel, dengan dimensi yang lebih bervariasi. Serta menggunakan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja perusahaan selain penghargaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asumeng M. The Effect of Employee Feedback-Seeking on Job Performance: An Empirical Study. *Int J Manag [Internet]*. 2013;30(2):373–88. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=85634572&lang=de&site=ehost-live>
- [2] Dr. Ebele .M. Onwuka DFO. COMPENSATION MANAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE : MANUFACTURING INDUSTRY IN FOCUS. 2020;17(7):8792–810.
- [3] Hezekiah F, Ayodotun I, Maxwell O. Incentives Packages and Employees ' Attitudes to Work : A Study Of Selected Government Parastatals In Ogun State , South-West , Nigeria. *Int J Resaerch Bus Soc Sci*. 2014;3(1):63–74.
- [4] Olusoji G, Olashile BB, Godbless A. Effect Of Reward And Compensation On Employee Loyalty And Performance In Asset Management Corporation Of Nigerian (AMCON). *Int J Manag Dev Stud*. 2016;2(2):49–60.
- [5] Adeniyi AO. Salary and wages and employee motivation in Nigeria service industry. *Scottish J Arts, Soc Sci Sci Stud*. 2013;2 (2):89–98.
- [6] Prabu, Aldila Saga dan Wijayanti, Dewie Tri . Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. *J Ekon Bisnis dan Kewirausahaan*. 2016;Vol 5, No:104–17.
- [7] Rezani FI. TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . ANARA TRISAKTI MEDIKA JAKARTA TIMUR. 2020;8(2):32–43.
- [8] Daoanis LE. PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM: It's Implication To Employee Performance. *Int J Econ Manag Sci*. 2012;2(3):5562.
- [9] Selvarajan TT CP. Can performance appraisals motivate employees to improve performance? a Mexican study. *Int J Hum Resour Man*. 2011;23(5):1–22.
- [10] Veithzal R. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke



- 
- Praktik. Raja Grafindo Persada.Jakarta; 2009. 120 p.
- [11] J Gibson. Organisasi (Struktur, Perilaku, dan Proses). Binarupa Aksara, Jakarta; 2012.
- [12] Hartatik IP. Mengembangkan SDM. Laksana, Jogjakarta; 2014. 90–95 p.
- [13] Manajemen J, Nomor V, Desember J, Kompensasi AP, Dan MK, Kerja D, et al. Value. 2020;15:74–9.
- [14] Wilson B. Manajemen Sumber Daya Manusia. ERLANGGA; 2012. 100 p.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN