

FACTORS - FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES KODIM 0714 SALATIGA

Nur Chamidah ¹⁾, Maria Magdalena M. ²⁾, Edward Gagah ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Kodim 0714 located at Jalan Diponegoro No. 35 Salatiga Agencies have experienced an issue where the performance of employees in these institutions has decreased. Presumably it is motivated by beberapa factors such as low labor discipline, lack of empowerment of institutions and low work ethic. The formulation of the problem in this research is how Kodim 0714 seeks to improve the performance of employees.

The population in this study was 54, where the method of sampling based on census methods, so that the number of respondents in this study as many as 54 people. Data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing partially or simultaneously. Based on the analysis, it can be seen that the t value of discipline and motivation variables respectively 5.995 dan 2,242 > t table 2:01, so it can be concluded that the first and third hypothesis can be accepted. T value variable empowerment of 1,646 < t table 2:01, so that the second hypothesis can not be accepted.

Keywords: *discipline, empowerment, motivation, performance*

Abstraksi

Kodim 0714 terletak di Jalan Diponegoro Nomor 35 Salatiga Instansi ini mengalami permasalahan dimana kinerja pegawai di instansi tersebut mengalami penurunan. Diduga hal tersebut dilatarbelakangi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja yang rendah, kurangnya pemberdayaan dari instansi dan rendahnya motivasi kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Kodim 0714 berupaya meningkatkan kinerja para pegawainya.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang, dimana metode pengambilan sampel berdasarkan metode sensus, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kedisiplinan dan motivasi masing-masing sebesar 5.995 dan 2.242 > t tabel 2.01, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dan ketiga dapat diterima. Nilai t hitung variabel pemberdayaan 1.646 < t tabel 2.01, sehingga hipotesis kedua tidak dapat diterima.

Kata kunci : *kedisiplinan, pemberdayaan, motivasi, kinerja*

PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain gaji, insentif, kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi. Diantara faktor tersebut kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja di Kodim 0714 Salatiga. Kedisiplinan yang kurang tampak dari perilaku pegawai Kodim 0714 Salatiga misalnya seringkali karyawan keluar pada jam-jam kerja untuk kepentingan pribadinya, jam berangkat kerja yang tidak tepat waktu.

Yang berkaitan dengan pemberdayaan misalnya kurang optimalnya penggalian kemampuan yang dimiliki pegawainya. Penggalian kemampuan bisa dilakukan melalui berbagai pelatihan, seminar, kursus dan lain-lain. Selain kedua faktor tersebut, motivasi juga memegang peranan yang sangat penting. Motivasi yang berasal dari pimpinan berupa pujian, penghargaan, motivasi dari teman sejawat yang saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi seperti itu kurang didapatkan di instansi ini. Karena kurangnya disiplin, kurangnya motivasi dan belum dioptimalkan kemampuan yang ada menyebabkan kinerja kurang maksimal.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Kodim 0714 berupaya meningkatkan kinerja para pegawainya.

KAJIAN PUSTAKA

Kedisiplinan

Menurut (Miftah, 2005) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Simamora (2004) mendefinisikan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Pendisiplinan dapat juga diartikan sebagai satu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak

tertulis Nitisemito (,1992) dalam Handayani, 2010.

Burhannuddin (2000) menyatakan bahwa jika ditinjau dari segi pembinaan disiplin dapat dibedakan menjadi 2(dua) jenis yaitu disiplin umum atau disiplin tata laku dan sikap, disiplin kerja. Disiplin umum adalah yang nampak dalam penampilan sikap perikaku lahiriah seseorang seperti ketaatan terhadap jam kerja sikap yang korek terhadap atasan. Disiplin kerja yaitu disiplin yang memuat tentang metodologi dan teknik penyelesaian pekerjaan yang memerlukan ketaatan mengikuti metode, prosedur dan teknik melaksanakan tugas.

Pemberdayaan

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasional dalam tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. (Luthans, 1995) dalam Windarto, 2011. Menurut Luthans pemberdayaan memiliki beberapa dimensi yaitu : Keterlibatan, kemampuan, keberartian. Sedangkan Stewart (1998) dalam Sri Rahayungingsih (2010) memberikan pengertian pemberdayaan adalah cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita.

Stewart (dalam Sri Rahayungingsih, 2010) mengemukakan manfaat dari kegiatan pemberdayaan pegawai adalah :

1. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan kecakapan- kecakapan yang penting.
2. Pemberdayaan memberikan kepada staf rasa berprestasi yang lebih besar
3. Meningkatkan motivasi karena pegawai yang diberdayakan ada makna tugas yang lebih tinggi. Kesadaran bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan tidak diremehkan.

4. Bertambahnya efektifitas organisasi.
5. Dapat meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dan kinerja pegawai.

Pengertian Motivasi

Motivasi berbeda dengan perilaku, motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat dan kita dengar. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategis pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan.

Teori Maslow dalam Gibson (1993) mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pentingnya kebutuhan untuk perwujudan diri dalam motivasi telah disoroti dalam perdebatan isu organisasi.

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan – alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. K. Suhendra, (2008), Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan (Suhendra, 2008).

Pengertian Kinerja

Menurut (Miftah , 2005) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin adalah kehadiran dan keputungan pegawai tepat sesuai dengan jadwal yang ditentukan .Simamora (2004) juga mendefinisikan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum

bawahan karena melanggar aturan atau prosedur

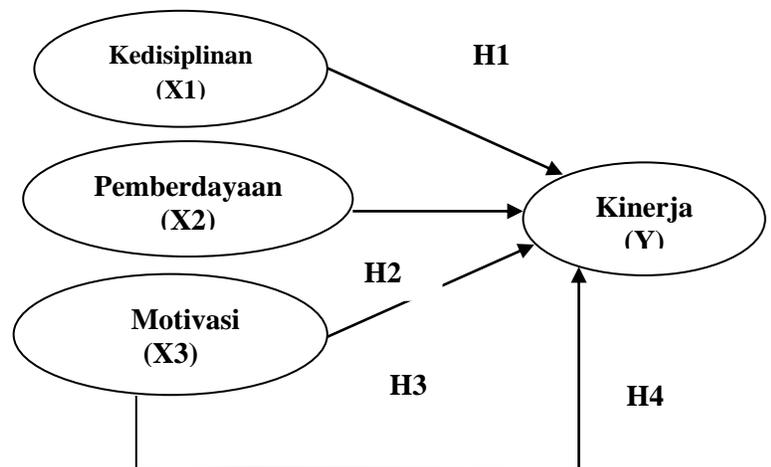
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Menurut Mangkunagara (2005) dalam Anwaruddin(2006), dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja, yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi Hailesilasie (2009) menyatakan bahwa kinerja individu atau karyawan dapat dioperasionalisasikan dengan faktor – faktor intra-personal yang meliputi kemampuan, motivasi dan persepsi peranan. Kemampuan seorang pegawai ditentukan oleh pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) yang dimilikinya

Kerangka Pikir

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

Hipotesis I :

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga

Hipotesis II :

Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga.

Hipotesis III :

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga

Hipotesis IV :

Kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- 1). Variabel bebas, yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2003). Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain adalah kedisiplinan (X_1), pemberdayaan (X_2) dan motivasi (X_3).
- 2). Variabel terikat, yaitu variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung variabel lainnya (Sekaran 2003). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah yaitu kinerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya (Sekaran, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kodim 0714 yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan

sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi yang ada diambil sebagai sampel dalam penelitian ini.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama, yaitu responden melalui kuesioner. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari pustaka serta arsip yang berkaitan dengan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas), regresi berganda dan uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a). Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. (Ghozali, 2011:44). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:44).

Tabel 1:

Uji Validitas dari Item Kedisiplinan, Pemberdayaan, dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Hasil Tanggapan Responden yang diambil Tahun 2014

Item Quesioner (Indikator)				Person Correlation				Ket
Kedisiplinan	Pemberdayaan	Motivasi	Kinerja	Kedisiplinan	Pemberdayaan	Motivasi	Kinerja	Valid
X1.1	X2.1	X3.1	Y1	0.400	0.260	0.460	0.490	Valid
X1.2	X2.2	X3.2	Y2	0.402	0.265	0.468	0.492	Valid
X1.3	X2.3	X3.3	Y3	0.442	0.223	0.445	0.425	Valid
X1.4	X2.4	X3.4	Y4	0.322	0.272	0.175	0.348	Valid
X1.5	X2.5		Y5	0.435	0.351		0.376	Valid

Sumber : Data Primer Yang diolah Tahun 2014

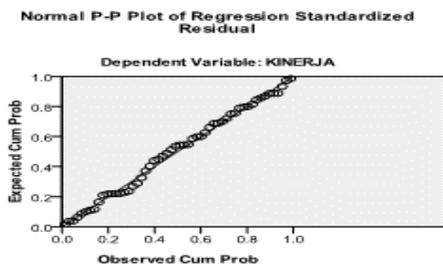
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap kuesioner dari masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan hasil ini maka item pernyataan yang digunakan oleh masing-masing variabel kedisiplinan, pemberdayaan, motivasi dan kinerja dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar 2: Uji Normalitas Data



Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Grafik Normal P-Plot pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

b). Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel yang diamati.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel yang diamati.

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Constants			
Kedisiplinan(X1)	0.576	1.736	Bebas Multikolonieritas
Pemberdayaan (X2)	0.489	1.745	Bebas Multikolonieritas
Motivasi Kerja (X3)	0.764	1.308	Bebas Multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

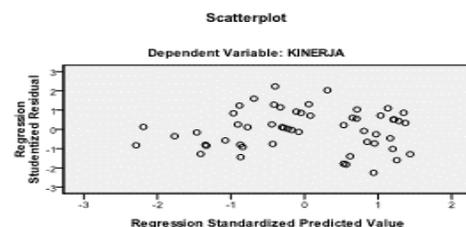
Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen (variabel bebas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:125).

Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *Scatterplots* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja berdasarkan masukan variabel independen.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 : Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.690	2.254		1.637	.108
X1	.443	.074	.611	5.995	.000
X2	.179	.109	.182	1.646	.000
X3	.293	.131	.198	2.243	.002

Sumber : Data Primer diolah tahun 2014

Persamaan rumus regresi :

$$Y = 3,690 + 0,443 X_1 + 0,179X_2 + 0,293X_3$$

Interpretasi hasil Analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

- Variabel kedisiplinan (X_1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,443, yang memberikan makna bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel kedisiplinan, membawa dampak pada peningkatan variabel kinerja.
- Variabel pemberdayaan (X_2) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,179, yang memberikan makna bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel pemberdayaan, membawa dampak pada peningkatan variabel kinerja.

- Variabel motivasi (X_3) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,293, yang memberikan makna bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dengan arah pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel motivasi, membawa dampak pada peningkatan variabel kinerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Berdasarkan tabel 4, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama (H_1)

Nilai t hitung variabel kedisiplinan adalah $5.995 > t$ tabel 1.675 dengan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha 0.05$ (*one tailed*), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga dapat diterima.

2. Hipotesis Kedua (H_2)

Nilai t hitung variabel pemberdayaan adalah $1.646 < t$ tabel 1.675 dengan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha 0.05$ (*one tailed*), maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga tidak dapat diterima.

3. Hipotesis Ketiga (H₃)

Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah $2.243 > t$ tabel $1,675$ dengan tingkat signifikansi t hitung $0.002 < \alpha 0.05$ (*one tailed*), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga dapat diterima.

4. Hipotesis Keempat (H₄)

Tabel 5 : Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.430	3	26.477	6.575	.001 ^a
	Residual	201.329	50	4.027		
	Total	280.759	53			

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung variabel kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi kerja adalah $6,575 > F$ tabel = $2,79$ dengan signifikansi F hitung $0.001 < \alpha 0.05$, maka dapat disimpulkan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga dapat diterima.

5. Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary*.

Tabel 6 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.701	.683	1.47278	1.895

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.683 atau 68.3%. Ini berarti 68.3% variabel kinerja sebagai variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel kedisiplinan (X₁), pemberdayaan (X₂) dan motivasi (X₃) sedangkan sisanya 22.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Nilai Durbin Watson (DW) pada persamaan model regresi diperoleh sebesar 1,895 berada diantara batas atas/upper bound (du), yaitu 1,786 dan 4 – du yaitu 2,518.

Dengan demikian menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap Kinerja dinyatakan tidak teradi adanya penyimpangan gejala Autokorelasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hipotesis pertama yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga dapat diterima, karena Nilai t hitung variabel kedisiplinan adalah $5.995 > t$ tabel 1.675 dengan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha 0.05$ (*one tailed*).

atau atensi lainnya yang dibutuhkan oleh pegawainya.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga tidak dapat diterima, karena nilai t hitung variabel pemberdayaan adalah $1.646 < t$ tabel 1.675 dengan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha 0.05$ (*one tailed*).
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga dapat diterima, karena nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah $2.243 > t$ tabel $1,675$ dengan tingkat signifikansi t hitung $0.002 < \alpha 0.05$ (*one tailed*).
4. Nilai F hitung variabel kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi kerja adalah $6,575 > F$ tabel = $2,79$ dengan signifikansi F hitung $0.001 < \alpha 0.05$, maka dapat disimpulkan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kedisiplinan, pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kodim 0714 Salatiga dapat diterima.

Saran

1. Sebaiknya Kodim 0714 Salatiga meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya, karena variabel ini memberikan pengaruh terbesar kepada kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan aturan-aturan instansi secara tegas tanpa ada perbedaan bagi semua pegawai, memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan instansi dan mengadakan pengawasan secara intensif.
2. Sebaiknya instansi meningkatkan motivasi kerja pegawainya, dengan memberikan dorongan bagi pegawainya untuk bekerja dengan baik, memberikan dukungan kepada pegawainya yang berprestasi dalam pekerjaannya, memberikan *reward*