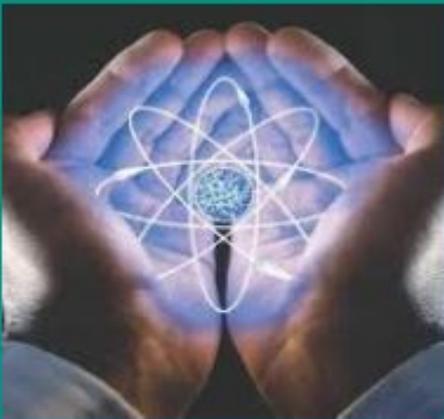


## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	8

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **Maximizing Employee Performance through Rewards, Culture, and Training**

*Memaksimalkan Kinerja Karyawan melalui Penghargaan, Budaya, dan Pelatihan*

**Ridwan Purnomo, ridwanpurnomo2000@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## **Abstract**

This study investigates the impact of rewards, organizational culture, and training on employee performance at PT Harapan Sejaterah Karya Utama. Through quantitative analysis, utilizing primary data from distributed questionnaires and secondary data from relevant sources, the research reveals that rewards, organizational culture, and training individually and collectively positively influence employee performance. The findings underscore the importance of providing rewards such as additional salary and bonuses for achieving targets, enhancing organizational culture to foster a conducive work environment, and promoting open communication between employees and management. These implications offer actionable insights for organizations, facilitating the optimization of employee performance and overall organizational success.

### **Highlight:**

- Rewards, culture, and training enhance employee performance significantly.
- Open communication fosters synergy between employees and management.
- Optimization leads to improved organizational success.

# Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.8595 . Article type: (Business and Economics)

**Keyword:** Rewards, Organizational Culture, Training, Employee Performance, PT Harapan Sejaterah Karya Utama

Published date: 2024-06-09 00:00:00

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengawasi kinerja, perilaku dan sikap para karyawan untuk berkontribusi sebaik mungkin dalam rangka untuk terwujudnya tujuan internal perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang membentuk suatu organisasi dan mampu untuk bekerjasama tim, di dalamnya memebentuk pola seseorang untuk menjadi seorang pemikir, pendorong, dan perencana dalam tercapainya tujuan organisasi tertentu [1]. Sumber daya manusia yang berpengalaman dan bermutu akan dapat menciptakan kinerja sesuai dengan pekerjaan yang telah dibagikan, kinerja yang bagus dapat melambangkan sebagai kemampuan seseorang yang memiliki pengetahuan dan profesional kerja [2]. Sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan strategi dan mekanisme sehingga dapat menciptakan kinerja yang efektif.

Agar terlaksananya visi-misi suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi SDM yaitu para buruh pekerja atau karyawan yang melaksanakan kewajibannya sebagai pekerjaan. Oleh karena itu dalam sebuah instansi perusahaan di tekankan untuk selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kinerja karyawan sudah menurun maka suatu lembaga atau instansi perusahaan membuat suatu strategi yang bisa mendorong peningkatan produktivitas karyawan agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu untuk merancang instansi sebaik mungkin supaya kinerja karyawan dapat meningkat [3].

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama merupakan perusahaan yang berada di Jl. Kutilang No 25, Dusun Minggir, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi kantong plastik lembaran. Perusahaan ini memproduksi plastik ukuran 20 hingga ukuran ½ kg yang sudah berstandar SNI. Penggunaan plastik di masa sekarang banyak ditemui dalam sehari-hari, plastik dapat digunakan sebagai bahan komponen elektronik hingga sebagai pengemas makanan. Untuk memenuhi permintaan di masyarakat yang banyak dan menghadapi pesaing kompetitor lainnya selain keunggulan teknologi, diperlukan juga sumber daya manusia yang memiliki profesionalitas sesuai bidang keilmuannya dan berkualitas agar tercapainya suatu tujuan perusahaan [2].

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan observasi yang hasilnya terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang mulai menurun. Hal ini bisa diamati dari hasil data jumlah produksi di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama selama kurun waktu 1 tahun terakhir pada tahun 2022 yang mengalami penurunan sebagai berikut:

No.	Bulan	Target Produksi (KG)	Jumlah Output (KG)	Presentase (%)
1.	Januari	110000	109400	99,4 %
2.	Februari	110000	109550	99,6 %
3.	Maret	110000	109500	99,5 %
4.	April	110000	109940	99,8 %
5.	Mei	110000	109300	99,3 %
6.	Juni	110000	109610	99,6%
7.	Juli	110000	109850	99,9 %
8.	Agustus	110000	110000	100 %
9.	September	110000	109848	99,8 %
10	Oktober	110000	110000	100 %
11.	November	110000	109900	99,9 %
12	Desember	110000	110000	100 %

**Table 1. Jumlah Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Pada Tahun 2022**

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan jumlah produksi terhadap target yang diberikan. Penyebab belum tercapainya target produksi adalah tingkat kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan terjadinya penurunan produksi ini tentunya berdampak penurunan profit perusahaan, yang timbul karena berbagai faktor-faktor atau aspek tertentu di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini perlu adanya evaluasi dan strategi yang tepat dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan. Sehubungan dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan strategi penerapan reward, budaya organisasi, dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang menjadi visi-misi dari perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan keadaan observasi awal dilihat dari data absensi di tahun 2022 pada karyawan yang bekerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang dilakukan peneliti dapat dianalisis bahwa reward, budaya organisasi, dan pelatihan pada saat ini kurang berjalan atau diterapkan baik karena dampak yang ditimbulkan mengarah pada indikasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kinerja

yang maksimal adalah dengan memberikan reward. Reward merupakan bentuk upaya sebagai mengatur hasil yang diinginkan karena menyertakan bentuk balasan berupa kompensasi pada karyawan yang telah melakukan kinerja yang baik dan seoptimal mungkin sesuai target yang telah diberikan [4]. Dengan ada reward yang dilakukan perusahaan diharapkan mampu menjadi dorongan agar karyawan dapat bekerja secara produktif untuk memenuhi target yang diberikan. reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan/lembaga baik dalam bentuk financial atau non-financial karena telah berjasa atau berkinerja dengan sangat baik [5]. Reward bentuk financial seperti bonus gaji, tunjangan, libur atau cuti tetapi mendapatkan gaji dll. Sedangkan reward bentuk non-financial seperti tugas yang menarik, kenaikan jabatan/pangkat, pengakuan dan lain-lain.

Budaya organisasi, penerapan budaya organisasi sangat diperlukan di dalam perusahaan karena hal ini berpengaruh terhadap pencapaian visi perusahaan, dengan penerapan budaya organisasi yang baik maka akan terciptanya nilai-nilai/anggapan individu bertindak harus sesuai dengan budaya organisasi yang telah diterapkan. Agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk kemajuan suatu organisasi maka diperlukan terciptanya budaya organisasi menjadi anggapan aturan kerja untuk menjadi pedoman karyawan untuk melangsungkan kegiatan organisasi [6]. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang ditetapkan dan dikembangkan menjadi standar perilaku untuk mengambil sebuah keputusan bagi semua karyawan [7].

Pelatihan, penerapan pelatihan sangat diperlukan perusahaan untuk menambah dan memperbaiki kinerja para karyawan. Pelatihan kerja adalah cara perusahaan untuk mengubah perilaku yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan melalui proses yang sistematis dan terorganisir untuk mencapai tujuan organisasi [8]. Pelatihan merupakan bentuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian dengan menerapkan prosedur yang diberikan kepada karyawan untuk belajar teknik pengerjaan dalam bidang tertentu [9].

Dalam Hasil penelitian, menunjukkan hasil pengujian variable reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10]. Sedangkan dalam penelitian lain, menunjukkan variabel reward berpengaruh positif dan signifikan [2]. Maka kesimpulan dari kedua peneliti tersebut terdapat ketidak konsistenan antara hasil penelitian Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Dalam Hasil penelitian, menunjukkan hasil pengujian variable budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Sedangkan dalam penelitian lain, menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan [12]. Maka kesimpulan dari kedua peneliti tersebut terdapat ketidak konsistenan antara hasil penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Dalam Hasil penelitian, menunjukkan hasil pengujian variable pelatihan tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Sedangkan dalam penelitian lain, menunjukkan variable pelatihan berpengaruh positif dan signifikan [14]. Maka kesimpulan dari kedua peneliti tersebut terdapat ketidak konsistenan antara hasil peneliti pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan masalah terkait; apakah strategi penerapan reward, budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Diharapkan hasil akhir dalam penelitian ini dapat sebagai masukan kepada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dalam mengambil langkah untuk kebijaksanaan di masa depan dengan mempertimbangkan reward, budaya organisasi, pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

Adapun kategori SDGs yang dipilih peneliti yang cocok untuk penelitian ini yaitu kategori kedelapan ialah pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGs kedelapan ini karena penelitian ini berjudul "Strategi Penerapan Reward, Budaya Organisasi, Pelatihan Terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan"

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: Strategi Penerapan Reward Berbasis Kinerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **Penerapan Reward**

Reward merupakan bentuk hadiah berupa finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan karena telah berjasa kepada perusahaan [15]. Pemberian reward kepada karyawan yang berkinerja sangat baik diharapkan menjadi dorongan semangat para karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan pemberian reward pada karyawan yang berprestasi dapat mendorong karyawan lainnya untuk bersaing dalam melaksanakan tugasnya dengan semaksimalnya untuk mendapatkan reward yang dijanjikan [16]. Indikator reward sebagai berikut [10]:

Gaji dan Bonus: karyawan mendapatkan gaji tambahan karena telah menyelesaikan target yang telah diberikan seperti kenaikan gaji pokok, insentif dll.

Kesejahteraan: dapat diukur dengan menggunakan nilai seperti pemberian tunjangan dan pemberian fasilitas.

Pengembangan karir: bentuk penghargaan atas kinerja dan mengasih kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk belajar dalam mengembangkan pengetahuan seperti penugasan untuk studi lanjut dan penugasan workshop, lokakarya, seminar.

Penghargaan psikologis dan sosial: bentuk penghargaan yang sangat penting bagi karyawan misalnya promosi jabatan, pemberian kepercayaan, pengakuan.

Reward bertujuan mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian reward merupakan suatu prinsip yang saling menguntungkan kedua belah pihak antara intasnsi perusahaan dengan karyawannya. Maka dapat dibuktikan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [15]. Sedangkan penelitian yang dilakukan [2], [4], [5], dan [16] menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dianut seluruh karyawan dalam instansi untuk mengatur jalannya kegiatan untuk mencapai keberhasilan organisasi [10]. budaya organisasi yang berada disetiap perusahaan berperan sebagai salah satu penentu baik tidaknya suatu kinerja [17]. ketika karyawan sudah merasa puas dengan budaya organisasi yang diterapkan maka akan mempengaruhi pada kinerja yang dihasilkan. Indikator budaya organisasi diantaranya sebagai berikut [18]:

Norma: terdapat adanya prinsip-prinsip perilaku sebagai aturan mengenai berapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan.

Filosofi: adanya strategi dapat membuat rasa percaya kepada organisasi mengenai cara memperlakukan karyawan dan pelanggan.

Aturan: ada standar yang harus dipenuhi terkait perolehan perusahaan, individu baru harus mengambil metode dan strategi yang ada agar dapat diakui sebagai individu dari kelompok pencipta

Kerja sama: kemampuan seseorang tenaga kerja dalam berinteraksi, melakukan hubungan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama secara kelompok.

Budaya organisasi bertujuan untuk mengatur para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan [6], dan [7] dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan [18] mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pelatihan**

Pelatihan merupakan bentuk mengajarkan keahlian dan pengetahuan tertentu kepada karyawan agar semakin terampil untuk menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang diberikan [19]. Pemberian pelatihan sangat penting kepada karyawan untuk menambah keahlian dan memperbaiki kinerja karyawan agar dapat lebih kompetitif dalam melakukan pekerjaan. Indikator pelatihan diantaranya sebagai berikut [14]:

Tujuan Pelatihan: yaitu untuk meningkatkan kemahiran sehingga peserta dapat menambah pemahaman saat melakukan pekerjaan.

Materi: yaitu bentuk manajemen kerja, psikologi kerja, korespondensi kerja, esai, etika dan disiplin kerja, serta pelaporan kerja.

Metode yang digunakan: yaitu cara pengajaran seperti menggunakan pendekatan partisipatif seperti pembahasan seperti latihan, praktek, seminar, cara pendidikan, studi banding.

Kualifikasi Peserta: yaitu bentuk pemilihan karyawan yang sudah memenuhi syarat untuk melakukan pelatihan.

Kualifikasi pelatih: yaitu pelatih yang memberi pelatihan kepada peserta telah memenuhi persyaratannya contohnya memiliki keterampilan terkait bidang, mampu menginspirasi para peserta.

Dengan adanya pelatihan, karyawan bisa mempertajam keterampilan sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih baik dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan instansi [13]. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan [9] pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan. Sedangkan menurut [19], dan [14] mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan bentuk gambaran karyawan tentang tingkatan pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi seperti yang tergambar dalam perencanaan strategi organisasi [10]. Indikator kinerja diantaranya sebagai berikut [20]:

1. Tingkatan mutu: hasil pekerjaan yang telah dijalankan dimana proses dan hasil mendekati sempurna.
2. Kuantitas atau jumlah: berkaitan dengan jumlah produksi, unit, siklus dalam kegiatan yang sudah diselesaikan.
3. Waktu: sejauh mana jenis pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan waktu normal yang telah diberikan.
4. Efektivitas biaya: menggunakan dan memaksimalkan anggaran yang dikeluarkan untuk mengurangi kerugian dalam kegiatan.
5. Penyeliaan dan pengawasan: ialah hasil pekerjaan yang dikerjakan akan menciptakan kinerja yang berkualitas baik atau standar

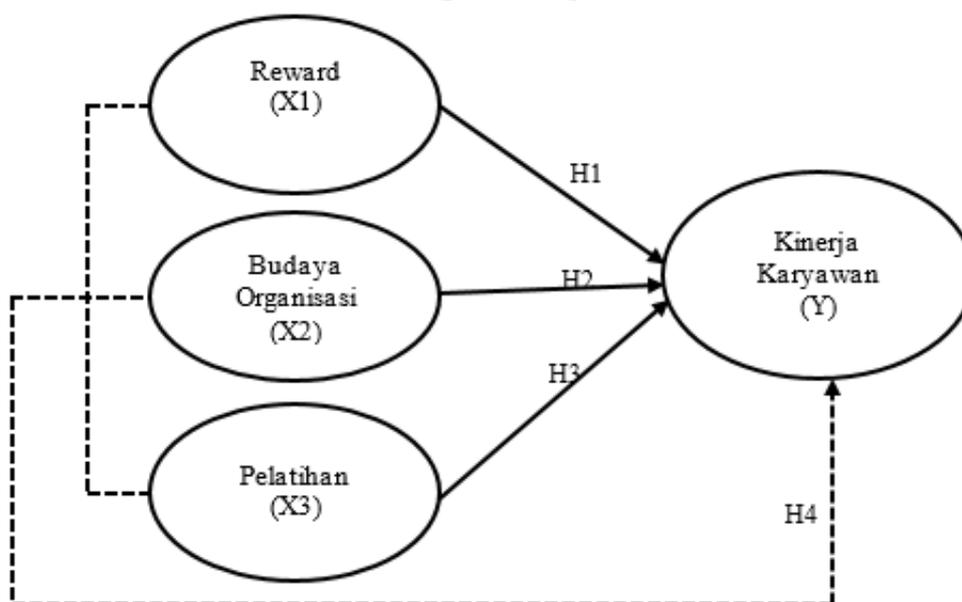
### INDIKATOR VARIABEL

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Reward (X1)	BonusKesejahteraanPengembangan karirPenghargaan psikologis	Interval
Budaya Organisasi (X2)	Norma Filosofi Aturan Kerja sama	Interval
Pelatihan (X3)	Tujuan1PelatihanMateri1Metode1yang1digunakanKualifikasi1PesertaKualifikasi1Pelatih	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkatan MutuJumlahWaktuEfektivitasPenyeliaan dan pengawasan	Interval

**Table 2. Indikator Variabel**

## Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Banyaknya populasi dalam penelitian ini dapat diketahui karena karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo berjumlah 190 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan ialah metode *probability sampling* dengan teknik *simplerandom sampling*. Teknik sampling yang diambil hanya sebagian dari populasi yang telah dipilih oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau menggunakan angket dengan skala *Likert*. Data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Data yang sudah diterima peneliti akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan program aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) menggunakan metode *analisis regresi linier* berganda.



## Figure 1. *Kerangka Konseptual*

### *Kerangka Konseptual*

#### **Hipotesis**

H1: Diduga Reward berpengaruh Signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

H3: Diduga pelatihan berpengaruh Signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

H4: Diduga Reward, Budaya Organisasi, Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap

peningkatan Kinerja Karayawan

#### **Definisi Operasional**

Tujuan dari definisi operasional merupakan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu reward ( $X1$ ), budaya organisasi ( $X2$ ), pelatihan ( $X3$ ) sebagai variabel independen, dankinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

#### **Penerapan Reward**

Pemberian reward merupakan bentuk upaya sebagai untuk mengontrol hasil karena mengimplikasikan bentuk pemberian berupa hadiah kepada perwakilan yang berkinerja baik dan ideal sesuai tujuan yang telah diberikan [4]. Pengukuran reward menggunakan empat indikator diantaranya:

Gaji dan Bonus: karyawan mendapatkan gaji tambahan karena telah menyelesaikan target yang telah diberikan seperti kenaikan gaji pokok, insentif dll.

Kesejahteraan: dapat diukur dengan menggunakan nilai seperti pemberian tunjangan dan pemberian fasilitas.

Pengembangan karir: bentuk penghargaan atas kinerja dan mengasih kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk belajar dalam mengembangkan pengetahuan seperti penugasan untuk studi lanjut dan penugasan workshop, lokakarya, seminar.

Penghargaan psikologis dan sosial: bentuk penghargaan yang sangat penting bagi karyawan misalnya promosi jabatan, pemberian kepercayaan, pengakuan.

#### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan kumpulan norma-norma, keyakinan-keyakinan, anggapan-anggapan, atau nilai-nilai yang sudah berlaku, disetujui dan diikuti oleh seluruh pengikut perkumpulan yang merupakan pedoman berperilaku dan berpikir kritis dalam suatu perkumpulan [1]. Pengukuran indikator budaya organisasi diantaranya:

Norma: terdapat adanya prinsip-prinsip perilaku sebagai aturan mengenai berapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan.

Filosofi: adanya strategi dapat membuat rasa percaya kepada organisasi mengenai cara memperlakukan karyawan dan pelanggan.

Aturan: ada standar yang harus dipenuhi terkait perolehan perusahaan, individu baru harus mengambil metode dan strategi yang ada agar dapat diakui sebagai individu dari kelompok pencipta

Kerja sama: kemampuan seseorang tenaga kerja dalam berinteraksi, melakukan hubungan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama secara kelompok.

#### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan program usaha untuk meningkatkan, mempertahankan, dan mengembangkan lebih lanjut kemampuan dan moral kerja pada tingkat kapasitas dan kemampuan tertentu, sehingga sesuai dengan norma kerja dan kemampuan jabatan [14]. Pengukuran indikator pelatihan diantaranya sebagai berikut:

Tujuan Pelatihan: yaitu untuk meningkatkan kemahiran sehingga peserta dapat menambah pemahaman saat melakukan pekerjaan.

Materi: yaitu bentuk manajemen kerja, psikologi kerja, korespondensi kerja, esai, etika dan disiplin kerja, serta

pelaporan kerja.

Metode yang digunakan: yaitu cara pengajaran seperti menggunakan pendekatan partisipatif seperti pembahasan seperti latihan, praktek, seminar, cara pendidikan, studi banding.

Kualifikasi Peserta: yaitu bentuk pemilihan karyawan yang sudah memenuhi syarat untuk melakukan pelatihan.

Kualifikasi pelatih: yaitu pelatih yang memberi pelatihan kepada peserta telah memenuhi persyaratannya contohnya memiliki keterampilan terkait bidang, mampu menginspirasi para peserta.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bentuk tolak ukur keberhasilan pegawai atau karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas yg telah diberikan. Mengukur kinerja karyawan bisa dilakukan dengan lima indikator diantaranya sebagai berikut [1]:

Tingkatan mutu merupakan hasil pekerjaan yang telah dijalankan dimana proses dan hasil mendekati sempurna.

Kuantitas atau jumlah merupakan berkaitan dengan jumlah produksi, unit, siklus dalam kegiatan yang sudah diselesaikan.

Waktu merupakan sejauh mana jenis pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan waktu normal yang telah diberikan.

Efektivitas biaya merupakan menggunakan dan memaksimalkan anggaran yang dikeluarkan untuk mengurangi kerugian dalam kegiatan.

Penyeliaan dan pengawasan merupakan ialah hasil pekerjaan yang dikerjakan akan menciptakan kinerja yang berkualitas baik atau standar.

## Hasil dan Pembahasan

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1_REWARD	128	8	16	24	21.59	1.709	2.922
X2_BUDAYA	128	8	12	20	16.35	1.639	2.686
X3_PELATIHAN	128	10	15	25	20.45	2.500	6.250
Y_KINERJA	128	10.00	15.00	25.00	20.5859	2.47675	6.134

**Table 3. Analisis deskriptif berdasarkan variable**

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	5	3.9	11	8.6	21	16.4	46	35.9	45	35.2	128	100	4.42
X1.2	5	3.9	4	3.1	27	21.1	47	36.7	45	35.2	128	100	4.34
X1.3	3	2.3	4	3.1	33	25.8	40	31.3	48	37.5	128	100	4.33
X1.4	3	2.3	6	4.7	32	25.0	45	35.2	42	32.8	128	100	4.37
X1.5	1	.8	3	2.3	38	29.7	48	37.5	38	29.7	128	100	4.08

**Table 4. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Reward (X1)**

Berdasarkan pada hasil di atas dapat diketahui mean dari X1.1 Gaji dan Bonus memiliki nilai mean yang tinggi yaitu 4,42, Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke satu yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ke satu menjadi faktor utama dari variabel Reward, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa gaji dan bonus sesuai dengan pencapaian target

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			

											ncy		
X2.1			1	.8	17	13.3	90	70.3	20	15.6	128	100	4.01
X2.2					24	18.8	71	55.5	33	25.8	128	100	4.07
X2.3					23	18.0	79	61.7	26	20.3	128	100	4.03
X2.4			1	.8	25	19.5	76	59.4	26	20.3	128	100	4.22

**Table 5. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Berdasarkan pada hasil di atas dapat diketahui mean dari X2.4 Kerja Sama memiliki nilai mean yang tinggi yaitu 4,22, Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke empat yang menunjukkan bahwa responden menilai indicator ke empat menjadi faktor utama dari variabel Budaya Organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kerja sama dapat mempercepat dalam melakukan pekerjaan.

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frekuensi	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X3.1					22	17.2	66	51.6	40	31.3	128	100	4.14
X3.2					19	14.8	65	50.8	44	34.4	128	100	4.19
X3.3					23	18.0	76	59.4	29	22.7	128	100	4.04
X3.4			1	.8	24	18.8	78	60.9	25	19.5	128	100	3.99
X3.5			1	.8	23	18.0	69	53.9	35	27.3	128	100	4.09

**Table 6. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variable Pelatihan (X3)**

Berdasarkan pada hasil di atas dapat diketahui mean dari X3.2 materi memiliki nilai mean yang tinggi yaitu 4,19, Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke dua yang menunjukkan bahwa responden menilai indicator ke dua menjadi faktor utama dari variabel Pelatihan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa bahwa materi pelatih saya sesuai dengan kebutuhan bidang tugasnya.

**Table 8**

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frekuensi	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1.1					16	12.5	68	53.1	44	34.4	128	100	4.21
Y1.2					18	14.1	65	50.8	45	35.2	128	100	4.18
Y1.3					19	14.8	78	60.9	31	24.2	128	100	4.09
Y1.4			1	.8	22	17.2	80	62.5	25	19.5	128	100	4.00
Y1.5			1	.8	23	18.0	72	56.3	32	25.0	128	100	4.05

**Table 7. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja(Y)**

Berdasarkan pada hasil di atas dapat diketahui mean dari Y.1 tingkatan mutu memiliki nilai mean yang tinggi yaitu 4,21, Rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke satu yang menunjukkan bahwa responden menilai indicator ke satu menjadi faktor utama dari variabel Kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa bahwa mutu pekerjaan yang telah dihasilkan sudah maksimal.

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,762	0,176	Valid
	X1.2	0,773	0,176	Valid
	X1.3	0,821	0,176	Valid
	X1.4	0,704	0,176	Valid
	X1.5	0,692	0,176	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,653	0,176	Valid
	X2.2	0,751	0,176	Valid

	X2.3	0,670	0,176	Valid
	X2.4	0,655	0,176	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0,773	0,176	Valid
	X3.2	0,776	0,176	Valid
	X3.3	0,717	0,176	Valid
	X3.4	0,724	0,176	Valid
	X3.5	0,753	0,176	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,789	0,176	Valid
	Y2	0,768	0,176	Valid
	Y3	0,763	0,176	Valid
	Y4	0,760	0,176	Valid
	Y5	0,725	0,176	Valid

**Table 8. Uji Validitas**

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengukur suatu survey yang besumber dari indikator dari variabel data atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Reward (X1)	0,806	0.60	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0,617	0.60	Reliabel
Pelatihan kerja (X3)	0,804	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,817	0.60	Reliabel

**Table 9. Uji Reliabilitas**

Dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dimana Alpha ditentukan sebesar 0,6 dalam penelitian ini uji SPSS 27 menunjukan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha > 0,6

### Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data yang didistribusikan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan metode non-parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilasignifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

			Unstandardized Residual
N			128
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.31412556
Most Extreme Differences	Absolute		.120
	Positive		.120
	Negative		-.086
Test Statistic			.120
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.145
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.001
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

**Table 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

*Gambar 1 Scatterplot*

Uji Multikolinieritas diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 >0.10, maka disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas.

Table 12 Coefficientsa								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.450	1.567		8.581	.000		
	X1_reward	.095	.031	.146	3.068	.003	.998	1.002
	X2_budaya organisasi	.392	.063	.298	6.253	.000	.996	1.004
	X3_pelatihan	.749	.047	.756	15.841	.000	.997	1.006
a. Dependent Variable: kinerja_y								

**Table 11.**

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel Reward memiliki nilai VIF sebesar 1.002 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.998 (>0.10). Budaya Organisasi memiliki nilai VIF yaitu 1.004 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.996 (>0.10). Pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 1.006 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.997 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Agresi Linear Berganda

Table 13 Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13.450		1.567	8.581
	X1_reward	.095		.031	.146
	X2_budaya organisasi	.392		.063	.298
	X3_pelatihan	.749		.047	.756
a. Dependent Variable: kinerja_y					

**Table 12.**

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur legal atau kevalidan data dari suatu informasi lapangan. Informasi lapangan dapat dikatakan valid, jika pertanyaan pada informasi lapangan cakap dalam menyatakan suatu hasil yang akan dievaluasi oleh informasi lapangan. Cara untuk mencari nilai uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 % dari degree of freedom (df) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel jika pada Kolom Corrected Item Total r hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dari hasil uji SPSS 27 menunjukkan bahwa hasil uji validitas masing-masing instrument dari pertanyaan dari Reward (X1), Budaya organisasi (X2), Pelatihan Kerja (X3) dan Kinerja (Y), menunjukkan bahwa semua Variabel Valid Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu lebih besar dari 0,176

Dari uji normalitas di atas, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar  $0.145 > 0.05$ , yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi normal. Hasil ini dapat dilihat dari Plot of Regression Residual yang apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis maka data berdistribusi normal.

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan memiliki ketentuan apabila titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas di atas, membentuk pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Hasil Uji Regresi Linier Berganda, model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_1$$

$$Y = 13.450 + 0.095 X_1 + 0.392 X_2 + 0.749 X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi berikut ini:

Konstanta positif sebesar 13.450 Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti reward, budaya organisasi, pelatihan nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 13.450.

Nilai koefisien antara variabel Reward dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,095. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel reward meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.095.

Nilai koefisien antara variabel budaya organisasi dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0.392. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.392.

Nilai koefisien antara variabel pelatihan dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0.749. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, variabel Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.184.

Table 14 Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.450	1.567		8.581	.000
	X1_reward	.095	.031	.146	3.068	.003
	X2_budaya organisasi	.392	.063	.298	6.253	.000
	X3_pelatihan	.749	.047	.756	15.841	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_y

**Table 13. Uji T (Parsial)**

Variabel Reward memiliki nilai t-hitung sebesar 3.068 dan nilai signifikan sebesar  $0.003 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 6.253 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel pelatihan memiliki nilai t-hitung sebesar 15.841 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Table 15 ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.735	3	186.578	105.489	.000b
	Residual	219.320	124	1.769		
	Total	779.055	127			
a. Dependent Variable: kinerja_y						
b. Predictors: (Constant), X3_pelatihan, X1_reward, X2_budaya organisasi						

**Table 14. Uji F (Simultan)**

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F hitung variabel independen Reward, Budaya organisasi, dan Pelatihan adalah sebesar 105.489 dengan signifikansi  $0.000 (< 0.05)$  sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis diterima. Dengan demikian secara simultan variabel Reward, Budaya organisasi, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Table 16 Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848a	.718	.712	1.330
a. Predictors: (Constant), X3_pelatihan, X1_reward, X2_budaya organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja_y				

**Table 15. Uji korelasi berganda**

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel - variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji determinan R<sup>2</sup> dapat dilihat dari nilai koefisien determinan yang diperoleh angka R<sup>2</sup> sebesar 0,718 atau (71,8%). Hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh variabel independent yang terdiri dar Reward, Budaya organisasi dan Pelatihan. Dapat menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebesar 68,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Hasil uji yang sudah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS maka didapat hasil Sebagai Berikut :

### **Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti dengan strategi penerapan reward maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada analisis deskriptif dapat diketahui gaji dan bonus memiliki nilai mean yang tinggi, sesuai dengan keadaan dilapangan saat melakukan Sharing kepada karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan perlu adanya pemberian gaji dan bonus tambahan agar bisa mendorong karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Study empiris menunjukkan bahwa reward dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk gaji dan bonus, kesejahteraan, Pengembangan karir, Penghargaan psikologis. Kontribusi terbesar ada pada indikator gaji dan bonus, hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan gaji dan bonus diberikan sesuai pencapaian target. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dewi Nuzila Ramadanita, Edi Suswardji Nugroho dan Dede Jajang Suyaman [2] yang mana mengemukakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Carla Adityarini [10] bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator kerja sama memiliki nilai mean yang tinggi dalam variable budaya organisasi. Strategi dalam melahirkan budaya organisasi yang lebih baik adalah dengan cara menfokuskan pada skill kompetensi karyawan sehingga dapat menciptakan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan target perusahaan.

Study empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk norma, aturan, filosofi, kerja sama. Kontribusi terbesar ada pada indikator kerja sama hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan organisasi mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam Wahjono, Andi Wardhana, Noer Choidah [20] yang mana mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Anwar ikhsan [11] bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal tersebut membuktikan semakin tinggi pemberian pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Materi memiliki nilai mean yang tinggi dalam variable pelatihan. Pemberian pelatihan khusus dapat menjadikan solusi agar karyawan untuk mengasah dan menambah keterampilan karena sangat penting dalam menerapkan saat melakukan pekerjaan.

Study empiris menunjukkan bahwa pelatihan dibentuk oleh beberapa faktor kunci. Faktor-faktor ini termasuk lain tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Kontribusi terbesar ada pada indikator materi hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan pemberian materi sesuai dengan bidang kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Charles Willson, Hikmah [14] yang mana mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh W. Wahyudi [13] bahwa variabel pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Reward , B udaya O rganisasi, P elatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama**

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian reward memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Diharapkan pihak perusahaan memberikan reward berupa gaji dan bonus tambahan terhadap karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang telah menyelesaikan target yang diberikan.

Diharapkan pihak perusahaan dapat lagi memperhatikan budaya organisasi agar karyawan dapat merasa nyaman sehingga mungkin karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Diharapkan pihak perusahaan bisa menerima masukan dan saran dari karyawan dengan baik sehingga antara karyawan dan perusahaan dapat bersinergi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

## References

1. A. T. Putra, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 4, pp. 1751-1765, 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v5i4.1974.
2. A. Mathematics, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLENMORE AGUNG NUSANTARA Dewi," vol. 6, no. 1, pp. 1-23, 2016.
3. T. Kinerja, C. Kapal, D. Bawah, and M. Pt, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal," vol. 20, no. 2, pp. 142-152, 2022.
4. D. Palupi, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 4, no. 5, pp. 1466-1484, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v4i5.1152.

5. A. P. R. D. P. T. KINERJA, P. P. B. K. P. D. P. A. S. V. MODERASI, and Dhutarso, "ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPPKAD KABUPATEN PONOROGO DENGAN PERFORMANCE APPRAISAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI Dhutarso," vol. 66, no. 2, pp. 110-112, 2018, doi: 10.1109/ACCESS.2021.3078715.
6. W. A. Munandar, A. Samsudin, and K. Komariah, "Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi," *Ekuitas J. Pendidik. Ekon.*, vol. 8, no. 1, p. 28, 2020, doi: 10.23887/ekuitas.v8i1.24412.
7. R. P. Safitri, "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," *J. Manag. Rev.*, vol. 2, no. 2, p. 198, 2018, doi: 10.25157/jmr.v2i2.1795.
8. L. S. Nasution and S. Imelda, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padang Sidempuan," *JAMEK (Jurnal Akunt. Manajemen Ekon. dan Kewirausahaan)*, vol. 2, no. 2, pp. 98-106, 2022.
9. C. Borromeus Mulyatno, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Fitri," *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, pp. 1349-1358, 2022.
10. C. Adityarini, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, no. 6, pp. 1430-1439, 2022.
11. A. Ikhsan, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah," *J. Dr. Manaj.*, vol. 2, no. 1, p. 182, 2021, doi: 10.22441/jdm.v3i2.10204.
12. N. D. Puspita and I. G. S. Putra, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *JiIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 5, pp. 3099-3105, 2023, doi: 10.54371/jiip.v6i5.1970.
13. W. Wahyudi, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja," vol. 4, pp. 265-273, 2021.
14. C. Willson and Hikmah, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima," *Disiplin... 75 J. EMBA*, vol. 8, no. 3, pp. 75-83, 2020.
15. P. T. Sandabi, I. Lestari, and B. Utara, "ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 1, no. 2, pp. 160-167, 2020.
16. D. P. Sari, H. Pratiwi, A. E. Karlinda, and Y. Candra, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ekobistek*, vol. 11, pp. 278-283, 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.382.
17. S. R. Aprilianti, "Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas," *Manaj. Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*, vol. 1, no. 2, pp. 26-37, 2022.
18. N. N. Maulidiyah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 2, p. 273, 2020, doi: 10.38043/jmb.v17i2.2383.
19. H. Krisnandi and W. A. Sari, "Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Meiko Ekspres Melalui Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 18, no. 1, p. 15, 2022, doi: 10.47313/oikonomia.v18i1.1474.
20. A. R. Ningrum, S. I. Wahyono, A. Wardhana, and N. Choidah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 255-264, 2021.