

Organizational Culture, Communication, and Rewards for Employee Performance

[Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Interbat]

Sapta Mukarromah¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: hasanubaidillah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of organizational culture, communication, and rewards on employee performance at PT Interbat, Sidoarjo. A quantitative approach was employed to objectively test theories by analyzing the relationships between variables. A random sampling method using the Slovin formula was used to select a sample of 143 employees from PT Interbat, Sidoarjo Regency. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software. The study results indicate that organizational culture and rewards influence employee performance, whereas communication does not.*

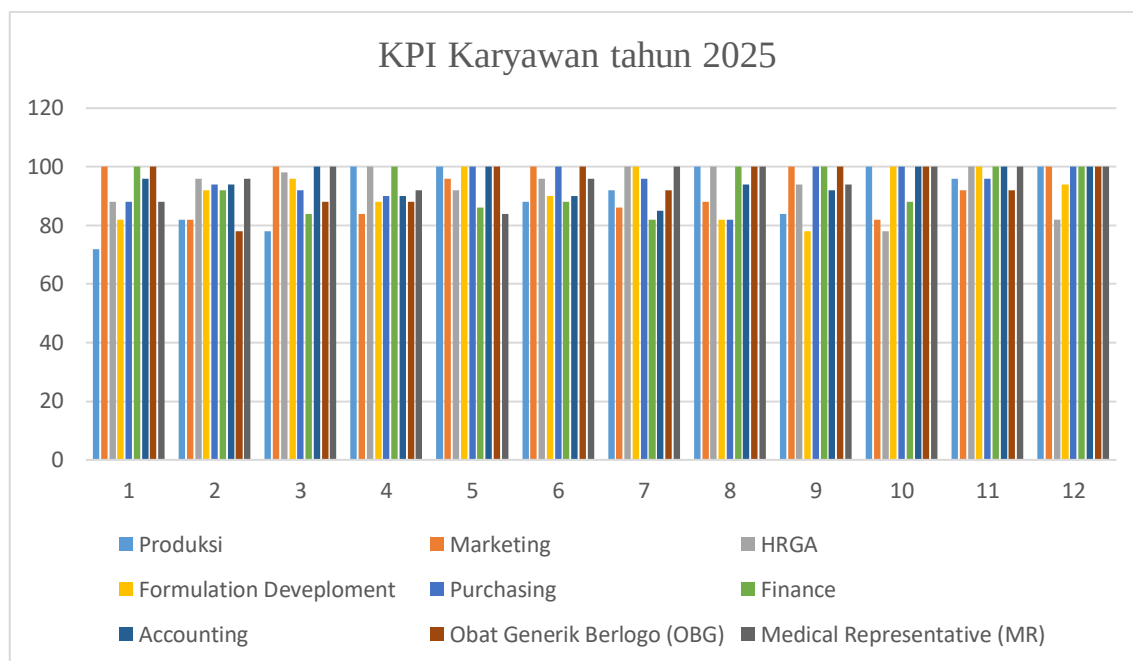
Keywords - Organizational Culture, Communication, Rewards, Employee Performance

Abstrak. *Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi, komunikasi dan reward terhadap kinerja karyawan di PT Interbat sidarjo. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini dapat digunakan untuk menguji teori secara objectif dengan melihat hubungan antar variabel. Pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan metode rumus slovin. Jumlah sampel sebanyak 143 karyawan PT Interbat kabupaten Sidoarjo. Teknik Analisa data menggunakan Analisa regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian antara lain : budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - Budaya Organisasi, Komunikasi, Reward, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

PT. Interbat merupakan perusahaan farmasi terkemuka di Sidoarjo yang memproduksi dan memasarkan obat - obatan bermutu tinggi. Karyawan PT. Interbat selalu mematuhi segala tata tertib yang di tetapkan Perusahaan. Penerapan ini di lihat dari karakter moral karyawan yang baik. Tindakan yang di ambil oleh pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya bisa di nilai dari evaluasi kinerja, penilaian kinerja dimaksudkan untuk membuat pertumbuhan karyawan menjadi lebih nyata[1].



Gambar 1. KPI Karyawan 2025 PT. Interbat

Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2025, *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan secara rata-rata di seluruh departemen mengalami penurunan signifikan hingga mencapai angka 76%. Penurunan efektivitas kerja ini mengindikasikan adanya permasalahan mendasar yang perlu dievaluasi. Kinerja individu berpengaruh langsung terhadap performa organisasi secara keseluruhan, sehingga optimalisasi kinerja karyawan menjadi prioritas utama perusahaan. Berdasarkan observasi lapangan di PT Interbat, teridentifikasi fenomena penurunan motivasi dan semangat kerja yang berpotensi menurunkan kualitas luaran kerja pegawai.

Kinerja individu merupakan bentuk pencapaian kerja yang berkelanjutan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang disepakati. Penataan kualifikasi karyawan yang tepat serta penyesuaian motivasi kerja menjadi syarat mutlak tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Penelitian ini menempatkan budaya organisasi, komunikasi, dan *reward* sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin suportif yang bisa mengetahui atau mengembangkan dukungan emosional, saling menghormati, kerja sama, dan kepercayaan bisa meningkatkan kinerja karyawan [4]. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yaitu salah satunya Adalah Motivasi karyawan.[5] Dalam mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik, maka akan ada beberapa hal yang mungkin berpengaruh dalam organisasi tersebut.[6]

Tanpa memperkuat fondasi budaya tersebut, organisasi tidak dapat maju karena budaya yang kuat memiliki dampak signifikan pada strategi yang dipakai untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. [1] Integritas dan kerja sama yang baik antar sesama karyawan sangat berpengaruh baik bagi karyawan dalam menjalankan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik, nilai nilai budaya organisasi ini harus di tumbuhkan ke seluruh karyawan. [3] PT Interbat tersebut dan menjadikan budaya organisasi menjadi lebih sehat. Dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Interbat membuat kinerja pada karyawan meningkat dan karyawan merasa nyaman bekerja pada PT Interbat Farmasi.[1]

Pencapaian performa karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, salah satunya adalah melalui Budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian asumsi dan nilai kolektif yang ditetapkan dan diterapkan oleh suatu Perusahaan. Budaya organisasi mempunyai karakteristik unik yang membedakan satu entitas bisnis dengan entitas bisnis lainnya [8]. Sebuah organisasi tersusun dari sejumlah individu dengan beragam disposisi, latar belakang, kompetensi, kepribadian, dan lain sebagainya [9]. Sebagai acuan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan merupakan salah satu fungsi dari Budaya organisasi. Menciptakan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi organisasi dan dapat mengatasi lingkungan pekerjaan dengan tepat menciptakan budaya organisasi yang baik. Begitupun sebaliknya budaya organisasi yang buruk menghambat jalannya tujuan organisasi[4]. PT. Interbat memiliki beragam budaya, tetapi ada beberapa yang menonjol yaitu Disiplin dan kerapian, Kepatuhan terhadap regulasi, Pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi. Perusahaan mengharapkan semua budaya organisasi diterapkan dan dijalankan guna menunjang kinerja karyawan yang baik. Tetapi banyak karyawan yang tidak menjalankan disiplin dan kerapian saat bekerja, sebagai contoh karyawan tidak menjalankan 5R saat bekerja.

Pemberian informasi dari mulut ke mulut adalah salah satu cara Komunikasi. Menyatakan [5] Salah satu kunci utama dalam membentuk hubungan kerja yang baik antar karyawan dan karyawan dengan atasan. Agar dapat

menciptakan pekerjaan yang teratur dan bermanfaat membutuhkan kualitas komunikasi karyawan yang baik. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila suasana dan semangat kerja terbangun dengan adanya komunikasi yang efektif. Begitupun sebaliknya jika terjadi komunikasi yang buruk maka akan menghambat kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik. Oleh sebab itu, dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja sangatlah penting membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan dan lingkungan kerja [6].

Agar dapat meningkatkan serta memotivasi karyawan selain juga dapat mendisiplinkan karyawan PT. Interbat menerapkan sistem reward.[2] Penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa kompensasi finansial maupun non-finansial, atas kinerja mereka yang luar biasa atau sesuai dengan standar perusahaan, merupakan salah satu elemen kunci dalam mendorong motivasi individu..[6] Ketika karyawan telah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dapat mencapai target maka akan diberikan reward.[6], [7] Bentuk return baik finansial maupun non finansial dapat diterima karyawan dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan merupakan pengertian dari reward [8]. Pemberian penghargaan dapat menjadi insentif bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan optimal, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan performa kerja mereka. Kompensasi diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai wujud imbalan atau penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. PT. Interbat senantiasa berusaha menyediakan kompensasi finansial sebagai bentuk penghargaan, contohnya bonus atas pencapaian kinerja para staf.

Para peneliti mengidentifikasi adanya kesenjangan penelitian yang termasuk dalam kategori kesenjangan bukti (evidence gap). Kesenjangan bukti merujuk pada defisit dalam literatur penelitian yang terukur melalui perbedaan antara fakta umum yang diterima secara luas. [9] Berdasarkan temuan penelitian oleh [1], dikemukakan bahwa komunikasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh [4] menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh [7] menyimpulkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, studi oleh [8] melaporkan bahwa penghargaan (reward) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian oleh [6] menyatakan bahwa penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan PT Interbat, masalah yang terjadi adalah *miscommunication* antara karyawan yang menyebabkan kurang kompaknya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu budaya organisasi yang kurang baik dalam lingkungan pekerjaan membuat lingkungan bekerja menjadi kurang nyaman, dan menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan. Berdasarkan dari latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik mengangkat judul **“Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT.Interbat”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbat?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbat?
3. Apakah Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Interbat?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbat?
2. Mengetahui Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Interbat?
3. Mengetahui Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Interbat?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang ideal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena berdasarkan data numerik yang diperoleh dari hasil penelitian. [18]. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan dengan berstatus kontrak PT. Interbat yang berjumlah 500 orang. Lokasi penelitian ini berada di Jl. H.R. Moch. Mangundiprojo No. 1, Buduran, Sidoarjo 61252, Indonesia. Pada pengumpulan data menggunakan teknik *random sampling* untuk mendapatkan kesimpulan yang luas. *Random sampling* yakni metode

penelitian sampel dimana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih, maka dari semua populasi karyawan 500 orang yang berstatus kontrak memiliki kesempatan untuk terpilih menjadi sampel.

Dengan cara perhitungan statistik dapat menentukan jumlah sampel yang dilakukan dapat menggunakan Rumus slovin. Menentukan ukuran sampel dari populasi menggunakan rumus tersebut dapat diketahui jumlahnya sebanyak 500 karyawan. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Rumus Slovin : $n = N / (1 + (N \times e^2))$ Dimana : n = ukuran sampel N = ukuran populasi e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan [18]. Dari teknik pengumpulan information yang dipilih maka responden yang didapatkan sejumlah dengan populasi yaitu 143 orang.

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner yang diisi oleh responden. Dari information yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Factual Item and Benefit Arrangement (SPSS) versi 25* [29]. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Adapun rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Reward

e = kesalahan acak

JEES (JOURNAL OF ENGLISH EDUCATORS SOCIETY)

HOME	ABOUT	USER HOME	CATEGORIES	SEARCH	CURRENT	ARCHIVES	ANNOUNCEMENTS	PUBLICATION ETHICS STATEMENT	EDITORIAL BOARD
			COPYRIGHT NOTICE		INDEXING SERVICE	FOCUS AND SCOPE	AUTHOR GUIDELINES		

Home > Vol 1, No 2 (2018) > Megawati

TERTIARY LEVEL EXCHANGE STUDENTS' PERSPECTIVES ON SELF-EFFICACY: TOWARD EFL WRITING

Fika Megawati

ABSTRACT

This study aims to describe the students' self-efficacy on their writing competence. Descriptive study was implemented by distributing closed-ended questionnaires in addition to interview and the result of writing task. The subjects of this study were three students from Thailand. The students' responses in questionnaire were analysed through frequency distribution and percentage. For the result of interview, it was transcribed in written form and used coding technique to classify the relevant points. The result of writing task became the supplementary data to confirm the findings and support conclusion. In a nutshell, the subjects of this study have moderate level of writing self-efficacy. Each student showed diverse selection in writing stage. The first student had moderate self-efficacy, but he relatively could cope with the writing problems. In the second student, the writing self-efficacy was the highest one, and it was proven from her better writing result. For the last student, similar to the writing quality, he considered himself weak in this skill.

KEYWORDS

EFL writing; self-efficacy; tertiary level

FULL TEXT:

PDF

REFERENCES

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Brezina-Sanders, K. E., Swendsen, E., & Terry, R. M. (2002). Preliminary proficiency guidelines—Writing revised 2001. 13(1), 9–15.
- Heidi, P., Sullivan, J. R., & Guerra, N. S. (2007). Self-Efficacy and Goal Orientation. *Journal of Advanced Academics*, 18(2), 454–476. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ773183.pdf>
- Kolven, B. (2009). Teaching EFL to the iGeneration: A survey of using YouTube as supplementary material with college EFL students in Taiwan. *Call-EL/Online*, 10(2).
- Karyaluman, J. L., & Mohar, L. S. (2004). Rural African American Adolescents' Future Orientation: The Importance of Self-Efficacy, Control and Responsibility, and Identity Development. *Identity*, 4(2), 181–208. https://doi.org/10.1207/s1532706x040402_3
- Landau, B., Glatman, L. R., & Landau, B. (2009). Language and experience: Evidence from the blind child, 6.
- Linnenshield, E. A., & Pianta, P. R. (2003). THE ROLE OF SELF-EFFICACY BELIEFS IN STUDENT ENGAGEMENT AND LEARNING IN THE CLASSROOM. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 119–137. <https://doi.org/10.1080/10573580308223>
- Mavrou, C. A. (2009). Using YouTube to Encourage Authentic Writing in EFL Classrooms. 1–12. *TESOL Reporter*, 42(1), 1–12.

ARTICLE TOOLS

- Print this article
- Indexing metadata
- Show to cite item
- Finding References
- Review policy
- Email this article
- Email the author
- Post a Comment

ABOUT THE AUTHOR

Fika Megawati
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Indonesia

RELATED ITEMS

Show all

Journal Rely

USER

You are logged in as...

Logout

My Journals

My Profile

Log Out

Log Out as User

NOTIFICATIONS

View (11 new)

Manage

JOURNAL CONTENT

Gambar 1. Contoh gambar atau ilustrasi [1]

Tabel 1. Contoh tabel [2]

No	Nama Jurnal	Fakultas	Prodi
1	JEES	FKIP	PBI

2	SEJ	FKIP	FKIP
3	Pedagogia	FKIP	FKIP
4	Rechtsidee	HUKUM	HUKUM

Jika penulis lebih dari satu, semua nama penulis dituliskan dengan dipisahkan oleh koma (.). Jika nama penulis terdiri dari dua kata, kata pertama penulis (*first name*) sebaiknya tidak disingkat. Jika nama penulis hanya terdiri dari satu kata, nama sebenarnya dituliskan dalam satu kata. Namun, di versi online (HTML) nama penulis yang hanya satu kata perlu dituliskan dalam dua kata yang berisi nama yang sama (berulang) untuk keperluan indeksasi dan metadata.

Jika penulis mempunyai lebih dari satu afiliasi, afiliasi tersebut dituliskan secara berurutan. Tanda *superscript* berupa nomor yang diikuti tanda tutup kurung, misalnya ¹⁾, diberikan di belakang nama penulis (lihat contoh). Jika semua penulis berasal dari satu afiliasi, tanda ini tidak perlu diberikan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Wanita	89	62 %
	Pria	54	38 %
Status karyawan	Pekerja Kontrak	143	100 %
Usia	18 s/d 25 Tahun	45	31 %
	26 s/d 33 Tahun	69	54 %
	34 s/d 55 Tahun	29	14 %
Jenjang Sekolah	Sekolah Menengah Atas	112	78%
	/ Sederajat		
	Strata 1	31	22 %
Masa Kerja	Strata 2	0	0 %
	1 s/d 5 Tahun	98	68 %
	6 s/d 10 Tahun	31	32 %
	Lebih dari 10 Tahun	14	10 %

Pada informasi dari Tabel diatas, rata rata didapatkan presentase 62 % atau 89 orang yang berjenis kelamin wanita, sementara untuk persentase 38 % atau 54 orang Adalah pria. Untuk subjek segi usia, mulai dari 18 sampai 24 tahun memiliki subjek sebesar 31 % atau setara dengan 45 orang, selanjutnya dengan usia mulai dari 26 sampai dengan 33 tahun memiliki subjek sebesar 54 % atau setara dengan 69 orang, dan terakhir untuk golongan usia 34 sampai dengan 55 memiliki subjek sebesar 14 % atau setara dengan 29 orang. Kategori Jenjang Sekolah memiliki 3 yaitu sekolah menengah atas atau sederajat yang diketahui subjek sebesar 78 % atau berjumlah 112 orang, dan kategori S1 memiliki subjek sebesar 22 % atau setara dengan 31 orang. Selanjutnya masa kerja karyawan yang mendapatkan, 1 s/d 5 tahun bekerja sebanyak 68 % dengan jumlah 98 orang, 6 s/d 10 tahun memiliki 32% dengan jumlah 31 orang, dan yang lebih dari 10 tahun mendapatkan 10 % dengan jumlah 14 orang.

B. Uji Validitas**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	<i>X1.1</i>	690	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X1.2</i>	740	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X1.3</i>	752	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X1.4</i>	718	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X1.5</i>	0.827	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X1.6</i>	780	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X1.7</i>	612	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X1.8</i>	818	0.1638	<i>Valid</i>
Komunikasi (X2)	<i>X2.1</i>	839	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X2.2</i>	813	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X2.3</i>	843	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X2.4</i>	841	0.1638	<i>Valid</i>
Reward (X3)	<i>X3.1</i>	843	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X3.2</i>	888	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X3.3</i>	876	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X3.4</i>	848	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>X3.5</i>	757	0.1638	<i>Valid</i>
Kinerja Kerja (Y)	<i>Y1.1</i>	612	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>Y1.2</i>	894	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>Y1.3</i>	873	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>Y1.4</i>	840	0.1638	<i>Valid</i>
	<i>Y1.5</i>	873	0.1638	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Pada tabel diatas didapatkan uji validitas yang digunakan dalam mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Dari tabel diatas mempunyai nilai koefisien korelasi menunjukan nilai R tabel yang berjumlah sebesar 0,1638. Bahwa pernyataan yang diberikan kepada subjek melalui variabel Budaya Organisasi, Komunikasi, Reward, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.

C. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	5	0,800	0,70	Reliabel
Komunikasi (X2)	5	0,880	0,70	Reliabel
Reward (X3)	5	0,896	0,70	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	5	0,827	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai **Cronbach's Alpha** lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,800, Komunikasi (X2) sebesar 0,880, Reward (X3) sebesar 0,896, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,827. Seluruh variabel tersebut memiliki nilai **Cronbach's Alpha** di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38847702
Most Extreme Differences	Absolut	.071
	Positif	.042
	Negativ	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Dari hasil uji normalitas di dapatkan nilai Sig. sebesar 0,065 > 0,05. Yang dipastikan nilai variabel tersebar secara normal dan jika nilai signifikansi terdapat lebih dari 5 % atau 0,05 maka menunjukan bahwa variabel penelitian ini memiliki data asumsi distributif yang normal.

D. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Deviation from linierity	Sig. Linierity	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1) -> Y	3,268	0,235	Deviation from linierity>0,05	Linier
Komunikasi (X2) -> Y	3,286	0,580	Deviation from linierity>0,05	Linier
Reward (X3) -> Y	3,748	0,528	Deviation from linierity>0,05	Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Hasil yang didapatkan dari uji linieritas memiliki nilai Deviation from linierity pada variabel Budaya Organisasi, sebagai (X1), Komunikasi sebagai (X2), Reward sebagai (X3) memiliki nilai sebesar 0,52. Jadi dapat disimpulkan bahwa bersifat linier antar hubungan variabel

E. Uji Autokorelasi

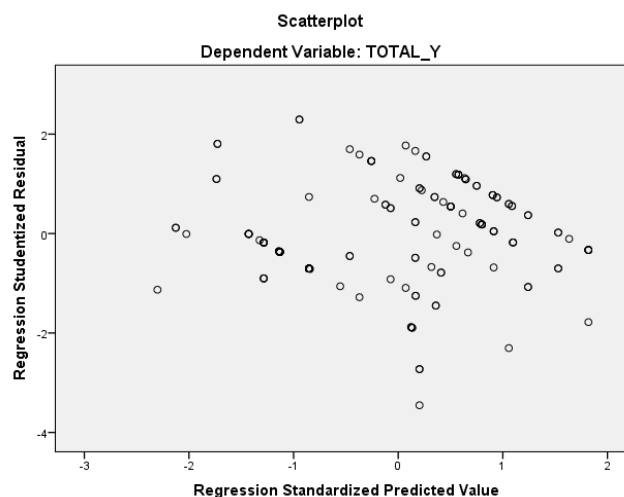
Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770	.593	.585	1.403	1.837

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Uji *Durbin Watson* (DW) dapat digunakan pada pengujian uji Autokorelasi. Menunjukkan jika *Durbin Watson* (DW) tidak terjadi autokorelasi maka nilainya di bawah 5. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,837. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa tidak dapat terjadinya autokorelasi jika *Durbin Watson* (DW) dibawah 5, sedangkan hasil yang diperoleh 1,837 kurang dari 5 yang artinya bahwa tidak terjadinya autokorelasi pada penelitian ini.

F. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Uji heterokedastisitas dilakukan pada pengujian penelitian ini yang digunakan dengan metode grafik, hasilnya dari pengujian ini dapat dilihat dari *Chart Scatterplot* diatas. Pada gambar diatas menunjukkan bahwa diseluruh kuadran (di atas dan di bawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertical atau sumbu X dan sumbu Y) data data disebarkan dengan merata. Yang berarti ini dapat di artikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada penelitian ini.

G. Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

		Coefficients^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_ X1	.345	2.894
	TOTAL_ X2	.379	2.638
	TOTAL_ X3	.631	1.585

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Pada pengujian ini diketahui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) terdapat pada semua variabel independent, yang nilainya kurang dari 10. Dengan jumlah Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai sebesar 2,894, Komunikasi (X2) memiliki nilai sebesar 2,638, dan Reward (X3) memiliki nilai sebesar 1,585. Dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya multikolonieritas dengan variabel independent, disebabkan oleh nilai tolerance pada semua variabel lebih dari 0.1 sebagai berikut Budaya Organisasi (X1) mendapatkan sebesar 0,345, Komunikasi (X2) mendapatkan sebesar 0,379, Reward mendapatkan sebesar 0,631

H. Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur dan memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini, Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Reward (X3) berperan sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Kerja (Y) merupakan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	3.065	1.336		2.294
	TOTAL_ X1	.500	.098	.456	5.074
	TOTAL_ X2	-.154	.086	-.154	-1.797
	TOTAL_ X3	.242	.062	.260	3.913

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 3.065 + 0,500 X_1 - 0,154 X_2 + 0,242 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Dapat dilihat nilai konstanta (a) memiliki nilai positif 3.065. yang berarti bahwa nilai tetap Kinerja Karyawan 3,065, karena memiliki nilai konstan pada setiap variabel Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Reward (X3).
- b) Didapatkan koefisien 0,500 pada variabel Budaya Organisasi maka bisa dikatakan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kerja. Jadi apabila Budaya Organisasi mengalami satu kenaikan, itu juga akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Kerja sebesar 0.500.
- c) Didapatkan koefisien -0,154 pada variabel Komunikasi maka bisa dikatakan Komunikasi berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Kerja. Jadi apabila Komunikasi mengalami satu kenaikan, itu juga akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Kerja sebesar 0,154.
- d) Didapatkan koefisien 0.242 pada variabel Reward maka bisa dikatakan Reward berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kerja. Jadi apabila Reward mengalami satu kenaikan, itu juga akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Kerja sebesar 0,242.

E. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418.941	3	139.647	70.978	.000 ^b
	Residual	287.252	146	1.967		
	Total	706.193	149			

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Dari hasil Uji F didapatkan hasil F hitung dengan nilai 70,978 dengan hasil signifikan 0,000. Tetapi nilai dari α yaitu $0,000 < 0,05$ menunjukkan nilai α signifikasinya lebih kecil. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel independent berpengaruh pada variabel dependent.

E. KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.585	1.403

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,593 setara 59,3%. Jadi variabel Budaya organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Reward (X3) memiliki kontribusi sebanyak 59,3% yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Terdapat sekitar 40,7% yang variabel produktifitas kerjanya tidak di bahas pada penelitian ini, dan di pengaruhi variabel lainnya.

Pembahasan

Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep yang terus berkembang dan didefinisikan sebagai sistem makna, keyakinan, nilai, serta norma bersama yang dianut oleh para anggota sebagai pedoman tingkah laku sehari-hari, pembuat keputusan, sekaligus pembeda utama antara satu instansi dengan instansi lainnya [25].

Pada pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Interbat Indonesia. Ketika karyawan memahami dan menjalankan visi dan misi perusahaan maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan maka produktifitas perusahaan dapat meningkat [1]. Peraturan perusahaan yang dijalankan dengan baik oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja, Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, K., Mariam, S., Sutawijaya, A. H., & Seto, S. (2026); Mahastuti, M. A. S., Andarusito, N., & Ferdians, A.

(2026) [14], [15]. Norma-norma, integritas, kepercayaan, dan kode etik, berpengaruh terhadap Budaya Organisasi yang mempengaruhi kondisi karyawan. Kode etik memiliki kontribusi terbesar, dibuktikan dengan meningkatnya dorongan kinerja karyawan.

Pada dasarnya, tujuan dan fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai instrumen strategis untuk mengarahkan perilaku anggota agar selaras dengan visi-misi perusahaan, sekaligus menciptakan iklim kerja kondusif demi mendorong produktivitas jangka Panjang. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa dapat menurunnya kinerja dikarenakan internalisasi karyawan, yang paling utama karyawan dengan masa kerja yang lama, terdapat adaptasi pada perubahan budaya berjalannya masa kerja yang panjang. Nilai nilai budaya yang di perbarui dapat mempengaruhi keberhasilan untuk mendorong kinerja, dengan secara konsisten

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepada pihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima [17].

Pada pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Interbat Indonesia. Komunikasi yang negatif akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dorongan karyawan tidak lagi mampu memenehui target kinerja [24]. Akan tetapi dalam peningkatan kerja, setelah diteliti komunikasi belum dapat berkontribusi secara signifikan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widowati, Widowati, & Lia Wati (2026) [17]. Sedangkan pada penelitian terdahulu Fadilah, N., & Riskarini, D. (2026); Putri, F. Z. F., & Rakhmasias, K. N. (2026); Shakilla, M., Nurhadi, N., & Hadi, S. S. (2026) [18], [19], [20] komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini dijelaskan dengan adanya karater pekerjaan di PT Interbat Indonesia dapat menerapkan prosedur kerja yang standarisasi sehingga pada melaksanakan tugas tidak begitu tergantung pada komunikasi yang intensif antar karyawan. Disamping itu interaksi komunikasi dilakukan sedikit karena keberhasilan menyelesaikan pekerjaan bersifat teknis dan rutin juga ditentukan dengan kemampuan individu. Pada saat menyelesaikan tugas tugas karyawan lebih mengandalkan kemampuan keterampilan dan pengalaman kerja.

Reward terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan akan terdorong meningkatkan kinerja apabila mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan reward yang bernilai bagi mereka. Dengan demikian, reward berfungsi sebagai insentif yang memperkuat perilaku kerja produktif [21].

Pada pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Interbat Indonesia. Reward yang diberikan Perusahaan menurut Sebagian karyawan sangat memadai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri, W. A., Saputra, H. E., & Maryaningsih, M. (2026); Dwiansyah, A., Arisandi, Y., & Stiawan, E. (2026). [21], [22] reward memberikan pengaruh secara positif dan signifikan dalam Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Nurhaliza, S., & Suryani, L. (2026). [23] bahwa reward berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan.

Bonus, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi memberikan nilai positif pada subjek. Hal ini dikarenakan indikator reward secara nonfinancial juga sangat berpengaruh besar dengan perilaku karyawan. Penghargaan secara interpersonal selayaknya pujian, pengakuan, dan apresiasi meberika bukti yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik. Dapat disimpulkan bahwa reward bukan hanya secara material, namun dengan penghargaan psikologis memunculkan rasa dihargai yang tinggi.

VII. SIMPULAN

Bedasarkan hasil uji yang sudah dijalankan, maka kesimpulannya adalah budaya organisasi, reward dapat berpengaruh secara signifikan kepada kinerja karyawan PT. Interbat Indonesia. Sedangkan komunisa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interbat Indonesia.

Bedasarkan hasil penelitian pula, peneliti dapat memberikan beberapa saran rekomendasi yang ditukan kepada pihak PT. Interbat Indonesia. Pertama, peneliti menyarankan untuk membangun komunikasi yang positif agar mempengaruhi kinerja karyawan karena dorongan karyawan tidak lagi mampu memenehui target kinerja. Kedua, pihak terkait terus mengedukasi karyawan memahami dan menjalankan visi dan misi perusahaan maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan maka produktifitas perusahaan dapat meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga artikel dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tulus ditujukan kepada dosen pembimbing, dosen penguji, dan keluarga tercinta atas dukungan yang tak pernah putus. Apresiasi juga diberikan kepada rekan-rekan yang telah memberikan semangat, serta semua pihak yang turut membantu dan berkontribusi. Semoga bantuan dan dukungan menjadi amal kebaikan.

REFERENSI

- [1] Pinarto, James Jonathan, and Rezi Erdiansyah. "Pengaruh kompetensi kerja, motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2026): 196-207.
- [2] A. Gunawan *et al.*, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG," (2023). [Online]. Available: <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- [3] Wijayanti, Putri Nur, and Franky Okto Bernando. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bernofarm Pharmaceutical Company." PhD diss., Universitas Terbuka, (2022).
- [4] Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia." *Ikraith-Ekonomika* 5, no. 1 (2022): 20-30.
- [5] Wiguna, I. Kadek Angga, Anak Agung Dwi Widyani, and Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar." *Widya Manajemen* 5, no. 1 (2023): 12-20.
- [6] Cristina, Natalia Neisya, Roswaty Roswaty, and Try Wulandari. "Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Bima Sakti Medica." *Jurnal Manajemen* 11, no. 1 (2023): 46-50.
- [7] Nur, Irawati. "Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura." *Amsir Management Journal* 2, no. 1 (2021): 1-6.
- [8] E. Septian Dymastara, "ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANDABI INDAH LESTARI BENGKULU UTARA," 2020. [Online]. Available: www.jurnal.umb.ac.id
- [9] Mili, Marwan Zam, Agustinus Tanggu Daga, Khomsatun Ni'mah, Ryryn Suryaman Prana Putra, Harsano Jayadi, Angela Merici Minggu, Rival Hanip, Saipul Sihotang, and Leon A. Abdillah. *Metodologi penelitian terpadu*. CV. Ihsan Cahaya Pustaka, 2026.
- [10] A. Syahza and U. Riau, *Buku Metodologi Penelitian , Edisi Revisi Tahun 2021*, no. September. 2021.
- [11] Kusumastuti, Sri Yani, Loso Judijanto, H. Mohamad Subroto Alirejo, Mutoharoh Mutoharoh, Umalihayati Umalihayati, Kristian Chandra, and Erlin Ifadah. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasinya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2026.
- [12] Tapa, I. Gede Fery Surya, Andiena Nindya Putri, MBA SE, S. E. Siti Rohima, and S. S. T. Bayu Pratomo. *Buku Ajar Metode Penelitian*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2026.
- [13] Haro, Andrian, Loso Judijanto, Kristina Kristina, Annisa Fitri Anggraeni, Priyanto Priyanto, Anif Priyanto, and Rahmawati Ning Utami. *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan penerapan praktis analisis data berbasis studi kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2026.
- [14] Putri, Kabita, Siti Mariam, Ahmad Hidayat Sutawijaya, and Samudra Seto. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *JURNAL LENTERA BISNIS* 15, no. 1 (2026): 1085-1099
- [15] Mahastuti, Made Astintya Sinta, Nurcahyo Andarusito, and Achda Ferdians. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Fimediiasi Oleh Perilaku Disiplin (Studi Pada Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes)." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)* 10, no. 2 (2026): 1057-1082.
- [16] Ramadhanti, Ardita Puri, Ignatius Soni Kurniawan, and Mohammad Ahyar Syafwan Lysander. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bhakti Astawira Sejahtera Kabupaten Kulon Progo." *Jambura Economic Education Journal* 8, no. 1 (2026): 208-223.
- [17] Widowati, Widowati, and Lia Wati. "Pengaruh Integritas dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Parkland World Indonesia." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 6, no. 1 (2026): 530-543.
- [18] Fadilah, Nurul, and Dian Riskarini. "Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Sari Idaman." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 14, no. 1 (2026): 382-390.
- [19] Putri, Farah Zuhaida Fatkhurrahman, and Katrin Narwas Rakhmasias. "Pengaruh Gaya Komunikasi Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Di Yogyakarta." *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968 2, no. 3 (2026): 2130-2135.

- [20] Shakilla, Maurenda, Nurhadi Nurhadi, and Seno Sudarmono Hadi. "Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inpaga Aman Sentosa Kota Tangerang." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika* 3, no. 1 (2026): 105-113.
- [21] Fitri, Widia Annisa, Harius Eko Saputra, and Maryaningsih Maryaningsih. "Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agri Andalas." *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)* 5, no. 1 (2026): 669-676.
- [22] Dwiansyah, Aji, Yosy Arisandi, and Evan Stiawan. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Muslim dalam Persepektif Bisnis Islam (Studi PT. Honda Bintang Motor Gading Cempaka Kota Bengkulu)." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 11, no. 1 (2026).
- [23] Nurhaliza, Savannah, and Lilis Suryani. "Pengaruh Reward Punishment dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan." *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN* 4, no. 3 (2026): 737-750.
- [24] Firdaus, V., HANA SETYANI, S. W. L., BUDI SUSANTO, A., & Suroso, I. (2022). Change Management and Self Fulfilling Motivation In The East Java Furniture Industry. *Quality-Access to Success*, 23(190), 85.
- [25] Sandi, D. P., & Masri, M. (2026). Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawaan melalui Komiten Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.