



PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*, *REWARD SYSTEM* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BELLA AGUNG CITRA MANDIRI SIDOARJO

Geby Glarita

geby.glarita123@gmail.com

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Ida Aju Brahmasari

brahmasari@untag-sby.ac.id

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo,
Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis : *geby.glarita123@gmail.com*,

Abstract *PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo, which is located at Jalan Kedung Peluk Sidoarjo, is a springbed company. The company implements a system that focuses on achieving targets, so employees are required to be active in competing in the market by creating high-quality products. In the past three years, the company has experienced rapid development and managed to capture nearly 80% of the market share. This increase in sales is supported by various forms of motivation, facilities, and financial support from the company. Competition in business is getting tighter, so companies need to maintain the performance of their employees. However, in the company's operations, there are still several obstacles, such as employees who have not been able to achieve the set production targets. This study aims to determine the influence of organizational culture, reward system and punishment on the performance of employees of PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo. This study uses a sample of 100 respondents and the method used in this study uses a quantitative method to collect data using a questionnaire. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, multiple linear regression analysis, determination coefficient, and Hypothesis Test, namely Test F and Test T. Then the analysis tools used in this study use SPSS version 30. While the data used is primary data. Primary data was obtained based on respondents' answers to a questionnaire distributed by the researcher to employees of PT Bella Citra Agung Mandiri Sidoarjo. And the results of this research partially show that organizational culture, reward system and punishment have a significant effect on the performance of employees of PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo.*

Keywords: *organizational culture, reward system, punishment and employee performance*

Abstrak PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo yang beralamat di Jalan Kedung Peluk Sidoarjo merupakan perusahaan *springbed*. Perusahaan ini menerapkan sistem yang berfokus pada pencapaian target, sehingga karyawan dituntut untuk aktif dalam bersaing di pasar dengan menciptakan produk berkualitas tinggi. Dalam tiga tahun terakhir, perusahaan telah mengalami perkembangan pesat dan berhasil menguasai hampir 80% pangsa pasar. Peningkatan penjualan ini didukung oleh berbagai bentuk motivasi, fasilitas, dan dukungan finansial dari perusahaan. Persaingan dalam bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan perlu mempertahankan kinerja karyawannya. Namun, dalam operasional perusahaan, masih terdapat beberapa kendala, seperti adanya karyawan yang belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *organizational culture*, *reward system* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden dan metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengumpulkan datanya menggunakan angket kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi serta Uji Hipotesis yaitu Uji F dan Uji T. Kemudian alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 30. Sedangkan data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket kuesioner yang dibagikan peneliti kepada karyawan PT Bella Citra Agung Mandiri Sidoarjo. Dan hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa *organizational culture*, *reward system* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo.

Kata Kunci: *organizational culture, reward system, punishment dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

PT Bella Agung Citra Mandiri salah satu perusahaan yang bergerak pada produksi produk *springbed*. Perusahaan ini menerapkan sistem yang berfokus pada pencapaian target, sehingga karyawan dituntut untuk aktif dalam bersaing di pasar dengan menciptakan produk berkualitas tinggi. Dalam tiga tahun terakhir, perusahaan telah mengalami perkembangan pesat dan berhasil menguasai hampir 80% pangsa pasar. Peningkatan penjualan ini didukung oleh berbagai bentuk motivasi, fasilitas, dan dukungan finansial dari perusahaan.

Persaingan dalam bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan perlu mempertahankan kinerja karyawannya. Namun, dalam operasional perusahaan masih terdapat beberapa kendala, seperti adanya karyawan yang belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan. Berdasarkan data penjualan PT Bella Agung Citra Mandiri pada bulan Juli hingga Oktober 2024, penjualan mengalami peningkatan sebesar 70% pada bulan Juli, namun kembali menurun pada bulan Agustus. Pada bulan September, penjualan mencapai 90%, tetapi penurunan terjadi lagi pada bulan Oktober sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memaksimalkan kinerjanya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan belum tercapai.

Dalam hal pemberian *reward*, PT Bella Agung Citra Mandiri belum dilakukan secara adil dan merata, sehingga terdapat perbedaan dalam pembagian insentif antara karyawan yang berprestasi. Misalnya, bonus finansial yang diterima oleh beberapa karyawan yang mencapai target belum sesuai. Selain itu, perusahaan biasanya memberikan kesempatan bagi karyawan berprestasi untuk naik jabatan. Namun, sering kali perusahaan hanya memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai kinerja yang baik, tetapi dalam kenyataannya karyawan yang memiliki kemampuan, terus meningkatkan kinerja, dan berhasil mencapai target tidak mendapatkan promosi.

Penerapan *punishment* di PT Bella Agung Citra Mandiri masih kurang tepat, karena hukuman diberlakukan secara merata, termasuk kepada semua karyawan yang tidak terlibat dalam kesalahan tersebut. Sebaliknya, ada juga kasus di mana beberapa karyawan yang melakukan kesalahan justru tidak mendapatkan hukuman yang seharusnya. Situasi ini berdampak negatif pada kinerja karyawan, karena mereka merasa diperlakukan tidak adil, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

Pada PT Bella Citra Agung Mandiri, terdapat masalah di mana masih ada karyawan yang tidak disiplin terhadap aturan dan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada dan tidak menerapkan visi serta misi perusahaan. Hubungan dan komunikasi yang baik dengan konsumen sangat penting untuk keberlanjutan perusahaan di masa depan. Perusahaan telah menetapkan aturan, nilai, norma, dan etika mengenai cara menjalin hubungan baik dan memperlakukan pelanggan sehingga ketidakmampuan karyawan dalam membangun hubungan baik dengan konsumen dapat merugikan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo ?
2. Apakah *reward system* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo ?
3. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo ?
4. Apakah *organizational culture*, *reward system*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *reward system* terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *organizational culture*, *reward system* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek sumber daya manusia, termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja. Tujuannya untuk mendukung aktivitas perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi pencapaian target maupun keuntungan yang maksimal.

Organizational Culture

Organizational culture merupakan kumpulan norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan yang berkembang dalam jangka waktu lama, yang dibentuk oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi. Budaya ini kemudian disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru, serta diterapkan dalam kegiatan sehari-hari organisasi. Dampaknya terlihat pada cara berpikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi barang, melayani pelanggan, dan mencapai tujuan organisasi (Rafiq, 2020).

Organizational Culture merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan, sehingga perlu diwariskan agar tetap berjalan dan tidak hilang atau memudar. Jika budaya organisasi tidak diterapkan, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, serta perubahan sikap dan perilaku mereka, yang pada akhirnya akan mempengaruhi perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Munandar *et al.*, 2020).

(Triwandani & Wahyuni, 2022) indikator *organizational culture* sebagai berikut:

1. Inovatif dengan mempertimbangkan risiko
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah
3. Berorientasi pada hasil
4. Berorientasi pada kepentingan seluruh karyawan
5. Agresif dalam bekerja

Reward System

Reward merupakan hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. *Reward* juga dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang telah ditetapkan (Pramesti *et al.*, 2019).

Reward merupakan sarana yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan, guna mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, *reward* juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan posisi yang dibutuhkan (Astuti, 2020).

(Sunarto, 2022) indikator *reward system* sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Penghargaan
4. Tunjangan
5. Promosi

Punishment

Punishment merupakan sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan atau tidak berhasil mencapai target yang ditetapkan. Ada berbagai alasan mengapa perusahaan memberikan punishment kepada karyawan, salah satunya merupakan sebagai respons terhadap pelanggaran yang telah dilakukan, dengan harapan agar kesalahan tersebut tidak terjadi lagi di masa mendatang (Astuti, 2020).

Punishment digunakan untuk memberikan ancaman kepada karyawan yang melanggar, dengan tujuan memperbaiki kinerja mereka serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang ada, sekaligus memberikan pelajaran bagi pelanggar (Putra & Wediyanto, 2023).

(Zavira, 2021) indikator punishment sebagai berikut:

1. Pemberitahuan mengenai kesalahan
2. Teguran dan peringatan atas kesalahan
3. Hukuman atas kesalahan

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, waktu, pengalaman, dan dedikasi yang dimilikinya (Sadat *et al.*, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tugas yang diberikan, dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan tanpa melanggar hukum dan tetap mematuhi norma etika (Ronia *et al.*, 2020).

(Hastuti *et al.*, 2023) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Penelitian Terdahulu

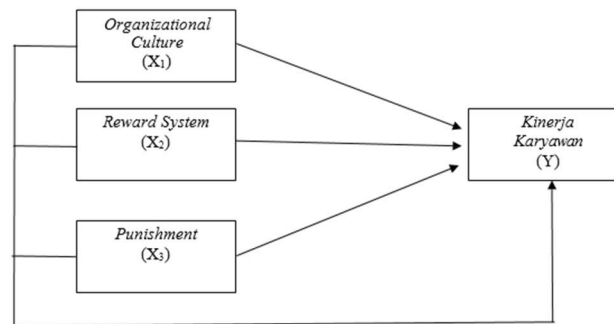
1. (Hendra, 2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan . Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
2. (Lubis, 2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Menggunakan metode kuantitatif.

PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, REWARD SYSTEM DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BELLA AGUNG CITRA MANDIRI SIDOARJO

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

3. (Gunawan *et al.*, 2023) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Toedjoe Cikarang.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian, di mana rumusan masalah disajikan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan kerangka teori di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : *Organizational Culture* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo.

H2 : *Reward System* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo.

H3 : *Punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo.

H4 : *Organizational Culture*, *Reward System* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *causal explanatory*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dan sampel yang diambil berjumlah 100 orang sehingga menggunakan metode sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan analisis jawaban kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alat analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas), Regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program statistik SPSS 30.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

- Jika $r_{\text{Hitung}} \geq 0,196$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- Jika $r_{\text{Hitung}} \leq 0,196$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	sign	keterangan
	X _{1.1}	0,671	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.2}	0,735	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.3}	0,608	0,1966	<0,001	Valid

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, REWARD SYSTEM DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BELLA AGUNG CITRA MANDIRI SIDOARJO**

<i>Organizational Culture (X₁)</i>	X _{1.4}	0,723	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.5}	0,709	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.6}	0,597	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.7}	0,731	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.8}	0,620	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.9}	0,658	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.10}	0,645	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.11}	0,647	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.12}	0,683	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.13}	0,677	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.14}	0,723	0,1966	<0,001	Valid
	X _{1.15}	0,717	0,1966	<0,001	Valid
<i>Reward System (X₂)</i>	X _{2.1}	0,644	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.2}	0,670	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.3}	0,712	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.4}	0,584	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.5}	0,595	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.6}	0,692	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.7}	0,660	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.8}	0,675	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.9}	0,529	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.10}	0,605	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.11}	0,592	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.12}	0,599	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.13}	0,710	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.14}	0,769	0,1966	<0,001	Valid
	X _{2.15}	0,748	0,1966	<0,001	Valid
<i>Punishment (X₃)</i>	X _{3.1}	0,780	0,1966	<0,001	Valid
	X _{3.2}	0,743	0,1966	<0,001	Valid
	X _{3.3}	0,742	0,19606	<0,001	Valid
	X _{3.4}	0,805	0,1966	<0,001	Valid
	X _{3.5}	0,759	0,1966	<0,001	Valid
	X _{3.6}	0,766	0,1966	<0,001	Valid
	X _{3.7}	0,736	0,1966	<0,001	Valid
	X _{3.8}	0,708	0,1966	<0,001	Valid
	X _{3.9}	0,646	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.1}	0,694	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.2}	0,765	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.3}	0,745	0,1966	<0,001	Valid

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, REWARD SYSTEM DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BELLA AGUNG CITRA MANDIRI SIDOARJO**

Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.4}	0,718	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.5}	0,739	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.6}	0,666	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.7}	0,715	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.8}	0,710	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.9}	0,739	0,1966	<0,001	Valid
	Y _{1.10}	0,521	0,1966	<0,001	Valid

menunjukkan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari rtabel sehingga dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel organizational culture, reward system dan punishment.

Uji Reliabilitas

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$, maka variabel reliabel
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,70$, maka variable tidak reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Organizational Culture (X1)	0,915	Reliabel
Reward System (X2)	0,904	Reliabel
Punishment (X3)	0,898	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	Reliabel

menunjukkan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

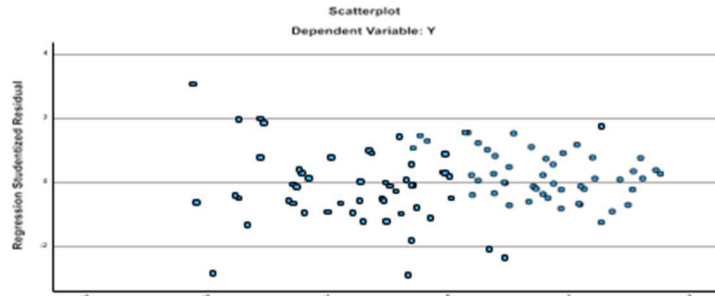
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,68959936
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.062
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, REWARD SYSTEM DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BELLA AGUNG CITRA MANDIRI SIDOARJO**

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas



menunjukkan bahwa plotting (titik-titik) pada data yang telah diuji menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	<i>Organizational Culture</i> (X1)	0,209	4,777
	<i>Reward System</i> (X2)	0,276	3,619
	<i>Punishment</i> (X3)	0,229	4,361

nilai pada variabel independent penelitian ini menunjukkan nilai dari VIF (Variance Inflation Factor) <10,00 sedangkan untuk nilai Tolerance >0,1 maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1.	(Constant)	-2,180	1,440	-1,514	,133
	<i>Organizational Culture</i> (X1)	,151	,049	,215	,003
	<i>Reward System</i> (X2)	,189	,045	,257	,001

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, REWARD SYSTEM DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BELLA AGUNG CITRA MANDIRI SIDOARJO**

	<i>Punishment</i> (X3)	,596	,076	,530	7,889	,001
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

$$Y = -2,180 + 0,151X_1 + 0,189X_2 + 0,596X_3$$

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar -2.180 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan ketika semua variabel independen *organizational culture*, *reward system*, dan *punishment* bernilai nol. Artinya, jika tidak ada *organizational culture*, *reward system*, dan *punishment* yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan berada pada tingkat -2.180.

2. Nilai koefisiensi regresi pada *Organizational Culture* (X_1) menunjukkan bahwa angka sebesar 0,151 memiliki arti *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *organizational culture* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,151 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisiensi regresi pada *Reward System* (X_2) menunjukkan bahwa angka sebesar 0,189 memiliki arti *reward system* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *reward system* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,189 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisiensi regresi pada *Punishment* (X_3) menunjukkan bahwa angka sebesar 0,596 memiliki arti *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *punishment* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,596 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	-2,180	1,440		-1,514	,133
	<i>Organizational Culture</i> (X1)	,151	,049	,215	3,051	,003
	<i>Reward System</i> (X2)	,189	,045	,257	4,189	,001
	<i>Punishment</i> (X3)	,596	,076	,530	7,889	,001
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

t tabel dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki df sebesar 96. Dengan mengetikkan =tinv(0.05,96) pada Ms. Excel, maka didapatkan t tabel sebesar 1.984. Pengambilan keputusan dari uji t di atas dapat dilihat sebagai berikut :

a. Pengaruh *Organizational Culture* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,051 > t tabel = 1,984 dengan (df = n- k-1= 100-3-1 = 96) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (kurang dari 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Reward System* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 4,189 > t tabel = 1,984 dengan (df = n- k-1= 100-3-1 = 96) dengan nilai signifikansi sebesar ,001 (kurang dari 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti reward system berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *Punishment* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 7,889 > t tabel = 1,984 dengan (df = n- k-1= 100-3-1 = 96) dengan nilai signifikansi sebesar ,001 (kurang dari 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2559,490	3	853,163	289,802	<.001 ^b
	Residual	282,620	96	2,944		
	Total	2842,110	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), <i>organizational culture</i> , <i>reward system</i> , <i>punishment</i>						

Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 96. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0.05,3,96) akan menghasilkan nilai F tabel yang diperoleh sebesar 2,699. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F hitung yang diperoleh sebesar 289,802. Nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 2,699. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

nilai yang menunjukkan atau digunakan untuk mengukur kontribusi yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien ini dilambangkan dengan R^2 , yang menyatakan proporsi variasi total dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh hubungan linier dengan variabel bebas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,901	,897	1,71580

nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,897 itu berarti bahwa pengaruh variabel Organizational Culture (X_1), Reward System (X_2), Punishment (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo apabila dipresentasikan adalah sebesar 89,7% pengaruh variabel organizational culture, reward system dan punishment terhadap kinerja karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pelatihan, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel *Organizational Culture* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung 3,051 > t tabel = 1,984 dan besarnya nilai signifikansi 0,003 (kurang dari 0,05) yang dapat disimpulkan variabel organizational culture berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo dapat dinyatakan bukti kebenarannya. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan

(Sarumaha, 2022) dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias.

Pengaruh *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel *reward system* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung = 4,189 > t tabel = 1,984 dan besarnya nilai signifikansi sebesar <,001 (kurang dari 0,05) yang dapat disimpulkan variabel *reward system* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo dapat dinyatakan bukti kebenarannya. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Cahya dan Sunarto, 2024) dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa *reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung = 7,889 > t tabel = 1,984 dan besarnya nilai signifikansi sebesar <,001 (kurang dari 0,05) yang dapat disimpulkan variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo dapat dinyatakan bukti kebenarannya. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Sofianti, 2021) dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor.

Pengaruh *Organizational Culture*, *Reward System* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sign, dalam uji F sebesar <,001 yang artinya < dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari *organizational culture* (X_1), *reward system* (X_2) dan *punishment* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo. Hasil Nilai koefisien determinasi atau R^2 dari perhitungan SPSS diperoleh R^2 = sebesar 0,897 memiliki arti bahwa sebesar 89,7% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Culture*, *Reward System* dan *Punishment*. Sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dengan demikian *organizational culture*, *reward system* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka ditarik simpulan mengenai *Organizational Culture*, *Reward System* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo sebagai berikut :

1. *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo
2. *Reward System* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo
3. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo

4. *Organizational Culture, Reward System dan Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bella Agung Citra Mandiri Sidoarjo

DAFTAR PUSTAKA

- Adittio Putra, O., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewardss and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2(2), 99–110. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i2.266>.
- Arfita Widi Astuti, Y. S. (2020). Pemberian Reward Pt Valve Automation. *Indonesian Journal of Economics Application*, 2(2), 120–130.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hastuti, et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 10, 105–111.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Lubis. (2020). 1.1 Latar Belakang. 2020–2021.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Rafiq. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14– 25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sunarto, C. dan. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Triwandani dan Wahyuni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Zavira, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja pada PT. Manson Melody Ritel.