

## **PENGARUH REWARD DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOP PROPERTI INDONESIA**

**Nadia Anggraeni<sup>1</sup>**  
Universitas Pamulang

**Ahmad Nazir<sup>2</sup>**  
Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan  
[nadiaanggrn01@gmail.com](mailto:nadiaanggrn01@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01171@unpam.ac.id](mailto:dosen01171@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

***Abstract.** This research aims to determine the influence of rewards and organizational culture on employee performance at PT Top Properti Indonesia, both partially and simultaneously. This type of associative research with a quantitative approach. The research sample was 73 respondents. The data analysis methods used in the research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classic assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t tests and simultaneous f tests. The research results show that rewards have an influence on employee performance with a calculated t value  $>$  t table or  $(8.993 > 1,994)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value  $>$  t table or  $(9.051 > 1,994)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Rewards and Organizational Culture have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value  $>$  F table or  $(57.033 > 3.130.)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The results of the R-square value show that Reward and Organizational Culture together have an influential contribution to employee performance variables of 62%, while the remaining 38% is influenced by other factors or variables that were not studied.*

**Keywords:** *Reward, Organizational Culture, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Top Properti Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 73 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa *Reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(8,993 > 1,994)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(9,051 > 1,994)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Reward* dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(57,033 > 3,130.)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  Hasil nilai R-square bahwa *Reward* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: *Reward*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi, keterbukaan informasi, dan mobilitas tenaga kerja lintas negara, berbagai sektor industri mengalami perubahan signifikan—termasuk industri properti. Permintaan akan hunian yang berkualitas tidak hanya datang dari masyarakat lokal, tetapi juga dari investor dan pekerja asing yang menetap di berbagai kota strategis. Hal ini menjadikan industri properti, khususnya sektor perumahan, semakin kompetitif dan dinamis. Di tengah perkembangan tersebut, agen properti menjadi garda terdepan dalam mempertemukan antara permintaan dan penawaran di pasar properti. Tidak hanya bertugas sebagai perantara jual beli atau sewa rumah, agen properti juga dituntut untuk memberikan layanan yang profesional, memahami kebutuhan pasar, serta membangun hubungan jangka panjang dengan klien. Dalam konteks ini, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam membentuk kualitas, kompetensi, dan produktivitas agen properti.

**Tabel 1.1**

**Data Pencapaian Kinerja PT Top Properti Indonesia pada Tahun 2022-2024**

No	Tahun	Target	Pencapaian	Persentase %
1	2022	500 Unit	460 Unit	92%
2	2023	600 Unit	590 Unit	98,3%
3	2024	700 Unit	680 Unit	97,1%

Sumber : PT Top Properti Indonesia, 2022-2024

Berdasarkan data tiga tahun terakhir di PT Top Properti Indonesia Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Top Properti Indonesia mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 persentase pencapaian keuntungan dari PT Top Properti Indonesia yaitu sebesar 92% yang artinya PT Top Properti Indonesia tidak dapat memenuhi target keuntungan pada tahun 2021. Pada tahun 2023 PT Top Properti Indonesia mampu bangkit dari keterpurukan pernyataan ini didukung dengan presentasi pencapaian keuntungan sebesar 98,3% pencapaian ini Pencapaian PT Top Properti Indonesia pada tahun 2023 tercatat mengalami penurunan yaitu sebesar 97,1%.

**Tabel 1.2**

**Jenis Reward Karyawan Yang Diberikan  
PT Top Properti Indonesia Tahun 2022-2024**

No	Jenis Reward	Tahun	Penerima Reward
1	Bonus Penjualan	2022	Ada
		2023	Ada
		2024	Ada
2	Insentif Kuartalan	2022	Ada
		2023	Ada
		2024	Ada
3	Penghargaan Karyawan terbaik	2022	Ada
		2023	Ada

No	Jenis Reward	Tahun	Penerima Reward
		2024	Ada

Sumber: PT Top Properti Indonesia Tahun 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.2 yang menunjukkan bahwa PT Top Properti Indonesia secara konsisten memberikan berbagai jenis reward (bonus penjualan, insentif kuartalan, dan penghargaan karyawan terbaik) selama tahun 2022 hingga 2024, meskipun PT Top Properti Indonesia telah secara konsisten memberikan reward kepada karyawan dalam bentuk bonus penjualan, insentif kuartalan, dan penghargaan karyawan terbaik selama tiga tahun berturut-turut, namun realita di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan merata. Hal ini diperkuat oleh data pra survey reward sebagai berikut

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Pra Survey Reward**  
**PT Top Properti Indonesia Tahun**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tujuan kerja yang ingin dicapai?	12	40%	18	60%	30
2	Apakah Penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian individu.?	17	57%	13	43%	30
3	Apakah Penghargaan membuat karyawan lebih termotivas?	15	50%	15	50%	30
4	Apakah karyawan yakin bahwa penghargaan yang saya dapatkan sesuai dengan usaha dan kinerja saya.?	10	33%	20	67%	30
5	Apakah Ketepatan waktu pemberian penghargaan membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja.?	19	63%	11	37%	30

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan table 1.3 pra-survei Reward di atas, terlihat bahwa beberapa indikator masih mendapatkan penilaian “tidak” atau masih perlu diperbaiki. Pada indikator kesesuaian reward dengan tujuan kerja, terdapat 18 responden atau 60% yang merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan tujuan kerja yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan belum sepenuhnya mendukung arah dan target kerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Pra Survey Budaya Organisasi**  
**PT Top Properti Indonesia Tahun**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah karyawan memiliki kesadaran dalam bekerja? <b>Kesadaran Diri</b>	18	60%	12	40%	30

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
2	Apakah para karyawan antusias dalam bekerja? <b>Keagresifan</b>	14	46,7%	16	53,3%	30
3	Apakah karyawan berhubungan baik sesama rekan kerja? <b>Kepribadian</b>	12	40%	18	60%	30
4	Apakah karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan? <b>Perfoma</b>	13	43,3%	17	56,6%	30
5	Apakah karyawan memiliki orientasi tim yang baik? <b>Orientasi Tim</b>	12	40%	18	60%	30

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 1.4 pra survey budaya organisasi diatas hampir semua indikator mendapatkan penilaian tidak atau masih harus diperbaiki. Dapat dilihat pada indikator kesadaran diri bahwa 12 orang dengan presentase 40% merasa karyawan belum memiliki kesadaran dalam bekerja hal dinilai karyawan yang belum memiliki kesadaran kerja menunjukkan lemahnya internalisasi nilai tanggung jawab. Pada indikator keagresifan ada 18 orang dengan presentase 60% merasa para karyawan tidak antusias dalam bekerja, hal ini dinilai mayoritas karyawan kurang berinisiatif dan tidak menunjukkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Lalu pada indikator kepribadian ada 15 orang dengan presentase 50% merasa karyawan belum sepenuhnya berhubungan baik sesama rekan kerja, hal ini dinilai ada separuh karyawan yang mengalami hambatan dalam menjalin relasi sosial positif. Lalu pada indikator performa ada 17 orang dengan presentase 56,6% merasa karyawan belum memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dinilai sebagian besar karyawan tidak memiliki kemampuan atau ruang untuk berinovasi. Terakhir indikator orientasi tim ada 18 orang dengan presentase 60% merasa karyawan belum memiliki orientasi tim yang baik, hal ini dinilai karyawan bekerja lebih individualistis dan belum memiliki semangat kerja sama tim yang kuat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2020:1) “menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan Menurut Terry & Leslie (2019: 1) “manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau maksud-maksud yang nyata”.

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019: 10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Sedangkan menurut Afandi (2021:83) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”.

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020:89) “menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Sedangkan menurut Kasmir (2017:182) definisi lain "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:2) "Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu." Oleh karena itu, diperlukan metode penelitian yang tepat untuk mengumpulkan data yang relevan dalam sebuah penelitian". Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono, (2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Top Properti Indonesia sebanyak 73 orang karyawan.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2021:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, di mana menurut Sugiyono (2019: 133) "Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Maka sampel dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT Top Properti Indonesia yang berjumlah 73 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.2.3 Uji Instrumen**

Instrumen penelitian signifikan dalam pemeriksaan kuantitatif karena sifat informasi masih belum jelas tergantung pada sifat perangkat yang digunakan. Oleh karena itu, penting untuk menguji instrumen tersebut untuk menentukan sifat instrumen tersebut, misalnya melalui penyelesaian validitas dan realibitas.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ini diharapkan dapat menguji apakah pernyataan di setiap hal yang ditanyakan dalam kuisisioner itu valid atau tidak. peraturan yang menyertainya Jika nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dianggap valid. Adapun hasil uji validasi variabel Reward, sebagai berikut:

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, penentuan Tingkat realibitas tetap dilakukan dengan menggunakan (SPSS) versi 24. Aturan yang digunakan adalah apabila suatu instrumen memberikan hasil yang stabil maka disebut dengan instrumen estimasi. dapat diandalkan. Estimasi diselesaikan satu kali dan kualitas yang tak tergoyahkan dilakukan dengan menggunakan uji terukur *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Intrument dikatakan reliabel apabila nilai *cronbcach alpha* di dapat diatas 0,600. Berikut adalah hasil uji realibitas.

### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardiz ed Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66232520
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.055
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

#### 3. Uji Multikoleniaritas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward	.476	2.100
	Budaya Organisasi	.476	2.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada tabel 4.15 Reward mempunyai nilai *tolerance* 0,476 < 1 dengan nilai VIF 2,100 < 10,00 dan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai

*tolerance*  $0,476 < 1$  dengan nilai VIF  $2,100 < 10,00$ . dapat disimpulkan bahwa variabel Reward dan Budaya Organisasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.609	3.714	1.841

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

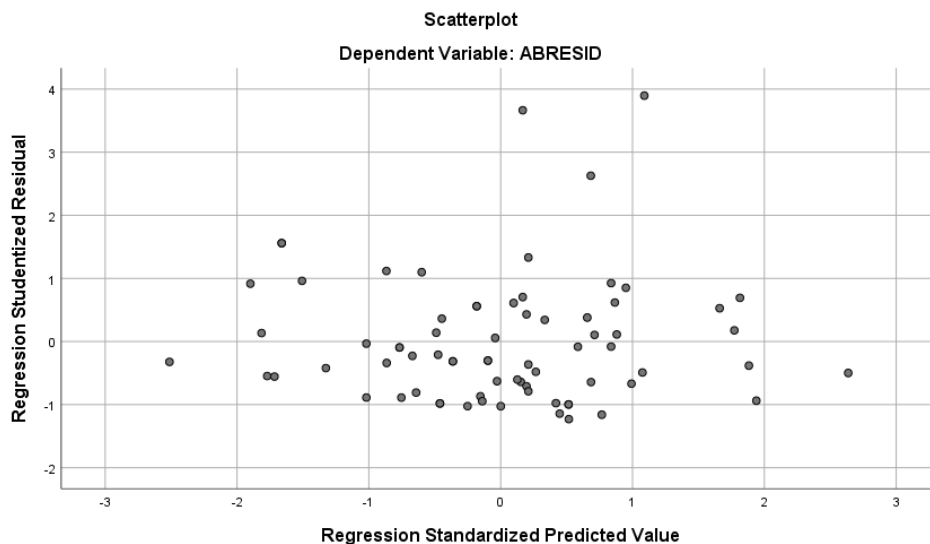
Sumber :

SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,841 yang berada diantara 1,550- 2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas membantu menentukan apakah terdapat penyimpangan dari asumsi heteroskedastisitas klasik, khususnya adanya variansi yang tidak sama dari residu untuk seluruh observasi dalam model regresi. Salah satu syarat untuk model regresi adalah tidak adanya tanda-tanda heterogenitas. Uji beda dalam analisis regresi ini menggunakan uji Glesjer. Artinya, kita meregresi residu pada variabel independen menggunakan persamaan regresi dan mengujinya pada scatterplot. Artinya, pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED, lihat apakah sumbu Y mempunyai pola tertentu, misalnya: Sumbu Y dan X yang diprediksi merupakan residu Student (Y yang diprediksi - Y aktual). Hasil dari uji heteroskedastisitas Glesjer adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Grafik Uji Glejser**

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

## 4.2.6 Uji Hipotesis

### 1. Uji T Parsial

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji t Variabel Reward Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.050	2.722		4.427	.000
	Reward	.670	.074	.730	8.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,993 > 1,667)$  hal ini diperkuat dengan nilai  $sig$   $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yaitu bahwa Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Top Properti Indonesia.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.909	2.721		4.378	.000
	Budaya Organisasi	.679	.075	.732	9.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $(9,051 > 1,667)$  hal ini diperkuat dengan nilai  $Sig$   $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. yaitu bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Top Properti Indonesia

### 2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 4.28**  
**Hasil Hipotesis (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573.633	2	786.817	57.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	965.709	70	13.796		
	Total	2539.342	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Reward

Sumber : S

PSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $57,033 > 3,130$ ), hal ini juga diperkuat dengan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. yaitu bahwa Reward dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Top Properti Indonesia.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Reward memperoleh mean 3,51 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel Reward dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung  $> R$  tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar  $Y = 12,050 + 0,670 X_1$ . Lalu hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,730. Yang termaksud kuat. Nilai Koefisien Determinasi variabel Reward memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,3%, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.. Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,051 > 1,994$ ) hal ini diperkuat dengan nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. yaitu bahwa Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Top Properti Indonesia.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Prasojo, R. T. S., Ekowati, D., & Agustina, T. S. (2024) dalam penelitiannya mengatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Tiara Suci Bentar, Aceh Samsudin, Nor Norisanti (2019). dalam penelitiannya mengatakan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan penemuan diatas dapat disimpulkan bahwa reward memiliki pengaruh cukup kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan pencapaian target kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi memperoleh mean 3,49 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung  $> R$  tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar  $Y = 11,909 + 0,679 X_2$ . nilai R sebesar 0,732. Koefisien determinasi variabel Budaya Organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,6%, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau ( $9,051 > 1,994$ ) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. yaitu bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Top Properti Indonesia.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Rukmini, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, & I Nengah Suardika. (2024). dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Melisa, T., & Subarto, S. (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan penemuan diatas dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh cukup kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan pencapaian target kinerja karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Reward dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan memperoleh mean 3,63 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik.. Lalu untuk uji validitaas semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar  $Y = 8,106 + 0,385 X_1 + 0,397 X_2$ . Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,787. Koefisien determinasi variabel Reward dan Budaya Organisasi secara bersamasama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $57,033 > 3,130$ ), hal ini juga diperkuat dengan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_1$  diterima. yaitu bahwa Reward dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Top Properti Indonesia.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Yuni Dita Chrisnawati, Karuniawati Hasanah (2023). dalam penelitiannya mengatakan bahwa reward dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Chrisnawati dan Hasanah (2023). dalam penelitiannya mengatakan reward dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan penemuan diatas dapat disimpulkan bahwa reward dan budaya organisasi sama-sama memiliki pengaruh cukup kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan pencapaian target kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Top Properti Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sederhana sebesar  $Y = 12,050 + 0,670 X_1$ . Uji hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$  ( $9,259 > 1,994$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_1$  diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Top Properti Indonesia.
2. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sederhana sebesar  $Y = 11,909 + 0,679 X_2$ . Uji hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$  ( $9,051 > 1,994$ ) dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_1$ 2 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Top Properti Indonesia.
3. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi bergadanda sebesar  $Y = 8,106 + 0,385 X_1 + 0,397 X_2$ . Uji hipotesis dengan diperoleh nilai  $f$  ( $58,384 > 3,130$ ), hal dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_1$ 3 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Top Properti Indonesia

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ada beberapa keterbatasan yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya agar hasil penelitian menjadi lebih baik. Keterbatasan tersebut antara lain ialah :

1. Unsur-unsur yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian ini hanya terdiri dari dua faktor, yaitu Reward dan Budaya Organisasi, sedangkan ada banyak elemen berbeda yang dapat masuk akal dan berpotensi mempengaruhi faktor-faktor Kinerja Karyawan.
2. Dalam pengumpulan data, informasi yang ditanggapi responden melalui penilaian sentimen masyarakat terkadang tidak menunjukkan apa yang terjadi, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pertimbangan, keraguan dan pengaturan antar setiap responden, serta berbagai elemen. , misalnya kehandalan dalam mengisi sudut pandang responden dalam polling yang menyelesaikannya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Reward (X1) pada pernyataan nomor 10 “Tidak perlu menunggu terlalu lama untuk menerima penghargaan setelah saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.” Mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 3,18. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar perusahaan dapat lebih meningkatkan sistem pemberian reward dengan memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian penghargaan. Pemberian reward yang cepat dan sesuai dengan pencapaian karyawan akan mampu menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Budaya Organisasi (X2) pada pernyataan nomor 10 “Saya aktif dalam kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama. Mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 3,45. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar perusahaan membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif melalui kegiatan-kegiatan yang mempererat kerja sama antar karyawan, seperti pelatihan teamwork, kegiatan team building, maupun komunikasi yang lebih terbuka antar bagian. Dengan demikian, rasa kebersamaan dan semangat kerja tim akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pernyataan nomor 2 “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.” Mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 3.34. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan pembinaan serta arahan yang lebih intensif kepada karyawan agar mereka lebih terampil dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang optimal. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan keterampilan kerja secara berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya secara konsisten.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, A. R., & Rosyid, M. Z. (2018). *Reward & Punishment dalam Pendidikan. Literasi Nusantara*.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing, Malang.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*.
- Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*. CV Alfabeta, Bandung.
- ||-----, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- ||----- (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sutrisno,E., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

### Jurnal

- Adhi Krisna Yuliawan & Putu Pradiva Salain. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Manufaktur Jaya Bali. *Jurnal JAMMS*, Vol 4 No 2.
- Bondan Setiawan, Ahmad Nazir, & Denok Sunarsi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biru Fast Food Nusantara Jakarta Utara. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, Vol 1 No 2, 99–106.
- Foremil Deila Pandu Silalahi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. *Seminar Nasional Humanis*, Vol 1 No 1.
- Ni Made Diah Rukmini, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, & I Nengah Suardika. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberian Reward dan Budaya

- Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Jungle Villa Ubud. EMAS, 5(4), 120–140.
- Prasojo, R. T. S., Ekowati, D., & Agustina, T. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Garden (Ciputra Group). *Jurnal Pijar*, 3(01), 106–115.
- Puspasari, F. J., Silitonga, P., & Efendi, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol 3 No 1.
- Melisa, T., & Subarto, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 22–26
- Sirojuddin, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(1), 1–9.
- Siti Annisa Wahdiniawati & Eka Immamah. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Penghargaan terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Ritel di Indonesia. *West Science Business and Management*, Vol 2 No 3.
- Tiara Suci Bentar, Acep Samsudin, & Nor Norisanti. (2019). Peran Budaya Kaizen dan Reward dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT Pos Indonesia Sukabumi). *Journal of Management and Business (JOMB)*, Vol 1 No 1.