

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI PONTIANAK

Jellycia Lourenna

Email: Jlourena2@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dasar, uji regresi linear berganda dan uji *goodness of fit*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak dengan koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,449 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan *reward* dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 44,9 persen. Sisanya yaitu sebesar 55,1 persen dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain di luar penelitian ini. Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah perusahaan sebaiknya menerapkan budaya organisasi sebagai acuan dalam bekerja dan mempertahankan pemberian *reward* kepada karyawan, karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, *Reward*, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja adalah perilaku nyata yang yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan berprestasi dapat dipengaruhi oleh faktor- faktor dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi yang kuat dan penghargaan yang layak.

Setiap perusahaan memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi yang kuatnya mempengaruhi tindakan para karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan kokoh dapat mempererat individu yang ada diorganisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal (Robbins dan Coulter, 2010: 66).

Budaya yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama dan kesetiaan dalam organisasi. Semakin kuat budaya dalam suatu organisasi, maka nilai pokok organisasi dapat dipahami dan diterima oleh karyawan.

Perusahaan perlu memberikan perhatian atas prestasi yang diperoleh karyawan. Adanya pemberian *reward* atas hasil kinerja karyawan yang berprestasi, dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Sistem *reward* dirancang untuk memotivasi karyawan agar berkinerja tinggi. Oleh karena itu, *reward* yang dibentuk harus memiliki nilai yang berharga di mata karyawan.

Hasil penelitian Wijayanti dan Sumekar (2009: 82) menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Afnita, Muis, dan Umar (2014: 178) menemukan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Tangkuman, Tewel, dan Trang (2015: 894) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga ada penelitian Baan (2015: 685) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah ada kaitannya antara budaya organisasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk: “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Merpati di Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menunjang suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat ditentukan kinerja organisasi. Menurut Zainal, *et al* (2009: 406) kinerja adalah: “Perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Zainal, *et al* (2009: 406): “Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapainya tujuan.”

Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu adanya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Menurut Sofyandi (2008: 122): “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi untuk melaksanakan tugasnya.”

Ada manfaat penilaian kinerja menurut Bangun (2012: 232), antara lain:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi: menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi dan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi: untuk pengembangan karyawan, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem: untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
4. Dokumentasi: sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Menurut Bangun (2012: 232), dapat mengukur kinerja karyawan melalui:

1. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang di tuntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Menurut Wibowo (2010: 1): “Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi sangat pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Sedangkan faktor internal didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.”

Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja apabila dikelola dengan benar. Budaya organisasi terbentuk melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri kemudian ditanamkan kepada para pengikut oraganisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 64) budaya organisasi adalah: “Nilai- nilai, prinsip- prinsip, tradisi, dan cara- cara bekerja yang dipraktekkan oleh para pengikut

dan mempengaruhi organisasi.” Menurut Sunyoto (2015: 226) mengemukakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi terdiri dari:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan atau *precision*, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim daripada individu-individu.
6. Keagresifan atau *aggressiveness*. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan.

Budaya organisasi ditanamkan melalui berbagai bentuk menurut Sunyoto (2015: 230) antara lain:

1. Penceritaan kisah atau stories melalui penceritaan kisah-kisah tentang para pendiri organisasi, kesuksesan organisasi, pengurangan tenaga kerja, reaksi organisasi terhadap kesalahan masa lalu, dan penanganan organisasi.
2. Ritual adalah serangkaian aktivitas berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai dasar organisasi, tujuan penting organisasi, orang-orang penting dalam organisasi, orang mana yang dapat dikeluarkan.
3. Simbol-simbol material yaitu menyampaikan pesan kepada karyawan tentang siapa yang dianggap penting dan perilaku yang tepat yang dianggap patut.
4. Bahasa sebagai sebuah identitas anggota yang mengikat dan menyatukan para anggota organisasi.

Dampak dari budaya organisasi terhadap karyawan menunjukkan bahwa budaya menyediakan dan mendorong suatu bentuk stabilitas. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007: 46): “Budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.”

Semakin kuat budaya dalam suatu organisasi, maka dorongan untuk mencapai keberhasilan akan semakin besar. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 64): “Budaya yang kuat adalah budaya organisasi yang nilai-nilai dasarnya tertanam secara kokoh dan diterima secara luas oleh para anggota organisasi.”

“Budaya yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama dan kesetiaan dalam organisasi. Nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami,

para karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan bertindak cepat untuk mengatasi masalah (Robbins dan Coulter, 2010: 66).”

Apabila kriteria kinerja ditetapkan dengan jelas pada awalnya dan penilaian kinerja dilakukan secara profesional, maka tidak ada masalah mengikat reward atau penghargaan pada kinerja.

Menurut Wibowo (2010: 381): “Penghargaan adalah pemberian tanda prioritas yang bersifat motivasional kepada karyawan.”

Tujuan utama dari program penghargaan menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007: 226) adalah:

1. Menarik orang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007: 228) penghargaan diklasifikasikan ke dalam dua kategori luas yaitu: “Penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Dan penghargaan ekstrinsik adalah datang dari orang lain terhadap orang tersebut.”

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007: 228) yang termasuk penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik antara lain:

1. Penghargaan Ekstrinsik, yaitu: penghargaan yang mengacu pada semua penghargaan diluar dari pekerjaan itu sendiri atau penghargaan yang datang dari luar orang tersebut.
 - a. Penghargaan Finansial:
 - 1) Gaji dan Upah. Uang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama. Organisasi akan mengungkapkan kisaran pembayaran, kriteria keputusan pembayaran, dan jadwal menerima kenaikan pembayaran. Organisasi juga menyajikan keseluruhan susunan karyawan dan kenaikan pembayaran yang diterima dalam periode peninjauan kinerja tertentu.
 - 2) Tunjangan Karyawan. Organisasi memberikan karyawan tunjangan sebagai imbalan kinerja dan komitmen tingkat tinggi yang karyawan tersebut berikan. Tunjangan finansial adalah rencana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan liburan yang ditanggung perusahaan.
 - b. Penghargaan Non Finansial:
 - 1) Penghargaan interpersonal. Manajer memiliki kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
 - 2) Promosi. Manajer menjadikan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

2. Penghargaan Intrinsik, yaitu: penghargaan berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri atau penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang.
 - a. Penyelesaian. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan bagi dirinya sendiri.
 - b. Pencapaian. Penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - c. Otonomi. Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.
 - d. Pertumbuhan Pribadi. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan.

Ada tiga pendekatan teoritis dalam mengatur penghargaan menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007: 231):

1. Reinforcement Positif adalah sebuah metode yang penekanan terletak pada perilaku yang diinginkan yang menghasilkan kinerja pekerjaan alih-alih kinerja itu sendiri.
2. Modelling dan Imitasi Sosial adalah suatu metode untuk mengatur penghargaan yang bergantung pada pembelajaran melalui observasi.
3. Teori Ekspektansi adalah suatu metode yang ditentukan berdasarkan jenis penghargaan yang diinginkan oleh karyawan dan melakukan hal apa untuk mendistribusikan penghargaan tersebut.

HIPOTESIS

Menurut Sanusi (2011: 44): “Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi- proposisi lainnya yang kebenarannya masih diragukan. Hipotesis merupakan pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan- hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenarannya hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.”

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 =Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 =*Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Merpati di Pontianak yang berjumlah 106 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Sampel yang diteliti adalah sebanyak 53 responden, dimana pengambilan sampel tergantung

pada jumlah indikator pada seluruh variabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan *reward*. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, setelah itu dilakukan pembobotan pada hasil jawaban responden kemudian di input kedalam software pengolahan data seperti SPSS versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji *Goodness Of Fit*

a. Uji F

Uji F juga digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk melihat apakah suatu model di dalam penelitian ini layak untuk diteliti. Kriteria uji F ini adalah jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 diterima. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak. Nilai F_{hitung} bisa didapat dari tabel hasil uji F, sementara nilai F_{tabel} dapat diperoleh pada tabel F pada signifikan 0,05. Berdasarkan signifikansi uji F, apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Pada Tabel 1 akan ditampilkan hasil uji F seperti yang terlihat di bawah ini:

TABEL 1
HOTEL MERPATI PONTIANAK
HASIL F_{HITUNG} REGRESI LINEAR BERGANDA
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1174.375	2	587.187	19.935	.000 ^b
Residual	1443.317	49	29.455		
Total	2617.692	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olahan, 2017

Setelah dilakukan uji F, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 19,935. F_{tabel} diperoleh dari tabel statistik yaitu 3,19. Hal tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 19,935 lebih besar dari pada 3,19 dan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dari hasil uji F seperti itu maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya

organisasi dan *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan..

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu variabel budaya organisasi (X_1), *reward* (X_2) secara serentak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Pada Tabel 2 di bawah ini akan ditampilkan hasil uji regresi linear berganda:

TABEL 2
HOTEL MERPATI PONTIANAK
KOEFISIEN DETERMINASI (R^2) REGRESI BERGANDA

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.670 ^a	.449	.426	5.427	.449	19.935	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian (Data Olahan), 2017

Pada Tabel 2 dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,449 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X_1), *reward* (X_2) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 44,9 persen sedangkan sisanya yaitu 55,1 persen dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan *reward* dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

TABEL 3
HOTEL MERPATI PONTIANAK
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.435	5.358		3.441	.001
	X1	.202	.080	.325	2.532	.015
	X2	.402	.120	.430	3.343	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian (Data Olahan), 2017

Sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 2,532 X_1 + 3,343 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t

a. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial Pertama

Hipotesis parsial pertama dalam penelitian ini adalah

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

H₁: Ada pengaruh yang signifikan antara dimensi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

Pengujian hipotesis parsial pertama ini dilakukan dengan uji statistik t. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian hipotesis parsial pertama dapat dilihat pada Tabel 3 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,532 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau alpha sebesar 0,05 ($0,05/2 = 0,025$) yaitu 2,009. Sehingga dapat diambil kesimpulan yakni H₀ ditolak dan H_a diterima artinya variabel budaya organisasi (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak.

b. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial Kedua

Hipotesis parsial pertama dalam penelitian ini adalah

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *reward* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

H₁: Ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *reward* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

Pengujian hipotesis parsial kedua ini dilakukan dengan uji statistik t. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian hipotesis parsial pertama dapat dilihat pada Tabel 3 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,343 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau alpha sebesar 0,05 ($0,05/2 = 0,025$) yaitu 2,009. Sehingga dapat diambil kesimpulan yakni H₀ ditolak dan H_a diterima artinya variabel *reward* (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,449 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X₁), *reward* (X₂) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 44,9 persen sedangkan sisanya yaitu 55,1 persen dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan *reward* dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran

- a. Perusahaan sebaiknya menerapkan budaya organisasi sebagai acuan dalam bekerja. Budaya organisasi perlu ditingkatkan lagi agar dapat mempersatukan pemahaman tentang budaya organisasi yang ada dalam perusahaan.
- b. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi pemberian *reward* kepada karyawan, karena pemberian *reward* dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita Mita, Muis Mahlia, dan Umar Fauziah. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*, vol. 3, no. 2, Desember 2009, pp. 172- 179.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baan Yuis Ferbya. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *eJournal Ilumi Administrasi Bisnis*, vol 3, no. 3, 2015, pp. 675- 686.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich John M., Konopaske Robert, dan Matteson Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins Stephen P., dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tangkuman Kevin, Tewal Bernhard, dan Trang Irvan. Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, vol 3, no. 2, Juni 2015, pp. 884- 895.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti Ratna Yulia dan Sumekar Kertati. Korelasi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori Kasus Karyawan di Rumah Sakit). *Jurnal Analisis Manajemen*, vol. 4, no. 1, Desember 2009, pp. 74- 83.
- Zainal Veithzal Rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby dan Arafah Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.