



KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PELATIHAN, KOMUNIKASI, DAN REWARD (STUDI PADA PT. PANJI PUTRA PERKASA)

EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEWED FROM TRAINING, COMMUNICATION AND REWARDS (STUDY AT PT. PANJI PUTRA PERKASA)

Citra Dewi Yulianasari¹, Supawi Pawenang², Istiqomah³

¹⁻³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

¹citradewiyulianasari2018@gmail.com, ²pawenangsupawi@gmail.com, ³istiqomah.uniba@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini ditunjukkan untuk memahami bagaimana pengaruh pelatihan, komunikasi, dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa. Metode pengujian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi meliputi semua karyawan PT. Panji Putra Perkasa 120 karyawan. Sejumlah 120 karyawan diambil sebagai sampel. Sampel jenuh dimanfaatkan sebagai teknik sampling. Di dalam sebuah pengujian ini, terdapat variabel yang bebas berupa pelatihan, komunikasi, dan reward. Sedangkan variabel kinerja karyawan dijadikan variabel yang terikat. Sekumpulan pertanyaan tertulis (kuesioner) di bagikan kepada karyawan PT. Panji Putra Perkasa untuk mendapatkan sebuah data. Uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji kelayakan model, uji hipotesis maupun koefisien determinasi dimanfaatkan guna menganalisa data yang telah didapat. Waktu yang dipakai untuk mengumpulkan data selama 3 bulan (Oktober-Desember 2023). Setelah diteliti hasil menunjukkan pelatihan, komunikasi, dan reward berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa. koefisien determinasi 0,360 (36%) dipengaruhi dari variabel pelatihan, komunikasi, dan reward. 64% sisanya diterangkan menggunakan variabel yang tidak diteliti sekarang.

Kata Kunci : Pelatihan; Komunikasi; Reward

Abstract

This research was aimed at understanding how training, communication and rewards influence the performance of PT employees. Panji Putra Perkasa. This testing method uses a descriptive quantitative approach. The population includes all employees of PT. Panji Putra Perkasa 120 employees. A total of 120 employees were taken as samples. Saturated samples are used as a sampling technique. In this test, there are independent variables in the form of training, communication and rewards. Meanwhile, the employee performance variable is used as the dependent variable. A collection of written questions (questionnaire) was distributed to PT employees. Panji Putra Perkasa to get data. Classic assumption tests, multiple linear regression, model feasibility tests, hypothesis tests and coefficients of determination are used to analyze the data that has been obtained. The time used to collect data is 3 months (October-December 2023). After examining the results, it shows that training, communication and rewards have a positive impact on the performance of PT employees. Panji Putra Perkasa. The coefficient of determination is 0.360 (36%) influenced by training, communication and reward variables. The remaining 64% is explained using variables not currently studied.

Keyword : Training; Communication; Rewards

PENDAHULUAN

Perkembangan era modern ini, persaingan semakin sulit. Organisasi perlu menemukan keseimbangan antara apa yang mereka lakukan dan bagaimana teknologi serta sumber daya manusiannya meningkat. Organisasi diharuskan bisa melakukan adaptasi dengan kemajuan agar bisa tetap berjalan dan bertahan lama. Sebuah organisasi tentunya menginginkan agar para pekerjanya mempunyai kemampuan, sikap, kemauan untuk kemajuan bersama agar dapat tercapai tujuannya. Maka, diharapkan untuk bisa mempersiapkan karyawan yang berkualitas, inovatif, mempunyai kreativitas yang tinggi juga mampu bersaing.



Manusia menjadi sumber utama yang menentukan berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Sumber daya manusialah yang dapat mengembangkan dan memberdayakan karyawan dalam melaksanakan tugas untuk peningkatan atau pencapaian hasil kerja yang memuaskan. Pencapaian tujuan organisasi terdapat pada kualitas pekerja yang melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang menyebabkan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan terutama dipengaruhi oleh pelatihan, komunikasi, dan penghargaan perusahaan.

Dalam suatu organisasi, seringkali terjadi ketidakseimbangan antara keterampilan pegawai dengan kebutuhan jabatannya. Pelatihan dibutuhkan agar dapat membantu proses belajar untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan, sikap agar tujuan organisasi saat ini dan yang akan datang dapat tercapai (Aziz *et al.*, 2022). Perusahaan hendaknya melatih pegawai baru maupun lama untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk agar dapat meningkatkan kinerjanya. Keterampilan organisasi, ketekunan, sikap perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah disesuaikan berdasarkan persyaratan pekerjaan karyawan (Mendrofa, 2022). Harapan perusahaan, sumber daya manusia yang dimilikinya mampu mendukung dan mengembangkan pelaksanaan strategi dengan cara terus belajar agar dapat memberikan hasil yang baik untuk jangka yang panjang.

Komunikasi menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Sebagai makhluk sosial, manusia akan berkeinginan untuk berbicara, tukar-menukar gagasan, mengirim dan menerima informasi, membagi pengalaman dan bekerja sama dengan orang lain dalam memenuhi kebutuhan (Irawati, 2021). Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai dan menghormati agar hasil pekerjaan dapat sesuai harapan untuk kemajuan organisasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Bahri *et al.*, 2022). Komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman dan jika dibiarkan dapat berdampak pada kehidupan organisasi para manajer dan karyawan di perusahaan.

Reward menjadi bentuk positif dalam perusahaan karena dapat membawa seseorang karyawan mengelola skill dan pengetahuan yang menjadikannya memiliki kualitas, kemampuan, dan potensi bekerja yang semakin baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Sujatmiko *et al.*, 2023). Jumlah *reward* yang dibayarkan terkadang menjadikan cerminan kinerja karyawan terhadap organisasi. Karyawan menerima *reward* sebagai ucapan terima kasih perusahaan atas usaha mereka yang telah membantu kemajuan bisnis dan memenuhi tujuannya. Apabila perusahaan memberikan *reward* diharapkan karyawan lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya (Dewi *et al.*, 2023).

METODOLOGI

Metode pengujian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi meliputi semua karyawan PT. Panji Putra Perkasa 120 karyawan. Sejumlah 120 karyawan diambil sebagai sampel. Sampel jenuh dimanfaatkan sebagai teknik sampling. Di dalam sebuah pengujian ini, terdapat variabel yang bebas berupa pelatihan, komunikasi, dan *reward*. Sedangkan variabel kinerja karyawan dijadikan variabel yang terikat. Sekumpulan pertanyaan tertulis (kuesioner) di bagikan kepada karyawan PT. Panji Putra Perkasa untuk mendapatkan sebuah data. Uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji kelayakan model, uji hipotesis maupun koefisien determinasi dimanfaatkan guna menganalisa data yang telah didapat. Waktu yang dipakai untuk mengumpulkan data selama 3 bulan (Oktober-Desember 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Sig</i>	<i>Standar</i>	<i>Keterangan</i>
1,364	0,48	0,05	Normal

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai 1,364 dengan sig 0,48 yang memiliki arti lebih besar 0,05. Dengan ini data dianggap normal serta model regresi penelitian ini terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Kesimpulan</i>
Pelatihan	0,894	1,119	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi	0,915	1,092	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Reward</i>	0,961	1,040	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah,2023

Tabel diatas menunjukkan jika variabel pelatihan (0,894), komunikasi (0,915, *reward* (0,961) yang berarti semua nilai *Tolerance* melebihi 0,10 dengan VIF lebih kecil dari 10, dapat dikatakan tidak ada terjadinya masalah multikolinearitas di regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Variabel</i>	<i>p-value</i>	<i>Kesimpulan</i>
Pelatihan	0,759	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi	0,393	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
<i>Reward</i>	0,017	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas semua variabel menunjukkan *p-value* > 0,05. Pelatihan (0,759), komunikasi (0,393), *reward* (0,017), dapat dikatakan tidak adanya masalah heterokedastisitas di regresi ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Koefisien Regresi dan *Standard Error* Variabel Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>
<i>(Constant)</i>	4,822	2,053
Pelatihan	0,332	0,066
Komunikasi	0,238	0,074
<i>Reward</i>	0,205	0,062

Sumber : Data Primer diolah, 2023

$$Y = 4,822 + 0,332X_1 + 0,238X_2 + 0,205X_3 + e$$



- a. α = konstan sebesar 4,822 mempunyai arti bahwa variabel pelatihan, komunikasi dan *reward* memiliki nilai 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai positif.
- b. $\beta_1 = \text{Cooefficients}$ 0,332 menunjukkan pada variabel pelatihan ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa. Dengan ini, maka seiring dengan meningkatnya pelatihan kerja, kinerja karyawan juga meningkat apabila komunikasi dan *reward* konstan.
- c. $\beta_2 = \text{Cooefficients}$ 0,238 menunjukkan variabel komunikasi ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa. Dengan ini, maka seiring dengan meningkatnya komunikasi, kinerja karyawan juga akan lebih ditingkatkan apabila pelatihan dan *reward* konstan.
- d. $\beta_3 = \text{Cooefficients}$ 0,205 menunjukkan variabel *reward* berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa, yang berarti seiring dengan meningkatnya *reward*, kinerja karyawan juga meningkat apabila pelatihan dan komunikasi konstan.
- e. Hasil diatas menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa dengan nilai koefisien 0,332.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 5
Hasil Uji F

F_{hitung}	Sig	Standar	Keputusan
23,345	0,000	< 0,05	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,345 > 2,68$) dengan sig ($0,000 < 0,05$), maka dikatakan pelatihan, komunikasi, *reward* (variabel independen) berdampak secara simultan terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Pelatihan	4,998	1,980	0,000
Komunikasi	3,238	1,980	0,002
<i>Reward</i>	3,291	1,980	0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2023

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,998 > 1,980$) dengan sig ($0,000 < 0,05$). sehingga pelatihan dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa.
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,238 > 1,980$) dengan sig ($0,002 < 0,05$), sehingga komunikasi dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa.
- c. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,291 > 1,980$) dengan sig ($0,001 < 0,05$), sehingga *reward* dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa.



Uji R²

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Squere	Adjusted R Squere
0,614 ^a	0,376	0,360

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Hasil perhitungan koefisien determinasi 0,360 (36%) dipengaruhi dari variabel pelatihan, komunikasi, dan *reward*. 64% sisanya diterangkan menggunakan variabel yang tidak diteliti sekarang.

PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa.

Pelatihan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,998 > 1,980$) serta sig ($0,000 < 0,05$), sehingga pelatihan dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hal ini, karyawan PT. Panji Putra Perkasa sangat mengedepankan pelatihan supaya mendapat karyawan yang memiliki mutu dan tinggi kualitasnya dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Penelitian sebelumnya oleh (Aziz *et al.*, 2022), (Mendrofa, 2022), menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki makna sama dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Artinya, pelatihan memberikan banyak pengetahuan dan membangun kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan begitu, dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih efisien dan efektif, sehingga akan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa.

Komunikasi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja PT. Panji Putra Perkasa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,238 > 1,980$) serta sig ($0,002 < 0,05$), sehingga komunikasi dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hal ini, karyawan PT. Panji Putra Perkasa sering melakukan pertukaran sebuah pemikiran serta saling mendukung antar karyawan lain supaya tujuan dari pekerjaan mereka tercapai. Penelitian sebelumnya oleh (Nur Irawati, 2021), (Bahri *et al.*, 2022), menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki makna sama dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Dengan adanya komunikasi yang bersifat mendukung antar seksama akan menjadikan kelancaran dan kesuksesan dalam sebuah organisasi, permasalahan dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan dapat tercapai.

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa.

Reward memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,291 > 1,980$) serta sig ($0,001 < 0,05$), sehingga *reward* dikatakan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hal ini, *reward* membuat karyawan lebih kompeten dan memiliki semangat yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian sebelumnya oleh (Sujatmiko *et al.*, 2023), (Dewi *et al.*, 2023), menyatakan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki makna sama dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Dengan adanya *reward* dapat menjadikan karyawan berlomba untuk mewujudkan kinerja yang baik supaya mendapatkan hadiah atas apa yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasar dari hasil yang telah diketahui, ditarik kesimpulan bahwa pelatihan, komunikasi, dan *reward* bersama-sama ada dampak yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panji



Putra Perkasa. Pelatihan dikatakan berdampak positif signifikan, komunikasi berdampak positif signifikan, dan *reward* juga memegang hasil yang berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut, saran yang bisa diberikan yaitu supaya PT. Panji Putra Perkasa mempertahankan pelatihan yang diterapkan saat ini. Komunikasi antar seksama harus dijaga agar tujuan utama berjalan tanpa adanya hambatan. Begitu pula dengan *reward* yang dihadiahkan untuk karyawan supaya adil merata dan tidak salah sasaran.

REFERENSI

- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- Mendrofa, J. (2022). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pada Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar*. 5, 503–515.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Pramesti, A. A. (n.d.) .2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PG Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru Malang. *Tesis. Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang*.
- Purnawati, N.L.G.P, Yuliasuti, I.A.I.N & Ribek, P.K. 2021. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta Denpasar Bali*.
- Ratnasari S.L.2017. *Manajemen Kinerja*. Surabaya. Anugerah Semesta.
- Rizki, W., Sidik, N. Muhammad, R.N. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Fakultas Teknik. Program Studi Teknik Industri Universitas Pasundan*.
- Rivai.V, Ella & Sagala. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Murai Kencana.
- S, S., & N, H. A. 2020. Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).



- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uhing, Y., Taroreh, N. R., & Wuwungan, Y. R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemax Lippo Plaza Menado. *Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi*.
- Valeria, K., Tiomantara, Adiputra, I.G. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen Universitas Tarumanegara Jakarta*.
- Veteran Jakarta, N. (2022). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)*. 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>
- Vidya Eryanti, A. K., Daga, R., & Sujatmiko. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 335–345. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3007>