



# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRUKTUR KOMUNIKASI DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATAM

Ernita Lestari<sup>1</sup>, Deden Muhidin<sup>2</sup>, Nelly Chandrawati Manalu<sup>3</sup>, Hendri Herman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Magister Manajemen, Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepulauan Riau

[ernita05lestari@gmail.com](mailto:ernita05lestari@gmail.com) <sup>\*1</sup>

\*) corresponding author

## Keywords

Organizational culture, communication structure, reward system, employee performance

## Abstract

This study was conducted with the aim to determine the effect of organizational culture, communication structure and reward system on employee performance at the Batam City HR Development Staffing Agency office. The population in this study were employees of the Batam City HR Development Staffing Agency. The total population is 52 employees. The determination of the number of samples using saturated sample technique, so that the number of samples was 52 employees. The sampling technique is probability sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The data that has been collected is processed using SPSS data processing software. From the results of the study, it is known that organizational culture has a significant effect on employee performance, communication structure has a significant effect on employee performance, the reward system has no significant effect on employee performance. Simultaneously, it is known that organizational culture, communication structure and reward system have a significant effect on employee performance. The adjusted R square value is 0.584 or 58.4%. This means that organizational culture, communication structure and reward system are able to explain employee performance by 58.4%, while the remaining 41.6% is influenced by other factors not included in this research model.

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah perusahaan paling penting, karena faktor inilah yang membuat sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar tujuan organisasinya dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan

harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya (Adhari, 2020).

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja individu dan organisasi dapat diraih dengan melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja. Oleh karena itu, hal yang terpenting adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Organisasi yang baik hanya dibuat oleh karyawan yang baik. Tanpa karyawan yang baik dan pekerja keras dengan kinerja yang baik, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui dan menjaga agar kinerja karyawan tetap bagus dan meningkat. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang tersebut harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya, maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal

Kehadiran pegawai dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat esensial, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan juga sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan untuk mengatur pegawai adalah tugas yang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, kebutuhan yang berbeda-beda yang dibawa kedalam organisasinya. Kinerja pegawai dalam organisasi publik merupakan aspek krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya diukur dari output atau hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas layanan, kepuasan masyarakat, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya. Dengan demikian, penting bagi organisasi publik untuk memahami dan mengelola kinerja pegawai secara optimal.

Kinerja pegawai di organisasi publik merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya berhubungan dengan hasil kerja individu, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Organisasi publik, sebagai penyedia layanan kepada publik, dituntut untuk beroperasi secara efisien dan efektif, sehingga kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang efektif, perlu dipertimbangkan terkait dengan budaya organisasi, struktur komunikasi dan penghargaan yang diberikan kepada para pegawai.

Pegawai sebagai elemen terpenting dalam perusahaan dituntut untuk menjadi perencana, pelaksana, pengendali, dan berperan aktif dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu manajemen sesuai dengan standar Quality Management System (QMS), yang salah satu caranya adalah dengan menerapkan budaya perusahaan menjadi budaya organisasi yang tinggi dalam aktivitas kerjanya. Budaya organisasi yang tinggi dicerminkan oleh etika, yang dinilai lewat sikap melalui perilaku kerja, seperti disiplin, ulet, suka bekerja keras, rajin, berdedikasi tinggi, profesional, amanah dan jujur, pelayanan terbaik, dan akhlak mulia. Melalui perilaku kerja yang demikian, diharapkan karyawan

memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja secara maksimal, sehingga mendorong pencapaian Behaviornya, karena pada akhirnya Behavior karyawan akan mempengaruhi kinerja, performansi dan pencapaian tujuan perusahaan, yaitu memberikan layanan terbaik.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya yang kuat dapat membentuk perilaku, sikap, dan etos kerja yang mendukung tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan rasa kepemilikan atas tugas yang diberikan, sehingga pegawai termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Struktur komunikasi juga memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki struktur komunikasi yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidakdisiplinan seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen pegawai akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Di lain pihak pegawai tanpa struktur komunikasi yang tinggi, tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Pegawai cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam bekerja, seringkali menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan. Jika hal ini terjadi, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya

Struktur komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komunikasi yang jelas, cepat, dan terstruktur memungkinkan informasi yang relevan dapat diterima oleh semua pihak di dalam organisasi. Struktur komunikasi yang baik memastikan bahwa arahan, kebijakan, serta umpan balik dari manajemen dapat diterima dan dipahami dengan tepat oleh pegawai, sehingga mengurangi kesalahan dalam pekerjaan dan mempercepat pengambilan keputusan. Komunikasi yang terorganisir juga meningkatkan koordinasi antar tim, memperlancar alur kerja, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik di seluruh level organisasi.

Selain struktur komunikasi, faktor lain yang sama pentingnya dalam pencapaian kinerja adalah sistem penghargaan. Sistem penghargaan di antara para pegawai perlu dibina baik secara individu maupun dalam kelompok. Sebab tanpa sistem penghargaan yang baik di antara para pegawai maka efektivitas kerja akan menurun. Selain itu, dalam pencapaian tujuan perusahaan mutlak diperlukan sistem penghargaan di antara para pegawai dikarenakan setiap pekerjaan dibutuhkan lebih dari satu orang dalam penyelesaiannya.

Semangat (moral) kerja juga berpengaruh pada kinerja yang dicapai pegawai. Apabila pegawai memandang iklim dan lingkungan kerja menggairahkan, maka pada umumnya mereka mampu menerima dan mengatasi masalah yang dihadapinya. Untuk itu, instansi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan, sehingga dapat meningkatkan semangat (moral) kerja yang akhirnya meningkatkan Behavior pegawai. Penghargaan terhadap kinerja memiliki peran penting dalam mendorong motivasi dan produktivitas pegawai. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian mereka dapat menciptakan rasa dihargai dan diakui, yang pada

gilirannya meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga berfungsi sebagai insentif bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka, karena mereka merasa upaya dan kontribusi mereka diakui. Berdasarkan latarbelakang penelitian tersebut, peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi, struktur komunikasi dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan SDM kota Batam.

## 2. PENDEKATAN TEORITIS

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Yadnya, 2022)

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini dinilai berdasarkan seberapa baik pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang mencakup produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam pekerjaan sehari-hari. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan manajemen. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kinerja pegawai sering digunakan sebagai dasar untuk evaluasi, promosi, pemberian insentif, dan pelatihan (Mangkunegara, 2017)

### 2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut (Yadnya, 2022):

#### 1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabwannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

### 2.2. Kriteria-Kriteria Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (2003) dalam (Silitonga, 2020), bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kinerja:

#### 1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan

### 2.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dilakukannya penilaian kinerja antara lain Rachmawati (2008) dalam (Suryani et al., 2020):

#### 1. Meningkatkan prestasi karyawan.

Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan dapat diketahui masalah produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari evaluasi tersebut

#### 2. Standar kompensasi yang layak.

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif dan bentuk kompensasi lain

#### 3. Penempatan karyawan.

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer atau demosi.

#### 4. Pelatihan dan pengembangan.

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak

#### 5. Jenjang karir

Manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi

#### 6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia dalam organisasi

#### 7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi dan lainnya

#### 8. Kesalahan desain pekerjaan.

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat atau kurang cocok pada karyawan

#### 9. Peluang kerja yang adil.

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa di dapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

### 2.4. Budaya organisasi

#### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini menciptakan identitas organisasi dan

memengaruhi cara pegawai berinteraksi, menyelesaikan tugas, dan mengambil keputusan. Budaya organisasi juga mencakup unsur-unsur seperti tradisi, simbol, bahasa, dan ritual yang mengikat anggota organisasi dalam kerangka kerja yang sama. Budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi, keterikatan pegawai, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Suyanto, 2017). Budaya organisasi adalah karakteristik yang mendefinisikan suatu organisasi. Ini mencakup nilai-nilai inti, kebiasaan, dan cara berpikir yang diterima oleh semua anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi kebijakan, proses, dan perilaku sehari-hari (Suryadi, 2019).

Budaya organisasi adalah pola pikir, nilai, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka bertindak dan berinteraksi dalam konteks kerja. Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi adalah sekumpulan keyakinan, nilai, dan norma yang menjadi panduan bagi perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya ini berfungsi sebagai ikatan sosial di dalam organisasi (Sutarto, 2017).

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, struktur komunikasi, dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, struktur komunikasi, sistem penghargaan, serta tingkat kinerja mereka di kantor tersebut.

Sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan memilih pegawai yang bekerja di Kantor BKPSDM Kota Batam sebagai responden. Sampel yang diambil akan mencakup berbagai jenjang jabatan, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang representatif mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, akan dilakukan uji validitas dengan metode korelasi dan uji reliabilitas menggunakan likert. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pimpinan BKPSDM Kota Batam dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui pembenahan aspek-aspek budaya organisasi, komunikasi internal, serta pemberian penghargaan yang lebih tepat.

### **4. PEMBAHASAN DAN HASIL**

#### **4.1. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini mencakup pola perilaku, sikap, dan praktik yang berkembang di dalam organisasi, serta cara anggota berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan eksternal. Budaya organisasi berfungsi sebagai panduan perilaku bagi anggota, mempengaruhi cara mereka bekerja dan

berkolaborasi. Selain itu, budaya ini juga berperan penting dalam menciptakan identitas organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif di antara anggota. Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, yang terbentuk melalui pengalaman bersama dan interaksi antar individu dengan latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Budaya yang kuat dapat membantu organisasi menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena ia membentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi, perilaku, dan produktivitas individu dalam organisasi. Ketika budaya organisasi positif dan mendukung, pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Budaya yang kuat menciptakan kesamaan nilai dan norma di antara anggota, sehingga memfasilitasi komunikasi yang efektif dan kolaborasi di dalam tim. Selain itu, budaya organisasi yang baik juga mendorong inovasi dan pengambilan risiko, memberi ruang bagi pegawai untuk berkontribusi secara kreatif. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai; semakin baik budaya yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai faktor pendorong utama dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Djarmiko et al., 2023); (Fatma et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2. Struktur Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Struktur komunikasi dalam organisasi merujuk pada cara informasi disampaikan dan diterima di antara anggota, yang dapat mempengaruhi efektivitas interaksi dan pengambilan keputusan. Terdapat beberapa pola komunikasi yang umum digunakan, seperti struktur lingkaran, roda, Y, rantai, dan bintang. Struktur lingkaran memungkinkan semua anggota berkomunikasi secara setara tanpa

pemimpin yang dominan, sementara struktur roda memiliki pemimpin yang berfungsi sebagai pusat komunikasi, di mana semua pesan harus melewati mereka. Struktur Y menciptakan saluran komunikasi yang lebih terdistribusi dengan pemimpin dan anggota lain yang juga memiliki peran penting dalam menyebarkan informasi. Di sisi lain, struktur rantai membatasi komunikasi hanya antara individu tertentu, sedangkan struktur bintang memungkinkan interaksi terbuka di antara semua anggota, mendukung kolaborasi dan pertukaran ide yang lebih cepat. Dengan memahami dan menerapkan struktur komunikasi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, dan mempercepat penyampaian informasi, sehingga berkontribusi pada kinerja keseluruhan yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, struktur komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Struktur komunikasi dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena ia mempengaruhi efektivitas interaksi dan pengambilan

keputusan di dalam tim. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi untuk disampaikan dan diterima dengan jelas, sehingga meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang tugas dan tujuan bersama. Dalam struktur komunikasi yang baik, setiap anggota memiliki peran yang jelas dalam menyampaikan dan menerima informasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Komunikasi vertikal, seperti komunikasi dari atasan ke bawahan, memastikan bahwa instruksi dan informasi penting disampaikan secara efektif, sedangkan komunikasi horisontal, seperti musyawarah dan rapat, memfasilitasi kerjasama dan kolaborasi di antara anggota. Komunikasi diagonal, yang melintasi jalur vertikal dan horizontal, membantu koordinasi dan pemecahan masalah yang kompleks. Dengan demikian, struktur komunikasi yang baik tidak hanya memfasilitasi penyampaian informasi, tetapi juga meningkatkan motivasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan memantapkan kerja sama tim, semua hal ini berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan struktur komunikasi yang efektif merupakan kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fatma et al., 2022); (Kademin, Suwardi, 2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3. Sistem Penghargaan Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Sistem penghargaan dalam organisasi merupakan komponen penting yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sistem ini meliputi berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi dan prestasi mereka. Penghargaan moneter seperti kenaikan gaji, bonus, dan tunjangan memenuhi kebutuhan dasar karyawan untuk menopang diri dan keluarga mereka. Namun, penghargaan non-moneter seperti pengakuan, perlakuan yang lebih baik, dan penghargaan atas pekerjaan baik juga sangat penting dalam memenuhi kebutuhan intrinsik karyawan. Penghargaan non-moneter ini dapat berupa tunjangan dan tunjangan seperti keanggotaan klub eksklusif, perumahan dan transportasi yang disediakan perusahaan, serta pelatihan lanjutan dan kursus peningkatan keterampilan lunak yang memotivasi karyawan untuk mengaktualisasikan diri mereka sendiri.

Sistem penghargaan yang ideal harus mencerminkan aspek-aspek penting seperti konsistensi internal, yaitu membandingkan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ini melibatkan analisis jabatan, uraian pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Selain itu, sistem penghargaan harus mempertimbangkan kesesuaian antara karyawan dan peran yang dia lakukan, sehingga tidak ada gunanya memiliki orang yang salah untuk pekerjaan yang tepat atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini, sistem penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem penghargaan dapat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai jika tidak diimplementasikan dengan tepat atau jika tidak sesuai dengan kebutuhan dan motivasi individu. Salah satu alasan utama adalah bahwa karyawan memiliki kebutuhan intrinsik yang lebih kompleks daripada sekadar imbalan finansial; mereka juga mencari pengakuan, rasa dihargai, dan kesempatan untuk berkembang secara

profesional. Jika sistem penghargaan terlalu berfokus pada insentif moneter tanpa mempertimbangkan aspek non-moneter, seperti pengakuan atas prestasi atau kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, maka hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Selain itu, jika penghargaan diberikan secara tidak adil atau tidak konsisten, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan demotivasi. Keterlambatan dalam pemberian penghargaan atau penilaian kinerja yang tidak transparan juga dapat mengurangi kepercayaan karyawan terhadap sistem tersebut.

Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal, penting bagi organisasi untuk merancang sistem penghargaan yang seimbang, mempertimbangkan baik aspek ekstrinsik maupun intrinsik, serta memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil dan tepat waktu.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,015. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis pertama diterima
2. Struktur komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis kedua diterima.
3. Sistem penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,224. Nilai signifikansi ini lebih kecil besar 0,05. Hipotesis ketiga ditolak.
4. Budaya organisasi, struktur komunikasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Hipotesis keempat diterima
5. Nilai adjusted R square sebesar 0,584 atau sebesar 58,4%. Hal ini berarti budaya organisasi, struktur komunikasi dan sistem penghargaan mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model penelitian ini.

## REFERENCES

- Djarmiko, A. H., Harsono, & Natsir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)*, 3(2), 114–120.

- Fatma, Abdurarahman, Z., & Nurriqli, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 345–364.
- Kademin, Suwardi, H. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo. *Ejournal Universitas Slamet Riyadi*, 12(2).
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Suryadi, B. (2019). *Manajemen Organisasi*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Sutarto. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi, Teori dan Praktik*. Kencana.
- Suyanto, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Indeks.
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV. Feniks Muda Sejahtera.