

Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pelatihan, Komunikasi dan Reward Studi Pada PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen

Wahyu Prabowo Mukti, Supawi Pawenang, Raisa A. Hamidah

Universitas Islam Batik Surakarta

prabowowahyu633@gmail.com, pawipawenang@gmail.com,

raisaribatul9@gmail.com

ABSTRACT

An investigation of the performance of workers at PT. Mojo Sugar Factory in Sragen Regency is being carried out with the purpose of determining and explaining employee performance in relation to training, communication, and reward. A quantitative descriptive research design is something that is utilized in this research strategy. All of the workers that are employed in the PT Mojo Sugar Factory in the Sragen Regency make up the population for this research. A saturation sampling strategy, This research used what is commonly referred to as the census approach. A sample of the entire population is taken using this process. In this study, 102 workers were chosen as samples. A questionnaire was employed to gather data. Data analysis was done using statistical analysis, most especially using SPSS version 25 using the multiple linear regression test, the t test, and the coefficient of determination. The study's conclusions show that working personnel at PT. Mojo Sugar Factory perform better and more significantly when they receive training, which is located in the Sragen Regency. There is a favorable and considerable impact that communication has on the performance of employees at PT. Mojo Sugar Factory, which is located in the Sragen Regency. At PT. Mojo Sugar Factory, Sragen Regency, the performance of employees is significantly improved by the presence of rewards, which have a beneficial impact. When all factors are included, the coefficient of determination (R^2) accounts for 53.5% of the total, while the remaining 46.5% is impacted by additional variables that were not investigated in this study.

Keywords: Training, Communication, Reward, Employee Performance

ABSTRAK

Investigasi terhadap kinerja pekerja di PT. Pabrik Gula Mojo di Kabupaten Sragen dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pelatihan, komunikasi, dan penghargaan. Salah satu alat yang digunakan dalam teknik penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah para pekerja Pabrik Gula PT Mojo di Kabupaten Sragen. Penelitian ini menggunakan prosedur pengambilan sampel jenuh, kadang-kadang disebut sebagai metode sensus. Sampel dari seluruh populasi digunakan dalam pendekatan ini. Dalam penelitian ini, 102 pekerja dijadikan sebagai penghitungan sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik khususnya koefisien determinasi dengan SPSS versi 25, uji t, dan uji regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja di PT. Pabrik Gula Mojo menunjukkan kinerja yang lebih baik dan signifikan ketika mereka menerima pelatihan. Terdapat pengaruh yang baik dan cukup besar dari komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Gula Mojo yang terletak di Kabupaten Sragen. Di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen, kinerja karyawan meningkat signifikan dengan adanya *reward* yang berdampak menguntungkan. Jika seluruh faktor

dimasukkan, maka koefisien determinasi (R^2) menyumbang 53,5% dari total, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Komunikasi, *Reward*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karena manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan merupakan komponen kunci dalam mencapai tujuan, maka manusia harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Sumber daya manusia tetap menjadi hal yang krusial dalam setiap aktivitas bisnis, meskipun kedudukan dan fungsi tenaga kerja telah didukung oleh teknologi yang lebih maju. Oleh karena itu, setiap bisnis menginginkan seluruh karyawannya beroperasi dengan sukses dan efisien. Kesenjangan antara kebutuhan pekerjaan dan keterampilan belum sepenuhnya tertutup oleh kemampuan karyawan baru, pengenalan karyawan yang ditargetkan, atau program pelatihan, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis secara keseluruhan (Kadarisman, 2017).

Kinerja menurut Sutrisno (2016:23) adalah kapasitas seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas yang diberikan kepada mereka, atau bagaimana seseorang diharapkan bertindak. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan memperhatikan volume, kaliber, dan lamanya pekerjaan. Kemampuan perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya dapat dibantu oleh pelatihan, insentif, dan komunikasi yang ditawarkan. Karena ketiga unsur ini akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi, maka akan berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis. Namun, jika kinerja staf menurun, maka bisnis akan kurang mampu mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara, 2016: 45) Anggota staf non-manajerial mungkin memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan tertentu melalui pelatihan, suatu proses pendidikan singkat yang melibatkan teknik terstruktur dan metodis. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggereni, 2018) melaporkan bahwa di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng, kinerja pegawai sangat terbantu dengan adanya pelatihan. Elemen selanjutnya adalah dialog. Menurut Devito (2011:56), Proses pengiriman dan penerimaan pesan yang dipengaruhi oleh variabel luar, berlangsung dalam lingkungan tertentu, dan menawarkan peluang umpan balik dikenal sebagai komunikasi. Ini dapat mencakup satu orang atau lebih. Penelitian ini dilakukan oleh Sari, (2023) mengatakan bahwa kinerja staf Daima Hotel Padang lebih baik ketika berkomunikasi.

Komponen ketidakseimbangan muncul berikutnya. Handoko (2012:34) menyatakan bahwa penghargaan adalah cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas upaya yang dilakukan untuk merekrut tenaga profesional yang memenuhi persyaratan pekerjaannya, sehingga memerlukan program pelatihan yang seimbang.

Dengan kata lain, penghargaan adalah suatu cara untuk merencanakan, mengatur, menggunakan, dan memelihara karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Penelitian yang telah dilakukan oleh Herawati *et al* (2023) Menurutnya, insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Ketidakseimbangan mempunyai dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja nampaknya masih di bawah standar, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Pabrik Gula atau PG Mojo, Sragen. Banyaknya pegawai yang terus datang terlambat dan tanpa sebab yang jelas menjadi buktinya. Para pekerja juga mengatakan bahwa organisasi tidak memberikan pelatihan SDM yang cukup. Oleh karena itu, penggunaan alat kerja juga sama tidak efektifnya. Selain itu, Rekan kerja dan manajemen belum berkomunikasi dengan baik satu sama lain. Beberapa pekerja tidak menyadari apa yang diperintahkan oleh pimpinan untuk mereka lakukan. Hal ini mungkin berdampak pada kinerja pekerja, yang mungkin menghambat pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja karyawan

Kinerja didefinisikan oleh Sutrisno (2016:16) sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu atau tim dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas yang ditetapkan, atau dalam istilah bagaimana seorang individu diharapkan bertindak dan berfungsi dalam kaitannya dengan kinerja. tugas yang diberikan kepada mereka, dengan mempertimbangkan jumlah waktu, kualitas, dan upaya yang dikerahkan untuk setiap tugas. Istilah “kinerja” berasal dari kata kerja “*job performance*” dan “*actual performance*” yang berarti “prestasi kerja” atau “prestasi nyata yang dicapai seseorang”, sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2016:31-34). Kinerja individu ditentukan sebagai sejauh mana pekerjaannya memenuhi standar yang telah ditetapkan (Robbins, 2016:41). Kinerja pegawai menurut pernyataan di atas adalah sejauh mana pekerja mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya oleh organisasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewajibannya.

2. Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016:16), pelatihan adalah prosedur pendidikan singkat yang menggunakan metode metodelis dan terstruktur untuk memberikan informasi teknis dan kemampuan kepada anggota staf non-manajerial untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan suatu sarana untuk memberikan atau meningkatkan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan seseorang saat ini, menurut Mutiara (2018:17). Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia, khususnya pengembangan kepribadian dan kapasitas intelektual manusia. Oleh karena itu, Program pendidikan dan pelatihan harus diselenggarakan dengan analisis pekerjaan untuk memastikan bahwa karyawan memahami tujuan pelatihan

dan pendidikan mereka. Hal ini akan membantu mengoptimalkan manfaat pengembangan karyawan (Syahputra & Jufrizen, 2019). Jelas dari penjelasan sebelumnya bahwa pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

3. Komunikasi

Komunikasi menurut Mulyana (2013) adalah pertukaran ide, perasaan, keterampilan, dan informasi lainnya melalui penggunaan kata-kata, simbol, gambar, figur, grafik, dan media lainnya. Komunikasi paling sering digunakan untuk merujuk pada tindakan atau proses transmisi. Proses berkomunikasi melibatkan komunikator mengirimkan rangsangan kepada individu lain, sering kali dalam bentuk simbol linguistik, dalam upaya mempengaruhi perilakunya (Haryanto, 2016). Devito (2011:14) mendefinisikan komunikasi sebagai proses dimana satu atau lebih individu mengirimkan dan menerima sinyal yang dirusak oleh kebisingan atau mempunyai efek, terjadi dalam lingkungan tertentu, dan memungkinkan adanya umpan balik. Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa komunikasi karyawan adalah proses penyampaian informasi dalam kerangka yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya berdampak dan memungkinkan terjadinya pengungkapan pendapat.

4. *Reward*

Penghargaan, menurut Handoko (2012: 56), adalah cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas upaya yang dilakukan untuk merekrut profesional yang memenuhi persyaratan peran tersebut, yang memerlukan pola pelatihan yang seimbang. Penyelesaian pekerjaan yang efisien dan sukses memerlukan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan personel yang cermat. Imbalan adalah insentif atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang biasanya terikat pada gaji atau kompensasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pekerja (Simamora, 2004). Sesuai dengan pernyataan Kadarisman (2017), insentif mencakup semua jenis manfaat moneter dan non-moneter yang diperoleh anggota staf sebagai hasil kontribusi mereka terhadap organisasi. Seorang karyawan menerima imbalan, juga dikenal sebagai kompensasi, sebagai imbalan atas prestasi kerja mereka. Kompensasi ini dapat berupa uang atau non uang (Fahmi, 2016). Dari apa yang telah dikatakan sebelumnya, jelas bahwa insentif dapat berupa imbalan moneter atau non-moneter yang diterima karyawan dari pemberi kerja atas pekerjaan yang mereka lakukan.

METODE PENELITIAN

Studi ini diimplementasikan di Pabrik Gula atau PG Mojo, Sragen. Metode kuantitatif digunakan. Penelitian diimplementasikan dari dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2023. Populasi survei ini seluruhnya adalah karyawan PT Sugar Factory Mojo yang terletak di Kabupaten Sragen. terdiri dari 102 individu

secara total. Menurut Sugiyono (2012: 118), pendekatan sampling jenuh adalah suatu metode penentuan sampel yang memungkinkan pemanfaatan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Penelitian ini memiliki 102 peserta yang berpartisipasi dalam survei.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Temuan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan sampel tunggal tercantum di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sign (2-tailed P)	Keterangan	Distribusi
<i>Unstandardized-Residual</i>	0,192	$P > 0,05$	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai signifikansinya adalah 0,192, lebih besar dari yang ditentukan sebelumnya sebesar 0,05, menurut temuan pengujian. Berdasarkan data terlihat bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
1	Pelatihan	0,968	1,033	10	Bebas multikolinearitas
2	Komunikasi	0,991	1,009	10	Bebas multikolinieritas
3	<i>Reward</i>	0,959	1,043	10	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dari temuan pengolahan data terlihat bahwa variabel pelatihan, komunikasi, dan *reward* tidak menunjukkan multikolinearitas dalam penelitian ini, karena nilai toleransinya lebih dari 0,1 dan nilai VIFnya kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Taraf Signifikansi (α)	Kesimpulan
Pelatihan	0,942	0,05	Bebas heterokedastisitas
Komunikasi	0,498	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Reward	0,137	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Ide dasarnya adalah nilai sig 2-tailed yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Sebaliknya, heteroskedastisitas muncul dalam model regresi ketika nilai sig 2 ekor di bawah 0,05. Selain itu, hasil uji Glajser menunjukkan bahwa variabel independen dua sisi mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil uji Regresi Linier Berganda

	Koefisien Regresi	T	Sig
(Constant)	-6.383	-2.504	.014
X1	.698	7.360	.000
X2	.449	4.186	.000
X3	.428	5.098	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berikut penjelasan persamaan regresi linier berganda yang telah disampaikan sebelumnya:

1. Jika variabel independen (pelatihan, komunikasi, dan penghargaan) bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai berada pada nilai negatif -6,383. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga faktor tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Konstanta sebesar -6,383 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai bernilai positif. Mengingat model regresi yang telah diverifikasi memenuhi asumsi (misalnya normalitas dalam kasus regresi sederhana) atau asumsi klasik lainnya dalam kasus regresi berganda, maka konstanta negatif tidak menimbulkan masalah apa pun. Oleh karena itu, konstanta negatif ini tidak perlu dikhawatirkan selama nilai kemiringannya tidak sama dengan nol.
3. Dari koefisien regresi X1 pelatihan sebesar 0,698 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,698 untuk setiap tambahan satuan pelatihan.

4. Terdapat korelasi antara koefisien regresi X2 atau komunikasi dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,449 setiap penambahan unit komunikasi, Nilai koefisien regresi.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	558.786	3	186.262	39.671	.000 ^b
Residual	460.126	98	4.695		
Total	1018.912	101			

Sumber : Data primer yang diolah. 2024

Berdasarkan hasil Uji F, memberi gambaran nilai Sig. 0,000 atau $< 0,05$ yang berarti signifikan. Pelatihan, komunikasi, dan *reward* memberi pengaruh dengan cara bersamaan maupun simultan pada kinerja karyawan di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	Hasil <i>t</i> hitung	Sig.
Pelatihan	7,360	0,000
Komunikasi	4,186	0,000
<i>Reward</i>	5,098	0,000

Sumber : Data primer yang diolah. 2024

1. Nilai tersebut diperoleh dengan menghitung X1. Pada ambang signifikansi $0,000 < 0,05$ maka *t* hitung = 7,360 lebih besar dari *t* tabel = 1,984. Oleh karena itu H_0 ditolak, hal ini membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Gula Mojo di Kabupaten Sragen.
2. X2 dihitung menghasilkan. Dengan nilai 4,186, *t* hitung tersebut lebih dari ambang batas krusial yaitu 1,984. Karena 0,000 kurang dari 0,05, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja staf di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen sangat merasakan dampak dari komunikasi yang efektif.
3. Hitung sebanyak X3. Pada taraf signifikansi 0,000 nilai *t* sebesar 5,098 lebih besar dari nilai kritis tabel sebesar 1,984 sehingga menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pabrik Gula Mojo di Kabupaten Sragen sangat merasakan manfaat program insentif dalam hal produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (uji R²)

Tabel 7. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.548	.535	2.167

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dengan menganalisis data menggunakan SPSS versi 26 diperoleh R² = 0,535. Artinya perubahan atau variasi variabel X (pelatihan, komunikasi dan pemberian hadiah) memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap variansi variabel Y (kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen). Perubahan faktor-faktor di luar cakupan model, seperti motivasi intrinsik, faktor eksternal yang mempengaruhi tempat kerja, insentif finansial, dll., menyumbang 46,5% sisanya..

Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,360 > 1,984) pelatihan mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap kinerja staf di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen menurut nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan demikian, ketika variabel pelatihan kerja meningkat maka variabel kepuasan kerja juga meningkat.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manager PT. Pabrik Gula Mojo telah melaksanakan program pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan kompetensinya baik kompetensi teknis maupun kompetensi perilaku. Pengembangan tersebut dilaksanakan dengan berbagai macam cara antara lain pelatihan secara individual seperti ikut dalam seminar maupun *workshop* dan pelatihan secara klasikal seperti *inhouse training*. Fungsi instruktur dari masing-masing daerah dinilai sudah memadai untuk mengakomodir kebutuhan operasional dan arah pengembangan usaha, khususnya pada kategori pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan yang ditawarkan perusahaan memiliki kualitas dan kuantitas yang sangat tinggi dan juga dianggap cukup. Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan PG Mojo Sragen dalam mencapai berbagai sasaran, termasuk target produksi gula pasir sebesar 18.000 ton yang ditetapkan pada tahun 2023.

Penelitian Angereni (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng, dan hasil penelitian ini menguatkan teori tersebut. Studi tambahan Syahrudin et al.: 2020 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen

Di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), hasil perhitungan menunjukkan hasil t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan hasil t_{tabel} ($4,186 > 1,984$). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja staf. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat komunikasi pada PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen berbanding lurus dengan tingkat kinerja karyawannya.

Seluruh pekerja di PG Mojo Sragen yakin akan kemampuannya dalam berkomunikasi dengan rekan-rekan di divisi lain dan dengan manajemen divisi. Ketika pimpinan PG Mojo Sragen memberikan arahan kepada para pegawainya, baik dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maupun dalam rapat-rapat yang diadakan setiap bulannya, terjadilah komunikasi seperti ini. Dalam proses produksi, pimpinan bagian biasanya memberikan bimbingan kepada pekerja sebelum mereka memulai tugasnya. Ini adalah hal lain yang sering terjadi. Oleh karena itu, hal ini diyakini oleh karyawan merupakan komponen penting yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja staf yang bekerja di Hotel Daima Padang, menurut penelitian yang dilakukan Sari (2023), dan temuan penelitian ini memberikan keyakinan terhadap penelitian ini. Menurut penelitian Paila dan Prayekti (2023), komunikasi mempunyai peranan yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Global Indo Perkasa Perdana. Selain itu, penelitian Lestari dkk. (2022) menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan dan positif.

3. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen

Temuan komputasi di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} ($5,098$ lebih besar dari $1,984$) dan hasil t_{tabel} ($5,098$ lebih kecil dari $0,05$) adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh imbalan. Dengan demikian, teori ketiga diterima. Penelitian mengungkapkan korelasi yang jelas antara besarnya insentif yang diberikan kepada anggota staf dan tingkat kinerja yang mereka tunjukkan.

Selain kompensasi rutin karyawan, insentif adalah tunjangan tambahan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan sebagai semacam pengakuan atas pencapaian target tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau untuk menunjukkan pengabdian kepada organisasi. Tujuan dari penghargaan adalah sebagai alat motivasi. Hal ini dimaksudkan sebagai semacam pengakuan dan penghargaan bagi pekerja yang berhasil melaksanakan tugasnya dan menghasilkan hasil yang luar biasa. Oleh karena itu, dunia usaha harus berhati-hati dalam menetapkan tujuan atau sasaran

bagi anggota stafnya. Ada kemungkinan kedua belah pihak akan merasa tidak puas jika tujuan atau target yang diberikan kepada karyawan tidak dapat tercapai. Anggota staf yang tidak puas dengan cara perusahaan memperlakukan mereka, serta perusahaan itu sendiri, pada akhirnya akan merasa tidak puas karena produktivitas anggota staf akan menurun seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa ketidakseimbangan ini berdampak signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan (Herawati dkk, 2023) dan temuan penelitian ini memberikan kepercayaan terhadap penelitian tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tridai dan Ekawaty (2021) juga dikatakan bahwa penghargaan mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan temuan analisis data dan analisis perdebatan yang dilaporkan pada:

1. Pelatihan di PT. Pabrik Gula Mojo di Kabupaten Sragen mempunyai dampak penting dan menguntungkan terhadap produktivitas pekerja.
2. Di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi.
3. Di PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh imbalan.
4. Dengan nilai R^2 sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa perubahan atau variasi variabel X (pelatihan, komunikasi, dan penghargaan) memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap varians variabel Y (kinerja staf PT. Pabrik Gula Mojo Kabupaten Sragen). Perubahan faktor-faktor di luar cakupan model, seperti motivasi intrinsik, faktor eksternal yang mempengaruhi tempat kerja, insentif finansial, dll., menyumbang 46,5% sisanya.

SARAN

Peneliti membuat rekomendasi berikut dalam penelitian ini berdasarkan temuan penyelidikan:

1. Untuk memfasilitasi penambahan elemen penelitian lain oleh peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya menguji tiga variabel independen: insentif dan pelatihan komunikasi. yang berbeda yaitu seperti motivasi, lingkungan kerja, insentif, kompensasi, kepuasan kerja dan lain-lain.
2. Temuan penelitian ini menunjukkan bagaimana insentif, komunikasi, dan pelatihan mempengaruhi metrik kinerja personel PT. Pabrik Gula Mojo

Kabupaten Sragen, sehingga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi perusahaan dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2015. Penelitian Kualitatif. Surabaya: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2015. Penelitian Kualitatif. Surabaya: PT. Raja Grafindo Persada.
- E-issn, Volume Nomor P-issn et al. 2023. "Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal." 5: 472–87.
- Faldiano, Petrus, and Tri Putra. 2023. "The Influence of Communication , Work Motivation , and Work Environment on Employee Work Performance Studies on Employees of PT . Global Indo Perkasa Prime in Jakarta Pengaruh Komunikasi , Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT . Global Indo Perkasa Perdana Di Jakarta." 2(6): 1363–80.
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ekonomi Manajemen. Edisi Revi. Deli Serdang: PT. Bumi Aksara, 2019.
- In, Institutions, Lagos State, and Samuel Adebayo. 2018. Influence of Effective Communication and Compensation Management on Employees ' Engagement in Some Selected Financial Institutions in Lagos State , Nigeria." (November).
- Komunikasi, Pengaruh, Pelatihan dan Motivasi, and Iain Curup. 2019.
- Komunikasi, Pengaruh, Pelatihan dan Motivasi, and Iain Curup. 2019. "Menurut Prespektif Islam Ratih Komala Dewi A .
- Kusumandari, Tining, and P Eddy Sanusi. 2018. "The Effect of Communication and the Ability of Employee Performance through Motivation in PT CGGS Indonesia International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)."
- Mutiara, Putri, Achmad Fauzi, Aulia Dwi Wahyuni, and Asri Ayu Adisti. 2022. "Pengaruh Pelatihan , Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan." 1(3): 636–46.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2017. Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Robert Tua Siregar, Ujang Enas, Debi Eka Putri, Imanuddin Hasbi, Edwin Zusrony Athik Hidayatul Ummah, Opan Arifudin, Ita Musfirowati Hanika, Ahmad Bairizki Reni Chairunnisah, Hetty Ismainar, Syamsuriansyah, and Mira Maulani Utami. Ambar Sri Lestari. Komunikasi Organisasi.
- Sahir, Syafrida Hafni. Metodologi Penelitian.
- Sari, Yuneti Okta. 2023. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang." 7(1): 150–54.
- Sendawula, Kasimu et al. 2018. "Training , Employee Engagement and Employee Performance : Evidence from Uganda ' s Health Sector." Cogent Business

&Management5(1):1–12.

<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>.

Silaswara, Diana, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, and Eso Hernawan. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tanjung, Suci Rahmadani, Ritha F Dalimunthe, and Elisabet Siahaan. 2021. "Analysis of the Influence of Communication Skills , Incentives and Work Environment on Employee Performance PT . Askrindo Sharia in Indonesia with Job Satisfaction as an Intervening Variable." 8(January): 269–92.

Triadi, Salsabila, and Novian Ekawaty. 2021. "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Jumlah Penduduk Angkatan Kerja di Indonesia." 13(3): 400–407.

Wardini, Amalia Kusuma. 2020. "The Influence of Communication , Training , and Organizational Culture on Employee Performance." 16(2): 171–81.

Wayan, Ni, and Eka Sri. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng." 10(2): 606–15.

Wibowo, Danny et al. Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS.

Wr, Q Dgglwlrq et al. "Analysis of the Influence of Communication Skills, Incentives and Work Environment on Employee Performance PT. Askrindo Sharia in Indonesia with Job Satisfaction as an Intervening Variable."

Zamilah, Rima, and Rita Tri Yusnita. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja , Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Perjuangan." 2(3).