



Pengaruh Efektivitas Program Pelatihan Divisional dan Implementasi Penghargaan yang Adil Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Trans Nusantara

Yulia Riani ¹, Ana Ramadhayanti ²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta^{1,2}

*Email: yuliariani1107@gmail.com; ana.rdx@bsi.ac.id

Diterima: 02-10-2025 | Disetujui: 12-10-2025 | Diterbitkan: 14-10-2025

ABSTRACT

In industrial competition, HR development is an important part of achieving Company goals. Two aspects of HR development that affect employee performance are divisional training programs and fair reward implementation. This study aims to analyze the effect of divisional training program effectiveness and fair reward implementation on employee performance at PT. Mentari Trans Nusantara. This study uses a quantitative approach with a questionnaire to 48 respondents who have participated in training and received awards. Data analysis techniques use validity, reliability, multiple linear regression, T-test, F-test, and coefficient of determination with the help of SPSS 27 software. The results of the study showed that divisional training had a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.422. In addition, fair rewards also showed a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.382. Simultaneously, the two variables were able to explain 55.5% of the variation in employee performance improvement. These findings indicate that the combination of divisional training and fair rewards is an effective strategy in improving HR performance. This study is expected to be a reference in formulating employee development policies that are oriented towards results.

Keywords: Divisional training, fair rewards, employee performance, human resources..

ABSTRAK

Dalam persaingan industri, peningkatan SDM menjadi bagian penting untuk mencapai tujuan Perusahaan. Dua aspek dalam pengembangan SDM yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah program pelatihan divisional dan implementasi penghargaan yang adil. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efektivitas program pelatihan divisional dan implementasi penghargaan yang adil terhadap kinerja karyawan di PT. Mentari Trans Nusantara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuisioner kepada 48 responden yang telah mengikuti pelatihan dan mendapatkan penghargaan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan, pelatihan divisional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,422. Selain itu, penghargaan yang adil juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,382. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 55,5% variasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi pelatihan divisional dan penghargaan yang adil menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja SDM. Penelitian ini diharapkan



dapat menjadi referensi dalam perumusan kebijakan pengembangan karyawan yang berorientasi pada hasil.

Kata Kunci : Pelatihan divisional, penghargaan yang adil, kinerja karyawan, sumber daya manusia.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yulia Riani, & Ana Ramadhayanti. (2025). Pengaruh Efektivitas Program Pelatihan Divisional dan Implementasi Penghargaan yang Adil Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Trans Nusantara. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(4), 1899-1915. <https://doi.org/10.63822/bk24km17>

PENDAHULUAN

Dalam persaingan usaha diindustri logistik dan kargo yang semakin kompetitif, faktor yang sangat penting dalam menentukan indikator keberhasilan operasional Perusahaan adalah kinerja karyawan. PT Mentari Trans Nusantara atau MTN Cargo yang didirikan sejak tahun 2007 sebagai salah satu Usaha yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang di Indonesia melalui darat, laut dan udara, yang mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang cukup serta termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan. MTN Cargo menyediakan layanan dalam pengiriman domestik diantaranya sebagai berikut :

Table I. 1 Jenis Layanan Cargo

<i>Pick Up</i>	Proses pengambilan barang dari pengirim setelah melakukan pemesanan dan penjadwalan untuk kemudian di kirim ke tujuan.
Pendistribusian	Proses ini mencakup pengelolaan barang selama perjalanan dan pengantaran ke tujuan akhir.
<i>FCL (Full Container Load)</i>	Pengiriman menggunakan satu kontainer penuh yang hanya berisi barang dari satu pengirim. Cocok untuk pengiriman barang dalam jumlah besar.
<i>LCL (Less-than-Container Load)</i>	Pengiriman menggunakan kontainer yang dibagi dengan pengirim lainnya. Cocok untuk pengiriman barang dengan jumlah lebih kecil.
<i>Door-to-Door</i>	Layanan pengiriman yang mencakup pengambilan barang dari alamat pengirim hingga pengiriman ke alamat penerima.
<i>Port-to-Port</i>	Pengiriman yang hanya mencakup transportasi antar pelabuhan atau bandara, dan penerima harus mengambil barang di lokasi tujuan.
<i>Packing</i>	Tambahan pengemasan sesuai request customer entah menggunakan Kayu, wrapping atau karung untuk memastikan barang aman dan dalam kondisi baik.

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025 dari MTN Cargo

Kegiatan pengiriman kargo merupakan serangkaian proses yang melibatkan berbagai tahap untuk memastikan bahwa barang sampai ditujuan dengan aman dan tepat waktu. Proses ini mencakup penerimaan, pengepakan, pengangkutan, pemeriksaan, pengiriman, serta pengantaran barang kepada penerima akhir. Untuk mendukung operasional pengiriman, PT. Mentari Trans Nusantara memiliki armada kendaraan yang beragam dan lengkap. Armada ini terdiri dari berbagai jenis kendaraan, termasuk 1 unit Giga box, 2 unit Wing Box, 1 unit Fuso, 16 unit CDD Box, 3 unit CDD bak, 8 unit CDE Box, 2 unit CDE Bak, 11 unit Grand Max, dan 1 unit CDD Thermoking. Dengan armada yang bervariasi ini, perusahaan dapat menangani berbagai jenis pengiriman, mulai dari barang ringan hingga barang berat, serta barang yang memerlukan penanganan khusus.

PT. Mentari Trans Nusantara juga memperluas jangkauan layanannya ke berbagai daerah di seluruh Indonesia, dengan menambah armada kendaraan yang lebih. Investasi dalam pelatihan sumber daya manusia juga menjadi fokus utama, sehingga karyawan dapat memberikan layanan prima dan profesional kepada pelanggan. Peningkatan kebutuhan pelanggan dan perkembangan kemajuan teknologi terhadap layanan yang lebih cepat dan akurat terus meningkat, upaya yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan salah satunya melalui program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik tiap divisi.

Beberapa Pelatihan Divisional yang sudah di jalankan di PT Mentari Trans Nusantara:

Pengaruh Efektivitas Program Pelatihan Divisional dan Implementasi Penghargaan yang Adil Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Trans Nusantara
(Riani, et al.)

1. Pelatihan Divisi *Finance*
2. Pelatihan Divisi *Operasional*
3. Pelatihan *Customer Service*
4. Pelatihan *HSE*

Pelatihan yang dilakukan di PT. Mentari Trans Nusantara, beberapa memiliki lisensi resmi, beberapa lainnya hanya program internal Perusahaan untuk menunjang pengetahuan karyawan tetapi dengan pengajar yang kompeten dibidangnya, sehingga pelatihan divisional dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang mengikuti.

Selain itu, Manajemen perlu memastikan juga bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga terdapat dorongan untuk memberikan performa terbaik. Peningkatan kinerja karyawan juga tidak lepas dari sistem penghargaan yang adil. Sistem penghargaan yang adil memiliki peran yang signifikan dalam memotivasi karyawan. Pemberian penghargaan yang idiberikan secara adil dan transparan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

PT Mentari Trans Nusantara memberikan penghargaan secara adil dengan perhitungan matriks penilaian kinerja karyawan, yang syaratnya dilihat dari daftar hadir, performa dan kualitas pekerjaan.

Pelatihan SDM di setiap divisi dan sistem penghargaan yang adil adalah dua dari banyak aspek yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang tepat dan terarah akan memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

(Suryani et al., 2023) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai keterkaitan dengan karyawan di perusahaan, jika semua karyawan dapat berpartisipasi mengikuti program pelatihan maka dipastikan mereka telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan.

Sistem penghargaan yang adil melalui pengakuan atas kontribusi individu maupun tim dalam mencapai target perusahaan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbal balik yang seimbang dengan kerja keras yang mereka lakukan, maka tingkat kepuasan kerja dan loyalitas mereka akan meningkat. Menurut penelitian oleh (Trihudiyatmanto & Sukardi, 2023) implementasi penghargaan yang adil, jika diterapkan akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Pelatihan dan penghargaan merupakan proses yang banyak diterapkan oleh perusahaan, tetapi tidak semua perusahaan dapat memaksimalkannya secara efisien. Di beberapa situasi, pelatihan dilakukan tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan kurangnya evaluasi secara berkala. Penelitian terdahulu lebih banyak membahas pelatihan secara umum, namun belum banyak yang fokus pada pelatihan divisional di perusahaan kargo. Hal ini menimbulkan kesenjangan, karena pelatihan di bidang logistik dan transportasi memiliki kebutuhan khusus (kecepatan, ketelitian, dan koordinasi antar-divisi) yang tidak sepenuhnya sama dengan sektor lain. Demikian pula penghargaan yang biasanya fokus pada aspek individu tanpa mempertimbangkan kualitas dan kontribusi dari karyawan. Penelitian serupa juga belum banyak di temukan terutama pada perusahaan logistik. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan. Namun, isu keadilan dalam implementasi penghargaan (*equity fairness*) masih jarang dikaji, terutama pada konteks perusahaan logistik.

Sebab itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji bagaimana efektivitas program pelatihan divisional dan implementasi penghargaan yang adil secara bersama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, khususnya dalam Perusahaan kargo seperti PT. Mentari Trans Nusantara. Dengan adanya Hasil penelitian ini nantinya akan memberikan dedikasi dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien, memberikan insight bagi manajemen dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terukur dan berorientasi hasil.

Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini juga bertujuan memberikan bukti empiris sejauh mana kedua faktor tersebut berperan dalam peningkatan kinerja, sehingga perusahaan dapat lebih tepat dalam melakukan investasi pengembangan karyawan. Dari dasar keterangan latar belakang diatas, penulis berminat untuk dilakukannya penelitian dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Program Pelatihan Divisional Dan Implementasi Penghargaan Yang Adil Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Trans Nusantara”**

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan kuantitatif digunakan, pendekatan kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono, 2017)

Data dikumpulkan melalui instrumen yang terstruktur, dianalisis secara statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, yang tujuannya nanti dapat mengetahui hubungan antara variable independen, yaitu pelatihan divisional dan penghargaan yang adil, terhadap variable dependen, yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini tujuannya untuk mengidentifikasi pengaruh efektivitas program pelatihan dan implementasi penghargaan yang adil terhadap kinerja karyawan PT Mentari Trans Nusantara. Desain ini memungkinkan peneliti untuk meneliti dan menganalisis pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang mendalam tentang bagaimana program pelatihan dan sistem penghargaan yang adil dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan MTN.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan MTN yang terlibat dalam program pelatihan divisional dan menerima penghargaan. Populasi ini dipilih karena mereka adalah individu yang secara langsung terpengaruh oleh program pelatihan dan sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan memahami populasi ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 48 karyawan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa responden yang terlibat adalah mereka yang telah mengikuti program pelatihan dan menerima penghargaan dalam periode tertentu. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin untuk memastikan representativitas dan keakuratan hasil penelitian. Teori sampling yang relevan adalah teori *purposiv sampling*, yang digunakan untuk memilih individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Informasi yang telah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan strategi faktual kuantitatif dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 27. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Rumus regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error* (diasumsikan 0)

X1= Pelatihan Divisional

X2= Penghargaan yang adil

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 2 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.686	2.305		1.599	.117
	Pelatihan Divisional	.422	.127	.398	3.319	.002
	Penghargaan yang adil	.382	.103	.445	3.710	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27

Rumus regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error* (diasumsikan 0)

X1= Pelatihan Divisional

X2= Penghargaan yang adil

Berdasarkan kolom *Unstandardized Coefficients* (B) tabel IV.8 diatas Persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = 3.686 + 0.422X_1 + 0.382X_2$$

Konstanta (a) = 3,686

Nilai ini menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen (X_1 dan X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 3,686.

- a. Koefisien Pelatihan Divisional (b_1) = 0,422

Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan searah antara pelatihan divisional dengan kinerja karyawan. Setiap penambahan satu satuan pada pelatihan divisional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t-hitung sebesar 3,319 dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.

- b. Koefisien Penghargaan yang Adil (b_2) = 0,382

Koefisien positif juga menunjukkan hubungan positif antara penghargaan yang adil dengan kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan pada penghargaan yang adil akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan. Nilai t-hitung 3,710 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,01$) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan.

Uji T(Parsial)

Table 3 Hasil Uji T hipotesis pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.248	2.485		2.514	.016
	Pelatihan Divisional	.686	.119	.647	5.756	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel pertama adalah pelatihan divisional (X_1) hasil dari diatas menjelaskan bahwa, Nilai t hitung untuk $X_1 = 5,756$

$$\text{Nilai t table} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

N = jumlah sampel

K = jumlah variable independent

-1 = ketetapan rumus

$$\begin{aligned} \alpha = 5\% &= t \left(\frac{0,05}{2}; 48 - 2 - 1 \right) \\ &= 0,025 ; 45 \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

T Tabel antara perhitungan manual dengan yang ada di ketetapan tidak ada perbedaan.

$t_{table} = 2,014$ dengan $\alpha = 0,05$

Maka, $t_{hitung} > t_{table} = 5,756 > 2,014$

Artinya H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas program pelatihan divisional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hasil tersebut sejalan dengan teori (Hafni Sahir, 2022).

Table 4 Hasil Uji T Hipotesis kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.414	2.000		4.208	<.001
	Penghargaan yang adil	.572	.094	.668	6.084	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27

Hasil dari Tabel Variabel kedua Penghargaan yang adil (X2) menjelaskan:

Nilai $t_{hitung} X2 = 6,084$

$t_{table} = 2,014$ dengan $\alpha = 0,05$

Maka, $t_{hitung} > t_{table} = 6,084 > 2,014$ artinya H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Implementasi penghargaan yang adil (X1) berpengaruh juga secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Table 5 Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.281	2	87.640	28.043	<.001 ^b
	Residual	140.636	45	3.125		
	Total	315.917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penghargaan yang adil, Pelatihan Divisional

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27

Model regresi dinyatakan FIT apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

$F_{Tabel} = 3,204$ diambil dari table ketetapan

Nilai $f_{tabel} 3,204$ maka dilihat dari Dari Tabel IV.11

$F_{hitung} = 28,043 > \text{dari } F_{table} 3,204$ dan

Nilai sig 0,001 < 0,05 hasil sangat signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan divisional dan penghargaan yang adil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut memenuhi model regresi statistik dalam menjelaskan kinerja karyawan berdasarkan faktor tersebut.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam Uji koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent mampu menjelaskan variasi dari pengaruh dependen.

“Jika Koefisien determinasi dalam model regresi terus mengecil datau semakin mendekat dengan 0 maka semakin kecil Pengaruh semua variable bebas terhadap variable terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti Semakin besar pengaruh semua variable bebas terhadap variable terikat.” (Hafni Sahir, 2022)

Koefisiensi Determinasi Parsial

A. Variabel Pelatihan Divisional

Table 6
Hasil Uji Koefisien determinasi Variabel X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.406	1.998

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Divisional

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27

Berdasarkan data table diatas, hasil model summary diperoleh dengan nilai *R Square* sebesar 0,419 atau 41,9%. Artinya sebesar 41,9% variasi dalam kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh efektivitas program Pelatihan divisional secara parsial, sisanya 58,1%, dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan yang diberikan memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Variabel Penghargaan yang adil

Table 7 Hasil Koefisien determinasi X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.434	1.951

a. Predictors: (Constant), Penghargaan yang adil

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27

Selanjutnya dilihat dari table diatas untuk variabel Penghargaan yang adil diporeleh nilai *R Square* 0,446 atau 44,6%, ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil mampu mempengaruhi 44,6% kinerja karyawan secara parsial dalam peningkatan produktivitas, sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya.

Koefisiensi Determinasi Simultan

Table 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.535	1.76784

a. Predictors: (Constant), Penghargaan yang adil, Pelatihan Divisional

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27

Secara simultan berdasarkan table diatas Pelatihan divisional dan Penghargaan yang adil memperoleh nilai *R square* 0,555 atau 55,5% yang artinya secara Bersama sama mempengaruhi kinerja Karyawan sebesar 55,5%. Sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel eksternal lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian adalah proses untuk menghubungkan informasi statistic dengan konspetual. Tujuannya untuk menunjukkan bagaimana hasil penelitian ini menukung teori, menjawab pertanyaan peneliti dan memberikan dampak baik secara teoritis maupun praktis. Analisis ini berfungsi sebagai factor oenting yang menekankan kemampuan peneliti berpikir dan menganilis. Tujuan dari penelitian ini guna mencari pengaruh yang dihasilkan dari program pelatihan divisional dan implementasi penghargaan yang adil terhadap kinerja karyawan dengan melakukan pembuktian melalui berbagai pengujian yang sudah dilakukan.

Pengaruh Program pelatihan Divisional terhadap kinerja karyawan di PT Mentari Trans Nusantara

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan divisional (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi sebesar 0,422 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam efektivitas pelatihan divisional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Uji t menunjukkan nilai t hitung 3,134 lebih besar dari t tabel 2,014, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima dan pengaruhnya dinyatakan signifikan secara statistik.

Dari segi koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,419 (41,9%), yang berarti bahwa pelatihan divisional mampu menjelaskan 41,9% variasi perubahan dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa

program pelatihan divisional memainkan peranan penting dalam peningkatan kualitas kerja karyawan PT Mentari Trans Nusantara.

Program pelatihan divisional yang dirancang secara spesifik untuk setiap unit kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Temuan ini konsisten dengan Penelitian oleh (Isa & Gemini, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Makassar. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan tugas pokok karyawan sesuai divisi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan secara maksimal.

Pengaruh implementasi penghargaan yang adil terhadap kinerja karyawan di PT Mentari Trans Nusantara

Variabel kedua yang dianalisis adalah implementasi penghargaan yang adil (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dari analisis menggambarkan bahwa variabel ini juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Koefisien regresi dengan nilai 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pemberian penghargaan yang adil akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan. Nilai t hitung sebesar 6,084 jauh lebih besar dari t tabel 2,014, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga pengaruh variabel ini signifikan secara statistik.

Koefisien determinasi parsial untuk variabel penghargaan yang adil mencapai R^2 sebesar 0,446 (44,6%), yang berarti penghargaan yang adil mampu menjelaskan hampir setengah variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya (55,4%) disebabkan oleh faktor lain.

Temuan ini mendukung penelitian (ardiansyah et al., 2025) dimana karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa penghargaan yang mereka terima sepadan dengan kontribusi yang diberikan. Sistem penghargaan yang adil akan menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong loyalitas dan produktivitas.

Pengaruh Efektivitas Program Pelatihan Divisional Dan implementasi penghargaan yang adil terhadap kinerja karyawan di PT Mentari Trans Nusantara

Secara simultan, kedua variabel independen yaitu pelatihan divisional (X_1) dan penghargaan yang adil (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,043, lebih besar dari F tabel sebesar 3,20, serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti model regresi yang digunakan fit dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Dari koefisien determinasi simultan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,555 (55,5%), yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan 55,5% variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel eksternal yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Dari Pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan divisional dan sistem penghargaan yang adil memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan masing-masing divisi mampu meningkatkan kompetensi teknis

dan non-teknis Karyawan MTN Cargo, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Ketepatan materi, metode pelatihan, serta keterlibatan instruktur menjadi faktor penting dalam efektivitas program tersebut.

Sementara itu, penghargaan yang diberikan secara adil dan proporsional terhadap kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja. Penghargaan yang transparan dan berbasis pada penilaian kinerja yang objektif akan mendorong terciptanya budaya kerja yang kompetitif dan produktif. Dengan demikian, kombinasi antara pelatihan yang tepat sasaran dan sistem penghargaan yang adil merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi.

Kedua faktor diatas saling melengkapi, Pelatihan meningkatkan kompetensi dan Penghargaan memperkuat motivasi dan semangat kerja. Jika diterapkan dengan tepat akan menciptakan iklim kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan secara optimal. Dengan demikian Perusahaan dapat bertahan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang professional karena kinerja Karyawan yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan (Anggiani & Subariyanti, 2024) dalam penelitian mereka di PT. Tosyen Okta Prima menemukan bahwa pelatihan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan dan penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Teori-teori manajemen sumber daya manusia diperkuat dengan adanya Hasil penelitian yang menekankan bahwa peningkatan kualitas karyawan dapat dicapai melalui strategi pelatihan dan sistem penghargaan yang tepat. Temuan bahwa efektivitas pelatihan divisional dan implementasi penghargaan yang adil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mendukung. Dengan demikian, secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa pendekatan kombinitif antara pelatihan divisional dan penghargaan yang adil mampu membentuk model pengelolaan kinerja yang efektif, terutama dalam sektor industri jasa logistik seperti PT Mentari Trans Nusantara.

Selanjutnya, kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah memberikan fakta empiris bahwa efektivitas pelatihan dan keadilan dalam penghargaan tidak hanya memiliki dampak praktis tetapi juga memperkaya teori manajemen SDM dalam konteks yang lebih luas. Dalam sektor logistik dan transportasi seperti MTN Cargo, yang memiliki karakteristik kerja operasional yang tinggi dan dinamika tugas yang kompleks, model pengelolaan kinerja dengan pelatihan divisional dan penghargaan yang adil ini terbukti relevan. Oleh sebab itu, dari hasil penelitian ini menjadikan bukti bahwa teori-teori klasik dalam manajemen SDM tetap relevan jika diadaptasi dan diterapkan secara kontekstual sesuai dengan kemajuan zaman modern.

Implikasi manajerial

Penelitian ini menggarisbawahi tiga area kunci bagi PT Mentari Trans Nusantara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan program pelatihan dan sistem penghargaan:

1. Optimalkan Evaluasi Pelatihan Divisional: Manajemen harus secara proaktif melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam disetiap divisi untuk memastikan program relevan dan

spesifik terhadap tugas karyawan. Selain itu, PT Mentari Trans Nusantara perlu menerapkan sistem evaluasi pelatihan yang komprehensif, tidak hanya mengukur kepuasan, tetapi juga peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku kerja, dan dampak nyata pada kinerja individu dan divisi. Hasil evaluasi ini harus menjadi dasar perbaikan berkelanjutan untuk memastikan pelatihan memberikan hasil yang optimal.

2. Memperkuat sistem Keadilan dan Transparansi dalam Penghargaan: Sangat krusial bagi PT Mentari Trans Nusantara untuk menetapkan kriteria penghargaan yang jelas, terukur, dan transparansi secara luas kepada seluruh karyawan. Proses penilaian kinerja yang mendasari penghargaan harus objektif, didukung data valid, dan transparan untuk mengurangi persepsi buruk dan meningkatkan kepercayaan karyawan. Pastikan ada keterkaitan langsung antara penghargaan dengan pencapaian target kinerja karyawan dan kontribusi terhadap tujuan divisi, sekaligus mempertimbangkan diversifikasi jenis penghargaan (finansial dan non-finansial) untuk memotivasi berbagai preferensi karyawan.
3. Optimalkan Pelatihan dan Penghargaan untuk Membangun Budaya Kinerja Tinggi: PT Mentari Trans Nusantara perlu secara aktif mengakui dan menghargai karyawan yang menunjukkan peningkatan keterampilan dan kinerja sebagai hasil dari partisipasi dalam program pelatihan. Ini tidak hanya memvalidasi upaya karyawan, tetapi juga memotivasi yang lain untuk berinvestasi dalam pengembangan diri. Dengan secara konsisten mengkomunikasikan bahwa program pelatihan yang efektif dan sistem penghargaan yang adil adalah bagian penting dari strategi perusahaan PT Mentari Trans Nusantara yang dapat menciptakan budaya organisasi di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi untuk terus belajar, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Mentari Trans Nusantara dapat ditarik Kesimpulan dalam beberapa hal:

1. Program pelatihan divisional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan tiap divisi, semakin tinggi pula kualitas, kuantitas, serta ketepatan kerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung $5,756 > t$ table $2,014$ artinya H_1 diterima dengan pengaruh 41,9%.
2. Implementasi penghargaan yang adil terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang didasarkan pada keadilan distributif, prosedural, dan interaksional mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas kerja, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung $6,084 > t$ table $2,014$ artinya H_1 diterima dengan pengaruh 44,6%.
3. Pelatihan divisional dan penghargaan yang adil secara simultan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling melengkapi, di mana pelatihan

meningkatkan kompetensi teknis dan penghargaan mendorong motivasi serta komitmen kerja, dengan nilai signifikan F hitung = 28,043 > dari F table 3,20 dan Nilai sig 0.001 < 0,05 hasil sangat signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa H_a^3 diterima, dengan pengaruh sebesar 55,5%.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

a. Peningkatan Kualitas Pelatihan

1. Pada butir di tabulasi pertanyaan tentang relevan dengan pekerjaan, masih terdapat 2,1% responden sangat tidak setuju dan 4,2% netral. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan tugas sebagian karyawan. Perusahaan disarankan melakukan *training needs analysis* secara mendalam agar isi pelatihan benar-benar relevan dengan tanggung jawab masing-masing divisi.
2. Pada tabulasi pertanyaan tentang kompetensi pelatih, 16,7% responden netral. Ini menandakan sebagian karyawan belum sepenuhnya yakin dengan keahlian instruktur. Perusahaan perlu memastikan bahwa pelatih yang ditunjuk memiliki sertifikasi, pengalaman praktik, serta pendekatan penyampaian materi yang interaktif.
3. Hasil butir tabulasi perilaku kerja, 10,4% responden menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa meski sudah mengikuti pelatihan, tidak semua karyawan mampu langsung mengubah cara kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melaksanakan *follow-up training* atau program *coaching* pasca-pelatihan untuk membantu karyawan mengaplikasikan ilmu ke pekerjaan nyata.
4. Pada butir tabulasi pertanyaan hasil pelatihan, 2,1% responden tidak setuju dan 4,2% netral, menunjukkan sebagian kecil merasa keterampilan mereka tidak meningkat signifikan. Perusahaan perlu menambahkan evaluasi pasca-pelatihan berbasis indikator kinerja untuk memastikan manfaat pelatihan dapat diukur secara objektif.

b. Penguatan Sistem Penghargaan

1. Pada indikator keadilan prosedural, butir pertanyaan pada tabulasi mengenai evaluasi kinerja yang digunakan untuk menentukan penghargaan, terdapat 2,1% responden sangat tidak setuju, 2,1% tidak setuju, dan 20,8% netral. Artinya, masih ada keraguan terhadap keobjektifan sistem evaluasi kinerja. Perusahaan perlu memperkuat transparansi dengan menetapkan kriteria jelas, membuka akses informasi hasil penilaian, serta memberi kesempatan banding bagi karyawan. Dan Pada indikator yg sama pertanyaan mengenai kesempatan yang sama untuk mendapat penghargaan, 4,2% responden tidak setuju dan 2,1% netral. Hal ini menunjukkan masih ada persepsi bahwa tidak semua karyawan memiliki peluang setara. Perusahaan dapat memperbaikinya dengan sistem penghargaan berbasis pencapaian yang terdokumentasi, bukan hanya penilaian subjektif atasan.
2. Pada keadilan distributif, terdapat 4,2% tidak setuju dan 4,2% netral tentang kesesuaian penghargaan dengan pencapaian, serta 2,1% tidak setuju dan 12,5% netral terkait fungsi

penghargaan dalam memotivasi. Hal ini menandakan sebagian karyawan menganggap penghargaan belum sepenuhnya proporsional. Oleh karena itu, bentuk penghargaan sebaiknya diperluas, tidak hanya finansial, tetapi juga berupa promosi, pelatihan lanjutan, maupun apresiasi publik.

3. Pada keadilan interaksional, 2,1% responden tidak setuju dan 10,4% netral terhadap penghargaan sebagai pengakuan atas dedikasi. Hal ini menandakan masih ada karyawan yang merasa kurang dihargai secara emosional. Manajemen dapat memperbaikinya dengan membangun budaya apresiasi, misalnya pemberian ucapan terima kasih atau penghargaan simbolis dalam forum resmi.

2. Bagi Karyawan

1. Adanya respon netral dan tidak setuju dalam beberapa butir pelatihan menandakan sebagian karyawan belum benar-benar mengimplementasikan ilmu yang diperoleh. Karyawan diharapkan lebih aktif mengaplikasikan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari agar manfaatnya dapat terasa.
2. Pada sisi penghargaan, masih ada persepsi kurang adil dari sebagian responden. Karyawan diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif kepada manajemen terkait sistem penghargaan, bukan hanya menerima secara pasif. Dengan begitu, aspirasi karyawan bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan keadilan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Adanya respon netral dan tidak setuju pada pelatihan maupun penghargaan menunjukkan kemungkinan adanya faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja.
2. Penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga belum menggali secara mendalam alasan karyawan memilih jawaban netral atau tidak setuju. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif, misalnya wawancara, untuk menemukan penyebab mendasar dari keraguan tersebut.
3. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas dengan melibatkan lebih banyak responden dari beberapa perusahaan logistik lain sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dr. K., Jannah, M., Aiman, U., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., Eka Sari, M., & Hasda, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (N. Saputra, Ed.; Juli). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. [Http://Penerbitzaini.Com](http://Penerbitzaini.Com)
- Andershon, F. D., Milka Palengka, Jeane Tandirerung, & Kordiana Sambara'. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.1889>

- Andi, D., & Iftiahanis, F. E. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pritho Jakarta Barat* (Vol. 1).
- Anggiani, A., & Subariyanti, H. (2024a). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tosyen Okta Prima. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11).
- Anggiani, A., & Subariyanti, H. (2024b). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tosyen Okta Prima. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11).
- Ardiansyah, Dani, Taufiqurrahman, Septianhadi, & Margana, R. R. (2025). Pengaruh Sistem Penghargaan Yang Adil Bagi Karyawan Yang Berkinerja Baik Dan Kesempatan Untuk Mengikuti Pelatihan Yang Relevan Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Of Social Science Research*, 5, 2315–2324. <https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative>
- Azizah, N., Suwendra, W., & Bagia, W. (N.D.). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Roduktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Kurnia Handicraft Di Buleleng. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 8, Issue 2020).
- Fahri, A., Hayati, S., & Minarni, M. (2022). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Employee Engagement Di Pt. Maruki. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(1), 22–28. <https://doi.org/10.56326/Jpk.V2i1.1293>
- Forbeshu, C., & Edalmen. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Emas. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 3, 72–83.
- Hafni Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian* (Dr. Ir. T. Koryati M.Si, Ed.). Kbm Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Hardani Msi, A., Ustiaty, J., Juliana Sukmana, D., & Andriani, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Isa, A., & Gemini, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 183–191.
- Kirkpatrick, J., & Kirkpatrick, W. K. (2022). *An Introduction To The New World Kirkpatrick ® Model*. <https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/>
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Sdm Secara Profesional* (Cetakan Pertama). Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Wahyu Utomo, K., & Syah Aji, R. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (Ahmad Muhaimin, Ed.; Cetakan Pertama). Media Edu Pustaka. www.mediaedupustaka.co.id
- Rachmawaty, & Wahyuni, F. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Xyz Unit Usaha Asuransi. *Jurnal Perkusi*.
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact Of Perceived Organizational Support On Employee Performance In It Firms–A Comparison Among Pakistan And Saudi Arabia. *International Journal Of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815.

- Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Uptd Blk Kabupaten Kotawaringin Timur. *Perspektif*, 11(4), 1360–1368. <https://doi.org/10.31289/Perspektif.V11i4.7933>
- Saripah, R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Padma Karya Prima Di Banten. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.32493/Jism.V4i2>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi). Pt Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, R. M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh Anis, Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra Surya. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sinaulan, J. H., & Fitroh, F. G. (N.D.) (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bringin Gigantara*. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Central Asia Jakarta Barat*.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/Perisai.V2i3.154>
- Taber, K. S. (2018). The Use Of Cronbach's Alpha When Developing And Reporting Research Instruments In Science Education. *Research In Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/S11165-016-9602-2>
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 12(1), 45–54.
- Wardah Taliang, I., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. *Nobel Management Review*, 3, 149–160. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/nmar>