

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Sampel penelitian diambil dari lembaga sektor publik yaitu pegawai negeri sipil (PNS) di Kabupaten Jombang berjumlah 200 pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisis *structural equation modeling (SEM)* dengan program SmartPLS 8.0. Untuk mengukur budaya organisasi peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Cameron and Quinn dengan empat dimensi budaya organisasi, yaitu budaya klan, budaya adokrasi, budaya hierarki, dan budaya pasar. Penelitian ini menemukan bukti empirik bahwa: 1) *reward* mampu meningkatkan kinerja karyawan, 2) budaya adokrasi terbukti dapat meningkatkan pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya klan, hirarki dan pasar justru memiliki hasil yang berkebalikan, yaitu mampu melemahkan hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : ***Reward***, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

This study aimed to test and analyze the effects of rewards on employee performance, with organizational culture as a moderating variable. The research sample was taken from public sector institutions, namely civil servants (PNS) in Jombang district, totaling 200 employees. The data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method with the SmartPLS 8.0 program. To measure organizational culture, the researchers used a measuring instrument developed by Cameron and Quinn with four dimensions of organizational culture, namely clan culture, adhocracy culture, hierarchy culture, and market culture. This study found empirical evidence that: 1) Rewards were able to improve employee performance. 2) Adhocracy culture was proven to increase the influence of rewards on employee performance, while clan, hierarchy, and market cultures had the opposite result, namely being able to weaken the relationship between rewards and employee performance.

Keywords: Reward, Organizational Culture and Employee Performance.