



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VAKSINDO SATWA
NUSANTARA**

SKRIPSI

Sintya Ardita

1402015166

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VAKSINDO SATWA
NUSANTARA**

SKRIPSI

Sintya Ardita

1402015166

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VAKSINDO SATWA NUSANTARA” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agust 2019

Yang Menyatakan,


(Sintya Ardita)
NIM 1402015166

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT VAKSINDO SATWA NUSANTARA**

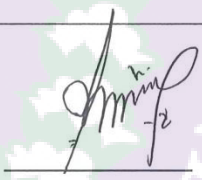
NAMA : SINTYA ARDITA

NIM : 1402015166

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

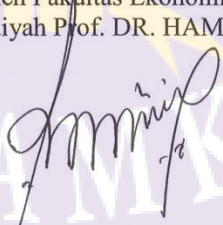
TAHUN AKADEMIK : 2019

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Ahmad H. Abubakar, SE.,MM.	
Bembimbing II	Faizal Ridwan Zamzany SE.,MM.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT VAKSINDO SATWA NUSANTARA**

yang disusun oleh:

Sintya Ardita
1402015166

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2019

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :

(Dr., Budi Permana Yusuf, SE., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)

Anggota :

(Emaridial Ulza, SE., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE.,MM.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sintya Ardita
NIM : 1402015166
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VAKSINDO SATWA NUSANTARA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27-08-2019
Yang Menyatakan


(Sintya Ardita)

ABSTRAK

Sintya Ardita (1402015166)

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pada PT Vaksindo Satwa Nusantara

Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.2019. Jakarta

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Reward, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara. Variabel yang di teliti adalah pelatihan kerja dan *reward* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara. Data penelitian ini bersifat primer yang di kumpulkan dengan cara menyebar kuesioner. Dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampel jenuh* yaitu karyawan pada PT Vaksindo Satwa Nusantara. Teknik pengumpulan data menggunakan pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara pelatihan kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vaksindo Satwa Nusantara.

ABSTRACT

Sintya Ardita (1402015166)

EFFECT OF JOB TRAINING AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE VAKSINDO SATWA NUSANTARA CORPORATE

Thesis, Strata one Program Management Study Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA 2019. Jakarta

Keywords: Job Training, Reward, Performance Employee.

This study aims to determine the effect of work training and reward on employee performance at the Vaksindo Satwa Nusantara Corporate. The variables examined are work training and reward as independent variables and employee performance as dependent variables to employee Vaksindo Satwa Nusantara Corporate. The population in this study were employee of the Vaksindo Satwa Nusantara Corporate. The data of this study are primary collected by distributing questionnaires. With a total sample of 80 respondents. Sampling is done by Saturation Sampling technique, namely consumers at the Vaksindo Satwa Nusantara Corporate. Data collection techniques using data processing and analysis include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis test, test coefficient of determination and correlation coefficient.

The results of this study indicate that the job training has a significant effect on employee performance, and reward has a positive effect and significant on employee performance. Simultaneously, the job training and reward influence the employee performance at the Vaksindo Satwa Nusantara Corporate.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang cangguh ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terkasih kepada:

1. Orang Tua saya tercinta Ir. Bustaman dan Nurbaidiah Harahap S.E.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sekaligus Dosen Pembimbing II Skripsi.
5. Bapak Ahmad H. Abubakar, SE.,MM,. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberi materi pengetahuan dan ilmunya selama ini sehingga membantu dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu, mendoakan dan mendukung saya dalam menyusun skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 27 Agustus 2019

(Sintya Ardita)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
ABSTRAK/ INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Pembatasan Masalah	5
1.2.3 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Telaah Pustaka	13
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.3 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.2.3.1 Standar Kinerja.....	20

2.2.3.2	<i>Fungsi Standar Kinerja</i>	20
2.2.3.3	<i>Persyaratan Standar Kinerja</i>	21
2.2.3.4	<i>Penilaian Kinerja</i>	21
2.2.3.5	<i>Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja</i>	23
2.2.3.6	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	24
2.2.4	<i>Pengertian Pelatihan Kerja</i>	25
2.2.4.1	<i>Keuntungan Pelatihan</i>	28
2.2.4.2	<i>Tujuan dan Manfaat Pelatihan</i>	30
2.2.4.3	<i>Metode Pelatihan</i>	31
2.2.4.4	<i>Hal-hal Penghambat Pelatihan</i>	33
2.2.4.5	<i>Dimensi dan Indikator Pelatihan</i>	35
2.2.5	<i>Pengertian Reward</i>	36
2.2.5.1	<i>Kriteria Reward</i>	39
2.2.5.2	<i>Dimensi Reward</i>	40
2.2.5.3	<i>Indikator Reward</i>	41
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	42
2.3.1	<i>Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan</i>	42
2.3.2	<i>Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan</i>	42
2.3.2	<i>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan</i>	43
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	46
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	48
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	49
3.3.1	<i>Populasi</i>	49
3.3.2	<i>Sampel</i>	49
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	50

3.4.2	<i>Teknik pengumpulan Data</i>	50
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	51
3.5.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	51
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	52
3.5.3	<i>Analisis Regresi</i>	53
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	54
3.5.5	Analisis Koefisien Korelasi	57
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	58
3.5.7	<i>Uji Pengujian Hipotesis</i>	60
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	62
4.1.2	Sejarah Perusahaan	62
4.1.3	<i>Jenis Usaha</i>	63
4.1.4	<i>Struktur Organisasi</i>	64
4.1.5	<i>Visi Misi Perusahaan</i>	66
4.2	Hasil dan Pembahasan	66
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	66
4.2.2	<i>Analisis Perbutir Pernyataan</i>	69
4.2.2.1	<i>Pelatihan Kerja (X_1)</i>	69
4.2.2.2	<i>Reward (X_2)</i>	77
4.2.2.3	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	83
4.2.3	<i>Uji Validitas Data</i>	91
4.2.3.1	<i>Uji Validitas Data</i>	91
4.2.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	92
4.2.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	93
4.2.5	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	95
4.2.5.1	<i>Uji Normalitas</i>	95
4.2.5.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	97
4.2.5.3	<i>Uji Heteroskedastis</i>	98
4.2.5.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	99

4.2.5.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	100
4.2.6	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	100
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)</i>	103
4.2.8	<i>Uji Hipotesis</i>	104
4.2.8.1	<i>Uji Statistik t</i>	104
4.2.8.2	<i>Uji Statistil F</i>	106
4.3	<i>Interpretasi</i>	107
BAB V KESIMPULAN SARAN		
5.1	<i>Kesimpulan</i>	110
5.2	<i>Saran</i>	110
DAFTAR PUSTAKA		112
LAMPIRAN		1-26
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu	10
2.	Operasional Variabel.....	48
3.	Skala Likert	50
4.	Ranking Penilaian	52
5.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	58
6.	Jenis Kelamin Responden	67
7.	Usia Responden.....	67
8.	Pendidikan Terakhir	68
9.	Instruktur Menguasai Materi Pelatihan	69
10.	Instruktur Dapat Menciptakan Interaksi yang Baik dengan Peserta	69
11.	Karyawan Memiliki Antusias Tinggi dalam Mengikuti Pelatihan.....	70
12.	Pelatihan dikhususkan untuk karyawan yang memiliki prestasi	71
13.	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan para peserta	71
14.	Karyawan dapat memahami pola materi yang disampaikan	72
15.	Metode yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan	72
16.	Metode pelatihan mempermudah karyawan dalam memahami tujuan pelatihan	73
17.	Pelatihan yang diselenggarakan membantu meningkatkan keterampilan karyawan	74
18.	Pelatihan membawa manfaat besar dalam pekerjaan	74
19.	Indikator Pelatihan Kerja (X_1).....	75
20.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan	77
21.	Perusahaan memberikan tambahan selain gaji sebagai upaya meningkatkan kinerja	77
22.	Penghargaan dalam bentuk promosi didasarkan senioritas	78
23.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada keluarga karyawan	79

24.	Kesempatan berkarir terbuka bagi semua karyawan.....	79
25.	Menigkatkan kemampuan diri terbuka bagi semua karyawan	80
26.	Pujian kecil dari pimpinan dapat menambah semangat kerja karyawan....	81
27.	Karyawan merasa dihargai saat diberikan penghargaan atas prestasi	81
28.	Indikator <i>Reward</i> (X_2)	82
29.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dengan benar.....	83
30.	Pelatihan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	84
31.	Karyawan menyelesaikan beberapa pekerjaan lebih cepat	84
32.	Pimpinan memberikan tanggung jawab pekerjaan lebih besar dari sebelumnya	85
33.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan	86
34.	Setiap karyawan memiliki inisiatif untuk menyelsaikan tugas tepat waktu	86
35.	Karyawan memanfaatkan setiap pelatihan yang diberikan dengan baik	87
36.	Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan	88
37.	Tindakan koreksi sangat diperlukan dalam pengawasan	88
38.	Kerja sama tim yang baik meningkatkan kinerja karyawan	89
39.	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	90
40.	Uji Validitas Variabel X_1 (Pelatihan Kerja)	91
41.	Uji Validitas Variabel X_2 (<i>Reward</i>)	92
42.	Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	92
43.	Hasil Uji Realibilitas	93
44.	Regresi Linier Berganda.....	94
45.	Uji Normalitas	95
46.	Uji Multikolinieritas	96
47.	Uji Heteroskedastisitas	97
48.	Uji Autokorelasi	98

49.	Uji Koefisien Korelasi Parsial.....	100
50.	Uji Koefisien Korelasi Berganda	102
51.	Analisis Koefisien Determinasi	103
52.	Uji Statistik t.....	104
53.	Uji Statistik f	106



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pikir Pengaruh Pelatihan Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.	Struktur Organisasi PT Vaksindo Satwa Nusantara.....	64
3.	Uji Normalitas P-P Plot.....	96
4.	Uji Heteroskedastisitas	18

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner	1/26
2.	Tabel Karakteristik Responden	6/26
3.	Data Kuesioner	7/26
4.	Output Data SPSS 23.0	13/26
5.	Tabel r	21/26
6.	Tabel t.....	22/26
7.	Tabel f	23/26
8.	Surat Tugas	24/26
9.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1	25/26
10.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II	26/26

BAB I

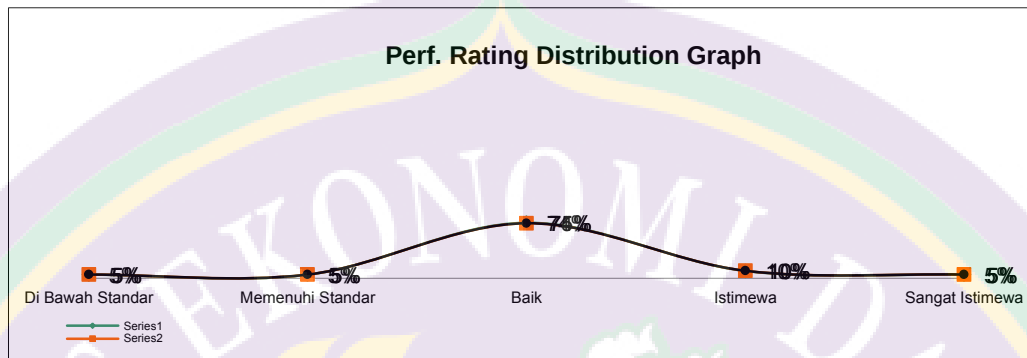
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia makin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari unsur manusia itu dapat memberikan keunggulan daya saing. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan. PT Vaksindo Satwa Nusantara perusahaan yang bergerak dibidang vaksin hewan sangat membutuhkan karyawan yang dapat diajak bekerja sama untuk mencapai hasil kerja sesuai standar perusahaan. Hasil kerja yang biasa disebut kinerja bisa meningkat bahkan menurun. Seperti dalam kasus ini kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara mengalami *stuck* dalam 2 tahun terakhir. Dilihat dari hasil KPI (*Key Performance Indicator*) tahun 2016 dan 2017 mendapati hasil tidak memuaskan, dimana karyawan yang mengalami *stuck* dalam kinerja adalah karyawan yang tidak pernah masuk daftar pelatihan di PT Vaksindo Satwa Nusantara. Banyak faktor

yang menyebabkan kinerja karyawan *stuck* bahkan menurun salah satunya kurangnya pengetahuan yang cukup akan pekerjaan itu sendiri.



Sumber : PT Vaksindo Satwa Nusantara yang diolah peneliti

Ini bisa disebabkan tidak sesuai keahlian karyawan dengan pekerjaan yang diberikan, bisa juga berkembangnya teknologi dan pengetahuan yang terus mengalami pembaharuan membuat karyawan harus siap dengan metode-metode baru baik dari cara, pengetahuan dan alat untuk bekerja. PT Vaksindo Satwa Nusantara memberikan pelatihan berkala sesuai dengan kebutuhan bagi karyawan-karyawannya karna pelatihan bisa digunakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Karena dalam pasal 1 ayat 9 UU No. 13 2003 pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkamn serta mengembangkan kompetensi kerja serta produktivitas kerja. Pelatihan pada PT Vaksindo Satwa Nusantara dilakukan dari internal dan eksternal. Contoh untuk pelatihan internal karyawan baru yang belum familiar dengan budaya, alat kerja, metode kerja, waktu kerja dilatih dengan karyawan-karyawan sekitar sambil berjalannya waktu. Sedangkan pelatihan eksternal biasanya pengajar didatangkan dari luar perusahaan yang memang sudah ahli dibidangnya. Terkait dengan hal tersebut, dirasa sangat penting bagi PT Vaksindo Satwa Nusantara untuk

melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan prestasi suatu perusahaan.

Kinerja kerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang terencana, terarah dan terpadu sesuai dengan perkembangan perusahaan. Adapun pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola/mengatur dan mengembangkan karyawan menjadi seni tersendiri untuk melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dimiliki. Program *reward* menjadi salah satu bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu bentuk *reward* di PT Vaksindo Satwa Nusantara dalam bentuk promosi. Promosi diberikan untuk karyawan yang memiliki prestasi serta kinerja yang baik bahkan biasanya promosi diberikan untuk karyawan yang sudah lama bekerja sebagai bentuk penghargaan karena sudah mengabdikan kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menjadi masalah bagi karyawan yang kurang berprestasi dalam hasil kerjanya dan karyawan yang sudah lama karena kebanyakan karyawan lama bekerja bertahun-tahun dalam bidang yang sama dikarenakan kurangnya keahlian baru serta pendidikan yang dibawah karyawan-karyawan baru. Oleh karena itu, uraian tersebut perlu dikuatkan dengan penelitian lebih lanjut mengenai perspsi pelatihan dan *reward* bagi karyawan serta adakah hubungan keduanya secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya didapatkan hasil bahwa menurut penelitian Nugroho, Triyono dan Hasiolan (2017) pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Ditambah menurut penelitian Suryani (2017) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun hasil pengaruhnya kategori sedang dibuktikan melalui hasil uji koefisien korelasi. Sedangkan pada variabel *reward* menurut penelitian Abdurraheem (2016) bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Basuki dan Saputra (2017) dimana *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi hubungannya tidak signifikan. Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terdahulu bahwa persepsi terhadap pelatihan kerja dan *reward* memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara Citeureup.**

1.2 Permasalahan

Dari hasil penilaian kinerja tahun 2016-2017 karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara masih terdapat hasil kinerja karyawan dibawah standar yang mana karyawan tersebut belum pernah mendapat pelatihan kerja dari perusahaan dan *reward* yang belum memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan kerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara

2. Bagaimana *reward* karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara
4. Apakah ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara ?
5. Apakah ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan PT Vaksindo Nusantara ?
6. Apakah pelatihan kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara ?

1.2.2 **Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi ada Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT Vaksindo Satwa Nusantara.*

1.2.3 **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dan pembatasan masalah maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah “*Apakah Pengaruh Pelatihan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT Vaksindo Satwa Nusantara?*”

1.3 **Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara.
2. Untuk mengetahui *reward* karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara.

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara.
5. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi mahasiswa :

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi FEB UHAMKA
- 2) Untuk mengaplikasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.
- 3) Dapat memperoleh tambahan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi dan kecerdasan intelektual sehingga lebih siap terjun di dunia perusahaan.

2. Manfaat bagi akademik

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan untuk meningkatkan sistem pembelajaran pada kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA serta diharapkan menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan adanya penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Vaksindo Satwa Nusantara.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdul Hakim Ahmad Dardar, A. J. (2012). The Impact of Job Training, Job Satisfaction, and Alternative Job Opportunities on Job Turnover on Libyan Oil Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40.
- Adolfina. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4 (2).
- Ali Jufri, Dudung Hermawan (2018). Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. XIII (1)
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterbitkan oleh Erlangga. Jakarta
- Basuki, Kustiadi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja karyawan di Moderasi Disiplin Kerja. *Jurnal Media Manajemen Jasa* 4 (1).
- Dharma, S (2014). *Manajemen Kinerja. Falsafah Teori dan Penrapannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edward dan Sumarni. (2013). Pegaaruh Iklim Transfer terhadap Motivasi Transfer dan Transfer Pelatihan bagi para Pegawai Administrasi Universitas Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* 81.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. *Jurnal Alfabeta*
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Diterbitkan Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Kurniawan Hendri, Mukeri W. Muh, Fathoni Azis (2016) “Pengaruh *reward*, *punishment*, beban kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang” *Journal of Management* 2 (2).

Lusiana, Novita. 2015. dkk. Buku Ajar Metodologi Penelitian Kebidanan Yogyakarta: Deepublish.

Mohammed Raja Abdulraheem Salah (2016). *The influence of reward on employees performance” British Journal of Economics, Mamagement Trade* 13 (4)

Mohd Fitri Masor, Noor Hidayah Abu, Hussien Nasir (2015). “*The Powerful of Training Development and Compensation Rewards in Sustaining SME’s Perfomance” Journal Advanced Science Letters* 21 (5).

N. Lilis Suryani. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cakrawala Citramega Multifinance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 1 (2).

Naeem Akhter, Huma Raza, Aqsa Ashraf, Adeel Ahmad, Nazish Aslam. (2016) “*Impact of Training and Development, Performance Appraisal and Reward System on job satisfaction”.* *Jounal International Review of Management and Business Research* 5 (2).

Nazir. (2003). Metode Penelitian, Cetakan kelima, Jakarta, Ghalia. Indonesia

Nugroho, Agung Dwi. (2015). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT *Busines Training and Enpowerting Management* Surabaya. *Jurnal Maksipreneur Manajemen Koperasi dan Entrepreneurship* 4 (2).

Rambulangi, Ade Sunarya. (2018) Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* Pegawai di Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Manasa. *Jurnal Administrasi Publik* 4 (49).

- Rivai, H. V. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Robbins, S. P. 2015. *Manajemen Organisasi*. Salemba, Jakarta
- Safitri. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja. *1052 Jurnal Ilmiah Manajemen 1 (4)*.
- Sania, Ratu (2012). Pengaruh Motivasi dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Skripsi. Diunduh pada 27 Februari 2018.
- Satria dan Kuswara. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Enterpreneurship*.
- Setyo Nugroho, Andi Triyono, Leonardo (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. *Journal Of Management 3 (3)*.
- Soraya Asnusa, Abdul Aziz RZ. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan IBB Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister*. Vol 4 (2)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sukmawati Mardjuni, Muhammad Yusuf (2016). “*Effect of Job Training, Reward Toward Job Ability and Employees Performance*”. *Jurnal IOSR JBM 4*
- Suryoadi, Yerry. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Skripsi. Diunduh pada 15 Februari 2018
- Tiara Suci Bentar, Acep Samsudin, Nor Norisanti (2019). Peran Budaya Kaizen dan *Reward* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB) Vol 1(1)*.
- Wijanarko, Linggo. (2017). Peran *Reward* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Pada Direktorat Sabhara Polda Jateng. *Jurnal PROCEEDINGS 1 (1)*.