

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DOSEN

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



TIM PENGUSUL

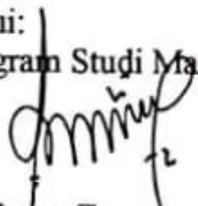
AGUNG, SE., MM (0302036804)
SINTYA ARDITA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2019

HALAMAN PENGESAHAN

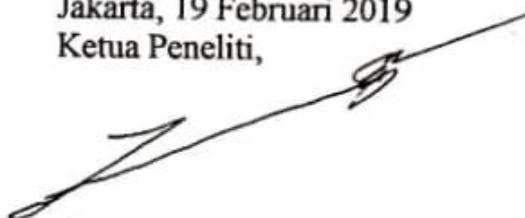
Judul Penelitian	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vaksindo Satwa Nusantara
Ketua Peneliti	
a. Nama lengkap	Agung, S.E., M.M.
b. NPD/NIDN	0302036804
c. Jabatan Fungsional	Lektor
d. Fakultas/Program Studi	Ekonomi dan Bisnis /Manajemen
e. Nomor HP	
f. e-mail	agungrasul@gmail.com
Anggota Peneliti	
a. Nama lengkap	
b. NPD/NIDN	
c. Fakultas/Program Studi	
Lama penelitian	6 bulan
Luaran Penelitian	1. Laporan Penelitian 2. Jurnal Terakreditasi
Biaya penelitian yang disetujui	Rp. 7.500.000,-

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen,



Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.
NIDN 0330088201

Jakarta, 19 Februari 2019
Ketua Peneliti,



Agung, S.E., M.M.
NIDN 0302036804

Menyetujui:
Dekan FEB UHAMKA,



Nuryudi Wijiharjono, S.E., M.M.
NIDN 0327056501

Ketua Lemlitbang UHAMKA,



Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd.
NIDN 0020116601

ABSTRAK

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.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, *Reward*, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKS	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Urgensi Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 State of Art Penelitian	5
2.2 Pelatihan Kerja.....	5
2.2.1 <i>Pengertian Pelatihan Kerja</i>	5
2.2.2 <i>Keuntungan Pelatihan</i>	6
2.2.3 <i>Metode Pelatihan</i>	7
2.2.4 <i>Hal-hal Penghambat Pelatihan yang Efektif</i>	9
2.2.5 <i>Dimensi dan Indikator dalam Pelatihan</i>	9
2.3 Reward	11
2.3.1 <i>Pengertian Reward</i>	11
2.3.2 <i>Kriteria Reward</i>	11
2.3.3 <i>Dimensi Reward</i>	11
2.3.4 <i>Indikator Reward</i>	12
2.4 Kinerja	13
2.4.1 <i>Pengertian Kinerja</i>	13
2.4.2 <i>Ukuran Indikator Kinerja</i>	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	15
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	15
3.2 Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data	15

3.3 Metode Analisis Data.....	16
3.3.1 Model Regresi Linier Berganda	16
3.3.2 Uji Hipotesis	16
3.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	17
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	18
4.1 Gambaran Umum	18
4.2 Model Regresi Linier Berganda.....	18
4.2.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)	19
4.2.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)	20
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	20
4.3 Pembahasan Umum.....	21
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	23
5.2 Saran-saran	23
DAFTAR PUSTAKA	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. 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, meningkatkan 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 perspektif 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 Abdulraheem (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.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat diambil perumusan masalah 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 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka diadakannya penelitian ini bertujuan untuk :

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 Urgensi Penelitian

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. Oleh karena itu untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut, maka tema yang akan diambil adalah pengaruh pelatihan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 State of Art Penelitian

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. 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.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82) berpendapat bahwa, “Pelatihan merupakan: “Serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.”

Menurut Kasmir (2015:126) berpendapat bahwa, “Pelatihan (training) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.” Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang kekaryawanan, organisasi, dan harapan dari kinerja yang menjadi keinginan perusahaan. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

2.2.2 Keuntungan Pelatihan

Adapun keuntungan pelatihan menurut Kasmir (2016:128)

1. Akan memiliki kemampuan
Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan artian seorang karyawan yang diberi pelatihan akan bekerja lebih baik.
2. Sikap dan mental karyawan
Artinya dalam pelatihan juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Diharapkan sikap dan mental karyawan lebih positif dari sebelumnya.
3. Kerja sama
Artinya dilembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antara teman dan saling menghargai.
4. Disiplin kerja
karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, bagaimana memanfaatkan waktu dalam kerja. Disiplin disini juga

termasuk dalam cara bekerja yang benar sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin makin tertanam.

5. Perilaku karyawan

Pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan kearah yang lebih positif karena selama pelatihan karyawan akan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif, meninggalkan perilaku-perilaku negatif yang mengarah kepada kebiasaan-kebiasaan cara kerja, cara pandang negatif yang dapat menghambat kinerja.

6. Jenjang karir

Dengan mengikuti pelatihan karyawan akan dapat menentukan karirnya ke depan, karena salah satu cara untuk meningkatkannya jenjang karir dengan mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.

7. Loyalitas dan rasa memiliki

Selama pelatihan karyawan ditanamkan untuk mencintai perusahaan dan meningkatkan rasa memiliki perusahaan sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja

8. Pengetahuan baru

Artinya didalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurna pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3 Metode Pelatihan

Menurut Dessler (2013:279), terdapat beberapa metode dalam penyampaian pelatihan, antara lain sebagai berikut :

1. On-the-Job Training

On the job training merupakan metode dimana seorang karyawan dilatih untuk mempelajari pekerjaannya atau tugas-tugas dalam pekerjaannya dengan terjun langsung melakukannya.

2. Magang

Magang merupakan suatu metode pelatihan yang terstruktur dengan kombinasi antara pelajaran yang didapat di sekolah dan praktek langsung di perusahaan. Dimana seseorang bisa mengenal bagaimana kerja nyata dalam perusahaan.

3. Belajar Secara Informal

Belajar secara informal merupakan teknik pembelajaran yang tanpa disusun atau tidak terstruktur tetapi melalui diskusi langsung dengan rekan kerja

4. Job Instruction Training

Job instruction Training merupakan suatu teknik pelatihan dengan mengurutkan sertiap tugas pekerjaan dengan poin-poin penting untuk memberikan langkah-langkah pelatihan bagi karyawan.

5. Pengajaran

Pengajaran merupakan metode atau cara yang digunakan dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan secara teori maupun praktik berupa informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga memberikan kemudahan seseorang untuk memulai suatu pekerjaan, khususnya pekerjaan baru.

6. Pelajaran yang Terprogram

Pelajaran yang terprogram merupakan suatu teknik atau metode pelatihan yang terstruktur secara sistematis untuk memberikan pertanyaan atau fakta dan mengizinkan peserta dalam menanggapi pertanyaan tersebut kemudian memberikan jawaban yang akurat

7. Pelatihan dengan Peralatan Audiovisual

Pelatihan dengan peralatan audiovisual merupakan metode pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti power point, pemutaran film atau video, dan lain-lain dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan

8. Pelatihan dan Simulasi

Pelatihan dengan simulasi merupakan metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan khusus dan dilakukan diluar pekerjaan

9. Pelatihan Berbasis Komputer

Pelatihan berbasis komputer merupakan metode pelatihan dengan menggunakan sistem berbasis komputer dengan tujuan agar karyawan atau peserta pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

10. Pelatihan Berbasis Internet

Pelatihan berbasis internet merupakan metode pelatihan dengan memberikan pengajaran berupa materi secara online dan para karyawan atau peserta dapat mengaksesnya.

2.2.4 Hal-hal Penghambat Pelatihan yang Efektif

Menurut Hayes dan Ninemeier (2016) pelatihan tidak selalu mendapat prioritas. Hal-hal yang dapat menghambat pelatihan yang efektif antara lain:

1. *Insufficient time* - tidak cukupnya waktu bagi para trainer untuk merencanakan dan menjalankan pelatihan.
2. *Too much time* - banyaknya waktu yang terbuang bagi karyawan tidak berada di posisinya dan mengikuti pelatihan.
3. *Lack of financial* - pelatihan yang membutuhkan banyak biaya terutama pelatihan di luar perusahaan.
4. *Trainers insufficient knowledge and skills* - kurangnya kemampuan pelatih untuk melatih.
5. *Lack of quality resources available for training* – kurangnya materi training yang bermanfaat.
6. *Scheduling conflicts* - jadwal pelatihan dapat terhalang oleh jadwal kerja terutama pada jam operasional yang sibuk secara tiba-tiba.
7. *Turnover* - pada perusahaan yang memiliki sejarah pergantian karyawan yang tinggi, dapat mempengaruhi sudut pandang para manager dalam memberikan pelatihan.
8. *Insufficient lead time* - singkatnya masa pelatihan yang diberikan dimulai pada hari pertama karyawan bekerjalingga karyawan benar-benar melaksanakan pekerjaannya.
9. *Difficulty in maintaining training consistency as a result of trainer apathy* - pelatih yang kehilangan semangat akan memberikan pelatihan yang tidak konsisten.

2.2.5 Dimensi dan Indikator dalam Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2013:57). Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih :

- a. Memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten
- b. Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan :

- a. Persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
- b. Peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan penelitian sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi, materi juga harus :

- a. Materi pelatihan harus update agar peserta memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang dan materi yang disampaikan mudah dipahami

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila :

- a. Metode yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta, Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.3 Reward

2.3.1 Pengertian Reward

Menurut Handoko (2012) Berpendapat bahwa, “Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien”.

Menurut Mahmudi (2013) “Reward adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

2.3.2 Kriteria Reward

Simamora (2012:144) menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh sistem kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik tersebut adalah:

1. Arti penting
2. Fleksibilitas
3. Frekuensi
4. Visibilitas
5. Biaya

2.3.3 Dimensi Reward

Mahmudi (2013) juga turut mengemukakan pendapatnya terkait dimensi reward. Mereka mendimensikan reward menjadi dua, yaitu:

1. Intrinsic Reward

Intrinsic reward merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Intrinsic reward merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, pujian dari pimpinan atas prestasi karyawan, pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja juga penting dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan ini tidak berbentuk materi atau finansial. Penghargaan ini biasanya lebih bisa dirasakan secara batin.

2. Ekstrinsic Reward

Ekstrinsic reward biasanya mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Penghargaan ini berbentuk finansial, material, atau sosial dari lingkungan. Penghargaan ini merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja

2.3.4 Indikator Reward

Menurut Mahmudi (2013:187) komponen utama reward terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek, insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja, misalnya tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua, fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas, kesejahteraan rohani misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk

penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.

4. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya Promosi jabatan, Pemberian kepercayaan, Peningkatan tanggung jawab, Pengakuan, Pujian

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Inflasi adalah peningkatan terus-menerus di tingkat harga yang dapat mempengaruhi individu, perusahaan dan pemerintah. Hal ini umumnya dianggap sebagai masalah penting yang harus diselesaikan dan sering menjadi prioritas utama dalam agenda politik dan pengambilan kebijakan (Mishkin, 2010: 8).

Definisi inflasi menurut Brigham dan Houston (*Tenth Edition* 2008: 130) yaitu :

“Inflasi adalah jumlah harga yang naik secara terus-menerus setiap waktu.”

Pakar ekonomi menggunakan istilah inflasi untuk menggambarkan situasi saat tingkat harga perekonomian secara keseluruhan meningkat. Laju inflasi adalah perubahan persentase pada tingkat harga dari periode sebelumnya.

2.4.2 Ukuran Indikator Kinerja

Menurut Moehariono dalam Ma'ruf Abdullah, (2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, sebanyak 80 responden yang bekerja di PT Vaksindo Satwa Nusantara. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:126) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara sebanyak 80 karyawan.

3.2 Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan alat survei karena penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari sampel karyawan pada PT Vaksindo Satwa Nusantara. Jenis data yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan informasi yang didapatkan melalui tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel utama dengan maksud penelitian yang spesifik (Sekaran, 2013). Data yang dibutuhkan penulis berupa kuesioner dan pengamatan langsung kepada perusahaan. Dan data sekunder sumber yang telah ada seperti arsip, dokumentasi, internet, dan publikasi pemerintah (Sekaran : 2013). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi dokumen-dokumen yang relevan yang dimiliki organisasi akan digunakan sebagai data pendukung. Pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Interval Model Likers. Pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala interval model likert pernyataannya antara lain Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5, Setuju (ST) dengan skor nilai 4, Ragu-ragu (RG) dengan skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 1.

3.3 Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara berikut :

3.3.1 Model Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Pelatihan Kerja
X ₂	= <i>Reward</i>
e	= error
B ₁₋₂	= Koefisien Regresi

3.3.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t pada dasarnya untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2012 : 98). Langkah-langkah yang dilakukan yaitu menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan kriteria pengujian apabila nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya variabel independen secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel independen (X₁ dan X₂) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali 2012 : 98). Tahapan-tahapan yang dilakukan yaitu menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan kriteria pengujian apabila nilai signifikansi $F > 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang tidak

signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $F < 0,05$ artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97), Analisis Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *adjusted R square* (R^2). Nilai *adjusted R square* berada di antara nol sampai dengan satu. Akibatnya, r mungkin mengambil nilai dari -1 sampai +1. Nilai *adjusted R square* yang mendekati nol berarti menandakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan alat survei karena penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari sampel karyawan pada PT Vaksindo Satwa Nusantara. Jenis data yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi dokumen-dokumen yang relevan yang dimiliki organisasi akan digunakan sebagai data pendukung. Tempat yang diambil penulis dilakukan pada PT Vaksindo Satwa Nusantara yang beralamat : Jalan pembangunan II, Cicadas, Gunung Putri Bogor 16964. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, sebanyak 80 responden yang bekerja di PT Vaksindo Satwa Nusantara. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara sebanyak 80 karyawan.

4.2 Model Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.362	4.638		.294	.770
	Pelatihan kerja	.564	.139	.463	4.068	.000
	Reward	.409	.177	.263	2.311	.023

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 23

$$\hat{Y} = 1,362 + 0,564 X_1 + 0,409 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1.362 , jika pelatihan kerja dan reward bernilai 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 1.362.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,564, jika pelatihan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel reward sebesar 0,409, jika reward mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,409 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. (Sugiyono 2013 : 277).

4.2.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.362	4.638		.294	.770
Pelatihan kerja	.564	.139	.463	4.068	.000
Reward	.409	.177	.263	2.311	.023

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 23

Berikut ini merupakan interpretasinya :

1. Secara parsial Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan thitung $4,068 > t_{tabel} 1,664$ ($df = n-k-1$) dan signifikan $0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka sesuai dengan hipotesis yaitu H1 bahwa Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung positif, maka pengaruh yang terjadi adalah positif, atau dapat diartikan semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial Reward memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan thitung $2,311 > t_{tabel} 1,664$ ($df = n-k-1$) dan signifikan $0,023$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka tidak sesuai dengan hipotesis yaitu H2 bahwa Reward (X2)reward

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung positif, maka pengaruh yang terjadi adalah positif, atau dapat diartikan semakin baik reward yang ditawarkan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

4.2.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1276.782	2	638.391	31.019	.000 ^b
Residual	1584.705	77	20.581		
Total	2861.487	79			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Reward, Pelatihan Kerja

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan output SPSS diatas terlihat bahwa: Variabel X1 (Pelatihan Kerja), X2 (Reward) dan Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F hitung sebesar 31,019 > F tabel sebesar 3,11 (df = n-k-1). Selain itu, hasil dari nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.maka sesuai dengan hipotesis yaitu H3 bahwa X1 (Pelatihan Kerja) dan X2 (Reward) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil dari pengujian analisis koefisien determinasi (R²) .

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.668 _a	.446	.432	4.53658	.446	31.019	2	77	.000

- a. Predictors: (Constant), Reward, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan Tabel diatas Model Summary diperoleh koefisien korelasi berganda variabel Pelatihan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan (R) adalah sebesar

0,668, berarti kedua variabel yaitu Pelatihan Kerja dan Reward secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan positif signifikan yang kuat (berada pada interval 0,60-0,799) terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan Umum

Berikut merupakan interpretasi dari hasil pengujian hipotesis antara variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1), Reward (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), pada penelitian pengaruh Pelatihan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara.

1. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dinyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel pelatihan kerja thitung $4,068 > t_{tabel} 1,664$ ($df = n-k-1$) dan signifikan $0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka sesuai dengan hipotesis yaitu H 1 bahwa Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap keputusan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu Basuki & Saputra (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang dilakukan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara, jika dilihat terdapat kuesioner dengan nilai tertinggi yaitu $0,429$, dan kuesioner memiliki nilai terendah yaitu $0,378$. Ini mengindikasikan bahwa dengan pernyataan "Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta". Hal ini menunjukkan bahwa peserta masih belum memahami materi yang mungkin kurang sesuai dengan yang dibutuhkan peserta.

2. Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dapat dinyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel reward t hitung $2,311 > t_{tabel} 1,664$ ($df = n-k-1$) dan signifikan $0,023$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis yaitu H 2 bahwa reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu Abdulraheem (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan yang dilakukan reward terhadap kinerja karyawan. Sementara, jika dilihat terdapat kuesioner dengan nilai tertinggi yaitu 0,423, dan kuesioner memiliki nilai terendah yaitu 0,339. Ini mengindikasikan bahwa pertanyaan terendah “Karyawan merasa dihargai saat diberikan penghargaan atas prestasi”, Hal ini menunjukkan pujian, hadiah atas prestasi masih kurang dilakukan pimpinan dan perusahaan terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Menjadi perhatian khusus bagi organisasi dalam memberikan sebuah penghargaan dan apresiasi sekecil apapun terhadap karyawan berprestasi.

3. Apakah Pelatihan Kerja dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 56 menyatakan variabel X1 (Pelatihan Kerja), X2 (Reward) dan Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F hitung sebesar $31,019 > F$ tabel sebesar 3,11 ($df = n-k-1$). Selain itu, hasil dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan hipotesis yaitu H3 bahwa X1 (Pelatihan Karyawan) dan X2 (Reward) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja Karyawan). Kemudian besarnya nilai R Adjusted Square sebesar 0,432 atau 43,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan reward. Sedangkan sisanya 56,8% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dilihat terdapat kuesioner dengan nilai tertinggi yaitu 0,401, dan kuesioner memiliki nilai terendah yaitu 0,363. Ini mengindikasikan bahwa pertanyaan terendah “setiap karyawan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas tepat waktu”, Hal ini menunjukkan karyawan masih harus diawasi untuk bisa mengerjakan tanggung jawab tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Akan menjadi perhatian khusus bagi organisasi dalam memastikan bahwa karyawan yang diberikan pelatihan memanfaatkannya dengan baik didalam tugas kerjanya, sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas lebih efisien dalam ketepatan waktu dan merasa perlu meningkatkan prestasi kerjanya jika perusahaan melakukan penghargaan sekecil apapun baik berupa pujian maupun yang bentuknya finansial terhadap karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan yakni Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Vaksindo Satawa Nusantara. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Vaksindo Satwa Nusantara. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Pelatihan Kerja dan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Vaksindo Satwa Nusantara. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sehingga dapat menjadi masukan agar PT. Vaksindo Satwa Nusantara Divisi Quality Control lebih baik lagi. Adapun saran- saran yang di maksud adalah Melihat dari deskriptif jawaban responden pada variabel pelatihan yang menunjukkan kuat atau baik. Dirasa perusahaan cukup baik dalam memberikan pelatihan kerja terhadap karyawannya. Indikator pelatihan yang dinilai paling rendah sebesar 0,378 yaitu “materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta” dari hasil variabel pelatihan disarankan agar mempertahankan pemberian pelatihan yang baik dan lebih memastikan bahwa kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan dalam kesulitan dalam tugas kerjanya.

Pada variabel reward deskriptif jawaban responden pada variabel reward yang menunjukkan sangat baik dimana karyawan sudah merasa puas dengan reward yang diberikan perusahaan. Indikator reward yang dinilai paling rendah sebesar 0,339 yaitu “karyawan merasa dihargai saat diberikan penghargaan atas prestasi” dimana perusahaan harus tetap mempertahankan pemberian reward dan lebih perhatian terhadap sekecil apapun prestasi dari karyawan agar karyawan merasa dianggap hasil kerjanya sehingga lebih semangat untuk meningkatkan kerjanya. Pada variabel kinerja karyawan nilai rata-rata responden baik dimana sejauh ini

kinerja yang dihasilkan karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara sudah baik. Pertanyaan indikator yang menunjukkan nilai terendah “setiap karyawan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas tepat waktu”, disarankan tetap mempertahankan kinerja karyawan dengan tetap memberikan kebutuhan pelatihan dan reward yang baik serta organisasi perlu meningkatkan pengawasan bahwa karyawan memanfaatkannya waktu dengan lebih baik, sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas lebih efisien dalam ketepatan waktu, sehingga kinerjanya dapat semakin baik.

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). *Pengaruh 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, Management
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”. Journal 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 Empowering 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).