

**Balance: Jurnal Ekonomi**  
p-ISSN: 1858-2192–e-ISSN: 2686-5467  
Vol.16 Nomor 1 Juni 2020

## **PENGARUH *TRAINING* DAN *REWARD SYSTEM* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO)**

**Rianti Ekabawani**

Email: [riantiekabawani@gmail.com](mailto:riantiekabawani@gmail.com)

Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

**Alex Winarno**

Email: [winarno6@gmail.com](mailto:winarno6@gmail.com)

Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

### **Abstract**

*This research aims to determine the effect of Training and Reward System on the performance of employees of PT. Bio Farma (Persero). This goal is motivated by the phenomenon of the problem being faced by the company PT. Bio Farma (Persero), which is the achievement of employee performance in 2016 to 2018, has not yet reached the expected target. Among the many factors that can affect employee performance, there are two main factors that will be reviewed in this study. The two factors are training and reward system. Taking these two factors is based on the results of interviews with the company and is supported by data that has been collected. This research uses quantitative methods with data analysis techniques used are descriptive analysis and regression. The number of samples in this study were 30 employees of PT. Bio Farma (Persero) Division of Human Resources is determined by the saturation sampling method. Based on the results of research that has been done it can be concluded that the training and reward system has a significant and positive effect on employee performance with a score of 76.4%. These results support the implementation of training and reward systems at PT. Bio Farma (Persero) so that it can have an impact on improving the performance of its employees.*

**Keywords:** *Employee performance, reward system, training*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Training* dan *Reward System* terhadap kinerja pegawai PT. Bio Farma (Persero). Tujuan ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT. Bio Farma (Persero) yakni pencapaian kinerja pegawai pada Tahun 2016 hingga Tahun 2018 masih belum mencapai target yang diharapkan. Diantara banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat dua faktor utama yang akan ditinjau pada penelitian ini. Kedua faktor tersebut yakni *training* dan *reward system*. Pengambilan kedua faktor ini didasari oleh hasil wawancara dengan pihak perusahaan serta didukung oleh data-data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan PT. Bio Farma (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia yang ditentukan dengan metode sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *training* dan *reward system* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan skor 76,4%. Hasil ini mendukung pelaksanaan *training* dan *reward system* pada perusahaan PT. Bio Farma (Persero) sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

**Kata Kunci:** *Kinerja karyawan, reward system, training*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meski didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang tersedia, namun tanpa dukungan kinerja pegawai yang handal maka pelaksanaan kegiatan yang dilakukan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Salah satu perusahaan BUMN yang memberikan pembekalan bagi para SDM adalah PT. Bio farma (Persero) Bandung. Perusahaan ini menjalankan kegiatan *Training* dan menerapkan *Reward System* bagi para sumber daya manusianya dengan tujuan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai.

Menurut Rivai & Basri dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 Oktober 2019 dengan Bapak Yudianta Taufiq selaku Ketua Seksi divisi SDM PT. Bio farma, diperoleh keterangan bahwa perusahaan tersebut berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan pendekatan *Training* dan *Reward System*. Strategi *Training* pegawai bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, sedangkan *Reward System* dilakukan untuk menjaga tingkat motivasi pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh, pencapaian kinerja pegawai PT. Bio farma (Persero) dalam kurun waktu tahun 2016 hingga tahun 2018 pada

kategori A (istimewa) sebesar 44%, 22% dan 39,2%. Pencapaian ini belum sesuai dengan target perusahaan dimana, perusahaan menargetkan minimal terdapat 75% karyawan yang berkinerja pada kategori "A" (istimewa).

Menurut Rivai & Sagala dalam (Sinambela, 2016) *Training* adalah proses yang sistematis dalam mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Sistem penghargaan (*Reward System*) menurut (Moorhead & Griffin, 2013) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Bio Farma merancang, mengembangkan dan menyelaraskan seluruh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi mulai dari sistem organisasi, pengelolaan pekerjaan dan posisi, pengelolaan kompetensi, pengelolaan kinerja, pengelolaan talent, pengelolaan reward and punishment pada seluruh elemen proses bisnis yang meliputi aspek finansial, good corporate governance, internal process dan pembelajaran serta pengembangan yang didukung oleh teknologi informasi serta hubungan industrial dengan pegawai yang baik serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

PT. Bio farma (Persero) merancang program pelatihan bagi pegawai secara berkesinambungan untuk menjaga kualitas kinerja dan meningkatkan kompetensi. Setiap pegawai mempunyai

kesempatan yang setara dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan potensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Perusahaan menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara in-house maupun di lembaga pendidikan/pelatihan luar.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Training* dan *Reward System* Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh *Training* dan *Reward System* terhadap kinerja pegawai. Analisis pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode regresi liner berganda.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Training*

Menurut Simamora dalam (Sinambela, 2016) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Dimensi atau indikator pelatihan menurut Byars dan Rue dalam (Wardhana 2014) adalah:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
- 2) Metode pelatihan, yakni apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa

cepat tempo penyampaian materi tersebut.

- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

### 2.2 *Reward System*

Sistem penghargaan (*reward system*) menurut (Moorhead & Griffin, 2013) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Dimensi *reward system* menurut (Kadarisman, 2012) terdiri dari:

- 1) Upah, merupakan balas jasa kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan. Pembayaran upah dapat diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan. Pemberian upah akan diberikan dengan jumlah yang sesuai dengan apa yang telah dihasilkan oleh karyawan pada periode tersebut.
- 2) Gaji, pembayaran gaji berbeda dengan pembayaran upah dimana jumlah gaji yang dibayarkan relatif tetap dibandingkan upah yang jumlahnya relatif berubah-ubah. Pembayaran gaji disesuaikan dengan kedudukan seseorang yang ada pada perusahaan sehingga jumlah gaji yang dibayarkan kepada setiap anggota akan berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap tingkat jabatan. Pembayaran gaji dilakukan sesuai

dengan lamanya kerja baik seminggu, sebulan, atau setahun.

- 3) Insentif, merupakan jumlah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Hal ini dapat menjadi motivasi karyawan karena kompensasi insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau yang mampu menghasilkan produk dengan jumlah yang tinggi.
- 4) Tunjangan, merupakan pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dimana perusahaan dapat membayar semua atau sebagian dari jumlah tunjangan yang diberikan. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab kepada karyawan secara sosial, hal ini dapat menjadi salah satu motivasi kerja untuk karyawan.
- 5) Promosi, Adanya promosi dapat menjadi salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk manajer atau karyawan agar mampu meningkatkan kinerja dan kemampuannya sehingga dapat dipromosikan ke kedudukan yang lebih tinggi dan akan mendapatkan kompensasi yang meningkat pula.

### 2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Rivai & Basri dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Bernardin dalam (Sudarmanto, 2014) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality*, terkait dengan proses/hasil mendekati sempurna dalam memenuhi maksud dan tujuan;
- 2) *Quantity*, terkait dengan jumlah satuan yang dihasilkan;
- 3) *Timeliness*, terkait dengan waktu dalam menyelesaikan aktifitas;
- 4) *Cost-Effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi;
- 5) *Need For Supervision*, terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan;
- 6) *Interpersonal Impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan kerjasama.

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017) pengertian tersebut untuk hipotesis penelitian. Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori serta kerangka pemikiran, maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh dari *Training* ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).
- 2) Terdapat pengaruh dari *Reward System* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- 3) Terdapat pengaruh dari *Training* ( $X_1$ ) serta *Reward System* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan penelitian kausal.

Populasi seluruh karyawan divisi sumber daya manusia sebanyak 30 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2017), pengertian nonprobability sampling adalah “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Pada penelitian ini, jumlah populasi sampel sebanyak 30 responden. Karena populasi sampel kurang dari 60 orang, maka metode penarikan sampel yang penulis pilih adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh karyawan PT. Bio farma (Persero) pada divisi sumber daya manusia.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Tanggapan Responden Mengenai variabel *Training, Reward System, dan Kinerja Pegawai*

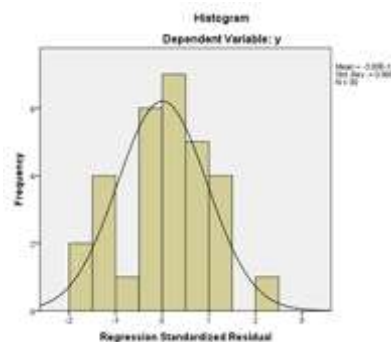
Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel *Training, Reward System, dan kinerja pegawai*:

- 1) Variabel *Training* secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase 84.1%.
- 2) Variabel *Reward System* secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 77.2%.
- 3) Variabel kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 71.2%.

##### 4.2 Uji Asumsi Klasik

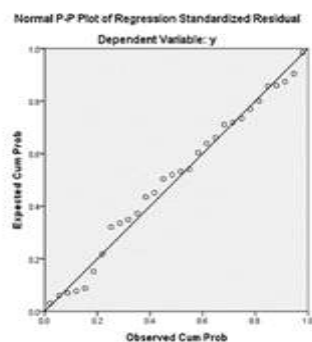
###### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi, dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Disajikan dalam Gambar 2.



Gambar 2. Histogram  
Sumber: Data olahan Peneliti, 2020

Gambar 2 di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Sumber: Data olahan peneliti, 2020

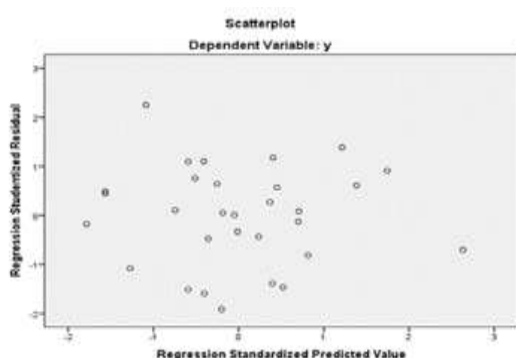
Gambar 3 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar, kriteria Kinerja Pegawai yang pertama terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

###### b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak digambarkan spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heteroskedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varians yang konstan. Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas

adalah dengan melihat pola diagram pencar residual, yaitu selisih antara nilai Y prediksi dan Y observasi.

Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola teratur maka regresi terkena gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Disajikan dalam gambar 4.



Gambar 4 Diagram Pancar (Scatterplot)  
 Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2020

Pada Gambar 4 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Disajikan dalam table 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Pedoman suatu model regresi, yaitu bebas multikol adalah dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$  dan jika  $VIF > 10$ , maka variabel memiliki masalah multikol. Jika Tolerance  $> 0,1$ , maka variabel tidak memiliki masalah multikol dan jika Tolerance  $< 0,1$ , maka variabel memiliki masalah multikol. Pada Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa nilai  $VIF < 10$  dan Tolerance  $> 0,1$ , berarti tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

### 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (*Training* dan *Reward System*) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 30 responden pada PT. Bio farma (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia. Disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, dapat dirumuskan model

persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$(Y) = 1,622 + 0,541X_1 + 0,950X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 1,622 Artinya, jika *Training dan Reward System* nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai nilainya 1,622.
- 2) Nilai Koefisien Regresi variabel *Training* ( $X_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,541. Artinya bahwa setiap peningkatan *Training* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,541.
- 3) Nilai Koefisien Regresi variabel *Reward System* ( $X_2$ ) bernilai positif, yaitu 0,950. Artinya bahwa setiap peningkatan *Reward System* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,950

#### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas *Training* dan *Reward System* terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai secara simultan. Disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F (ANOVA)

Pada Tabel 3 dapat dilihat Fhitung adalah 43.703 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (43.703 > 3,35) dan tingkat

signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari *Training* dan *Reward System* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bio farma (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia.

#### b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis secara Parsial atau Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing Variabel Independen, yaitu *Training* dan *Reward System* terhadap Variabel Dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (Uji t) disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji-T

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel *Training* ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}(2.099) > t_{tabel}(1,703)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Training* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- 2) Variabel *Reward System* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}(8.804) > t_{tabel}(1,703)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Reward System* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Analisis besarnya pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisis korelasi parsial berdasarkan hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Besarnya Pengaruh Secara Parsial

Pengaruh parsial diperoleh dengan mengalikan *Standardized Coefficient* Beta dengan *Zero-order*. Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh *Training* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara parsial adalah sebesar 5,8% dan besarnya pengaruh *Reward System* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara parsial adalah sebesar 70,6%. Jadi, total keseluruhan pengaruh *Training* ( $X_1$ ) dan *Reward System* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama adalah sebesar 76,4%.

#### c. Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya,

semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen. Disajikan dalam tabel 6.

Tabel 6. Tabel Uji Koefisien Determinan

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai  $R$  sebesar 0,874 dan  $R$  Square ( $R^2$ ) adalah 0,764. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Training* dan *Reward System* terhadap Kinerja Pegawai secara simultan. Cara untuk menghitung  $R$  Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= (0,874)^2 \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 76,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari *Training* dan *Reward System* terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Variabel *Training* ( $X_1$ ) menurut tanggapan responden secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor keseluruhan yang diperoleh variabel *Training* sebesar 84,1%, artinya bahwa *Training* yang dilaksanakan isi program pelatihannya sudah relevan, sejalan dan sudah sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan peserta, instruktur pelatihannya pun memiliki sifat yang sabar dalam menyampaikan materi dan mampu menyampaikan



materi dengan baik. Lama pelatihan, kapasitas ruangan dan suasana selama pelaksanaan *Training* sudah memenuhi standar. Dari sepuluh pernyataan variabel *Training*, walaupun sudah dalam kategori sangat baik, pernyataan yang mendapat skor terendah adalah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan, sebesar 79,3%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Reward System* ( $X_2$ ) menurut tanggapan responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Sepuluh pernyataan variabel *Reward System* mendapatkan skor keseluruhan sebesar 77,2% sehingga termasuk ke dalam kategori baik. Berdasarkan tanggapan responden terhadap delapan pernyataan tentang variabel *Reward System* tersebut, yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan mendapatkan skor sebesar 88,1%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil Analisis Deskriptif, variabel independen kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap dua belas pernyataan yang memperoleh skor sebesar 71,2%. Dari delapan pernyataan tentang variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) tersebut, yang mendapat nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Tingkat kesesuaian fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan Anda dengan mendapatkan skor sebesar 79,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan

perusahaan karena itu sudah menunjang penyelesaian pekerjaan. Sedangkan, pernyataan tentang variabel Kinerja Pegawai yang mendapatkan skor terendah dan termasuk ke dalam kategori cukup baik adalah Tingkat kemampuan Anda menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan, sebesar 66%. Hal ini menunjukkan tidak semuanya responden memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh Pengaruh *Training* dan *Reward System* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bio farma (Persero), dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Training* di PT. Bio farma (Persero) secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik.
- 2) *Reward System* di PT. Bio farma (Persero) secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
- 3) Kinerja pegawai di PT. Bio farma (Persero) secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
- 4) *Training* dan *Reward System* secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5.2 Saran

#### a. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran bagi pihak Perusahaan:

- 1) Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel *training*, persentase

terendah ditunjukkan oleh pertanyaan “metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan”. Oleh karena itu, sebaiknya metode pelatihan disesuaikan dengan gaya belajar peserta agar peserta lebih nyaman dan dapat lebih maksimal dalam mengikuti pelatihan.

- 2) Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel *Reward System*, persentase terendah ditunjukkan oleh “gaji yang di terima sesuai dengan jabatan sekarang”. Oleh karena itu, pihak perusahaan disarankan untuk memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan yang emban oleh masing-masing pegawai.
- 3) Berdasarkan hasil tanggapan responden dari seluruh pernyataan tentang variabel Kinerja Pegawai, persentase terendah ditunjukkan oleh “tingkat kemampuan menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Oleh karena itu, saran untuk masa yang akan datang adalah memaksimalkan kegiatan *Training* dengan cara menyamakan metode pelatihan dengan gaya belajar peserta agar hasil lebih maksimal.

#### **b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

- 1) Melakukan penelitian pada perusahaan sejenis, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- 2) Melakukan penelitian dengan faktor atau variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti lebih dalam mengenai dimensi dari tiap variabel dengan menggunakan teori para ahli yang berbeda dan terbaru.

#### **6. REFERENSI**

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Irawanti, A. (2016). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kotler, & Armstrong. (2008). *Prinsip-Prinsip Pemasaran. Edisi 12, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P, & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management 14th edition*. Harlow: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *2nd Global Conference on Business and Social Science* (hal. Page 1240-1251). Bali: ScienceDirect.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Performance In Company (Case Study in PT Asuransi Bangun

Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Vol 211*, (hal. 1240-1251).

Moorhead, & Griffin. (2013). PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD PADA HOTEL INNA GRAND BALI. *FORUM MANAJEMEN*, Volume 17 Nomor 2 Tahun 2019.

Nasution, M. N. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indah.

Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body PertaminaPertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 2.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soewadji, & Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian (1st ed.)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karya Manunggal Lithomas.