

## PENGARUH *TRAINING* DAN *REWARD SYSTEM* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada PT. Bio Farma (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia)

### *THE EFFECT OF TRAINING AND REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE*

(*Study on PT. Bio Farma (Persero) Division of Human Resources*)

Rianti Ekabawani<sup>1</sup>, Dr. Alex Winarno, ST., MM.<sup>2</sup>, Dr. Alex Winarno, ST., MM.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>riantiekabawani@gmail.com, <sup>2</sup>winarno6@gmail.com

---

#### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang dihadapi oleh PT. Bio Farma (Persero) yaitu pencapaian kinerja karyawan yang belum sesuai target perusahaan pada kurun waktu Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja tersebut supaya dapat ditemukan solusinya, sehingga perusahaan dapat meningkatkan efektivitasnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Diantara banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, secara spesifik variabel *training* dan *reward system* adalah dua faktor yang dianggap penting dan signifikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *training* dan *reward system* terhadap kinerja pegawai PT. Bio Farma (Persero). Metode yang digunakan adalah kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tanggapan responden terhadap *training* dalam kategori sangat baik (skor 84,1%), (2) tanggapan responden terhadap *reward system* dalam kategori baik (skor 77,2%), dan (3) tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dalam kategori baik (skor 71,2%).

Kesimpulan penelitian ini adalah *training* dan *reward system* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan skor 76,4%. Hasil ini mendukung pelaksanaan *training* dan *reward system* di dalam perusahaan PT. Bio Farma (Persero) yang akan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Training, Reward System, Kinerja Pegawai, PT. Bio Farma (Persero)*

---

#### Abstract

*This research is motivated by the problems faced by PT. Bio Farma (Persero), namely the achievement of employee performance that is not in line with company targets in the period of 2016 to 2018. The company needs to understand the factors that affect the level of workforce so that solutions can be found, so the company can increase its effectiveness in achieving company goals. Among the many variables that affect employee performance, specifically the training and reward system variables are two factors that are considered important and significant.*

*This study aimed to understand the effects of training and reward system on the employee's performance of PT Bio Farma (Persero) division HR. This study used quantitative methods. The data gathered was analysed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results showed that: (1) the respondents' response on training is categorized as very good (score of 84.1%), (2) the respondents' response on reward system is categorized as good (score of 77.2%), and (3) the respondents' response on the employees' performance is categorized as good (score 71.2%).*

*The conclusion of this study is training and reward system significantly and positively affect the employees' performance with the score of 76.4%. This result support the implementation of training and reward system in PT. Bio Farma (Persero) which will effectively increase the employees' work performance.*

**Keywords:** *Training, Reward System, employees' performance, PT. Bio Farma (Persero)*

---

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

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 Yudiana 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, pencapaian kinerja pegawai PT. Bio farma (Persero) belum sesuai dengan harapan (target). Walaupun terdapat banyak pegawai yang memiliki penilaian dengan kategori istimewa dan baik, namun presentase penilaian masih tergolong dibawah standar total persentase baik, yaitu minimal 75%.

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.

### 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa dan mengetahui gambaran *training* di PT. Bio farma (Persero).
2. Untuk menganalisa dan mengetahui gambaran *reward system* di PT. Bio farma (Persero).
3. Untuk menganalisa dan mengetahui gambaran kinerja pegawai di PT. Bio farma (Persero).
4. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh *training* dan *reward system* terhadap kinerja pegawai PT. Bio farma (Persero) baik secara parsial maupun simultan.

## 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 (*rewards 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* 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.

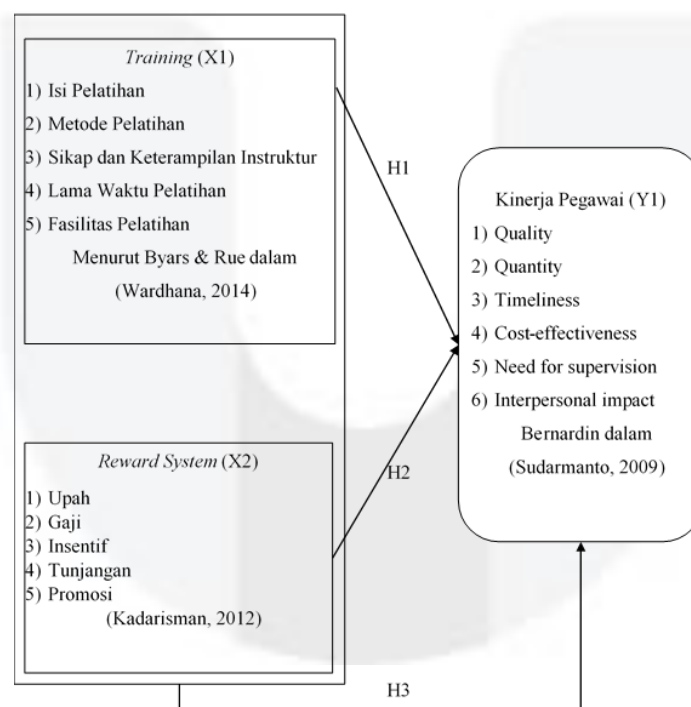
### 2.3 Kinerja Pegawai

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 disepakat 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 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.5 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 (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh dari Reward System (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh dari Training (X1) serta Reward System (X2) 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*

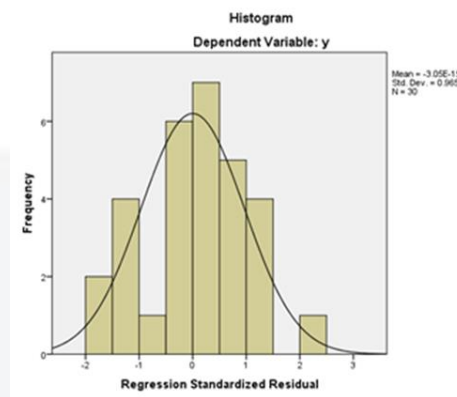
Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel *Training, Reward system, dan Kinerja Pegawai*:

- Variabel *training* secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase 84,1%.
- Variabel *reward system* secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 77,2%.
- Variabel kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 71,2%.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

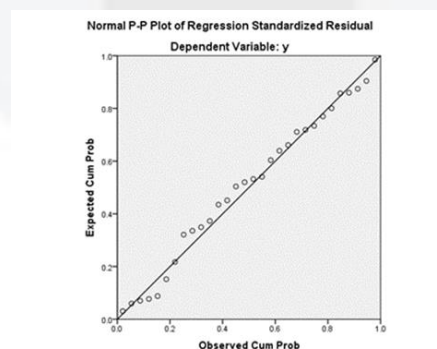
Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi, dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Disajikan dalam gambar 2.



**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**

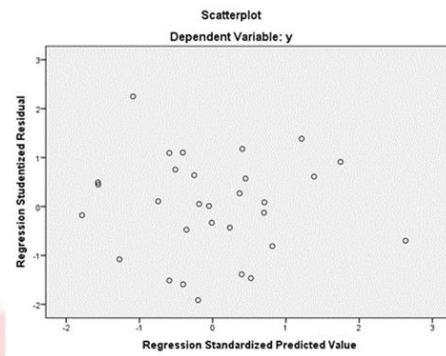
Sumber: Data olahan peneliti, 2020

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  $\hat{Y}$  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 tabel 1.

Tabel 1  
 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.622	.764		2.122	.043		
	Training	.541	.258	.198	2.099	.045	.986	1.014
	Reward System	.950	.108	.829	8.804	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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.

**d. 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

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.622	.764	
	Training	.541	.258	.198
	Reward System	.950	.108	.829

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

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:

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

**e. 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 <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	11.186	2	5.593	43.703	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.455	27	.128		
	Total	14.641	29			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Training, Reward System						

Pada Tabel 3 dapat dilihat Fhitung adalah 43.703 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel (43.703 > 3,35) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari *Training* dan *Reward System* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bio far ma (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia.

**f. 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

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.622	.764		2.122	1.622		
	Training	.541	.258	.198	2.099	.541	.986	1.014
	Reward System	.950	.108	.829	8.804	.950	.986	1.014
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai								

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa:

- Variabel Training (X<sub>1</sub>) memiliki nilai thitung (2.099) > ttabel (1,703) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Training (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel Reward System (X2) memiliki nilai thitung (8.804) > ttabel (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 (X2) 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

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
<i>E-Service Quality</i> (X <sub>1</sub> )	.198	.294	0,058	5,8%
<i>Perceived Value</i> (X <sub>2</sub> )	.829	.852	0,706	70,6%
<b>Pengaruh Total</b>			0,764	76,4%

Pengaruh parsial diperoleh dengan mengalikan Standardized Coefficient Beta dengan Zero-order. Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Training (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah sebesar 5,8% dan besarnya pengaruh Reward System (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah sebesar 70,6%. Jadi, total keseluruhan pengaruh Training (X1) dan Reward System (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 76,4%.

#### g. Hasil Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai R<sup>2</sup> (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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.747	.35774
a. Predictors: (Constant), <i>Trainig</i> , <i>Reward System</i>				

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,874 dan R Square (R<sup>2</sup>) 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:

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

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.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Variabel Training (X1) 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* (X2) 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. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

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 simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Training dan Reward System secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5.2 Saran

#### 5.2.1 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.

#### 5.2.2 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.

### Daftar Pustaka:

- [1] Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- [2] Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [3] Moorhead, & Griffin. (2013). PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD PADA HOTEL INNA GRAND BALI. FORUM MANAJEMEN, Volume 17 Nomor 2 Tahun 2019.
- [4] Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [6] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- [7] Wardhana, A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Karya Manunggal Lithomas.