

PENGARUH REWARD DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SEJAHTERA BATAM

Aprianto¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb160910104@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The business world is currently growing very rapidly because of the impact between businesses that are very competitive in showing the existence of a company or other business institution. Various methods are carried out in achieving the vision and mission of a company, one of the most important of course is human resources. The purpose of this research is to find out the effect of reward and effectiveness of training on employee performance at PT BPR Sejahtera Batam. Sampling techniques in this study is a sampling technique saturated with the number of population is all employees of PT BPR Sejahtera Batam, namely as many as 106 respondents. The data was obtained through the dissemination of questionnaires online throughout the respondents. Data quality test in this study using reliability and validity test, classical assumptions on this study using normality test, multicollinearity and heteroskedasticity and determination coefficient analysis (R²). While the hypothesis test in this study uses t test and F test using SPSS program software version 25. The results showed that the reward and effectiveness of training had a partial and simultaneous positive and significant effect on the performance of employees at PT BPR Sejahtera Batam.

Keywords: *Employee Performance; Reward; Training Effectiveness.*

PENDAHULUAN

Dalam situasi perkembangan dan bertumbuhnya suatu perusahaan, dibutuhkan banyak inspirasi maupun inovasi yang efektif dalam menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dunia usaha yang saat ini berkembang sangat pesat karena dampak antara pelaku usaha yang sangat kompetitif dalam menunjukkan eksistensi suatu perusahaan atau lembaga usaha lainnya. Berbagai metode dilakukan dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan, diantaranya adalah sumber daya manusia (SDM).

SDM biasa disebut sebagai pemicu penting dalam mempertahankan segala pergerakan atau siklus jalannya suatu lembaga atau organisasi. Dalam perkembangan era dunia usaha yang pastinya tidak luput dari berbagai kemajuan teknologi, tentunya tetap membutuhkan

peranan manusia yang saat ini masih berpengaruh besar dalam berjalannya suatu usaha meski sejalannya dengan persediaan teknologi yang ada. Namun yang dibutuhkan saat ini merupakan sumber daya manusia yang produktif dengan kontrol manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik, sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang benar-benar dapat berperan di suatu perusahaan secara efektivitas. Berbagai cara dapat dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) guna mencapai tujuan sumber daya manusia yang tepat, sedikit dari banyak metode yang dapat dilakukan adalah *reward* dan juga efektivitas pelatihan.

Reward merupakan sebuah apresiasi atas apa yang diberikan seseorang kepada suatu lembaga organisasi atau perusahaan yang memiliki ikatan secara langsung

maupun tidak, *reward* juga dapat diartikan sebagai suatu penghargaan atas jasa yang diberikan berupa prestasi, kejujuran dll, dengan harapan dapat meningkatkan kompetitif dalam perusahaan. Pernyataan ini juga didukung oleh (Rike, 2020 : 12) yang menyatakan bahwa, *reward* berupa insentif, bonus, promosi dan lain sebagainya yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Selain dari faktor diatas, sebuah efektivitas pelatihan juga dianggap penting untuk membuat kinerja karyawan menjadi bertambah lebih baik lagi.

Efektivitas pelatihan merupakan sebuah terapan yang baik dalam meningkatkan keterampilan manusia baik dari segi teori maupun praktek lapangan, selain itu sebuah efektivitas pelatihan akan menambah nilai sumber daya manusia pada suatu perusahaan sehingga dapat lebih produktif pada saat ini maupun dimasa mendatang. Efektivitas pelatihan juga didefinisikan sebagai para peserta pelatihan yang mendapat dampak positif atas pelajaran yang diberikan, dengan waktu yang lebih singkat, hal ini juga didukung oleh, (Anggereni, 2019 : 608) Efektivitas pelatihan sangat diperlukan dalam mencapaikan atau memberikan materi untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kinerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat. Dan dari penerapan kedua metode diatas, dapat berdampak pada kinerja karyawan pada suatu lembaga atau perusahaan.

Kinerja karyawan, adalah sebuah hasil dari sebuah tugas, kinerja dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam berpartisipasi menunjang keberlangsungan suatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat lebih berkompetitif dalam dunia usaha atau *entertaint*. Dalam mencapai kinerja karyawan tentu diperlukan penerapan-penerapan metode untuk menyempurnakan tujuan tersebut, beberapa metode sudah uraikan pada pembahasan diatas, yaitu *reward* dan efektivitas pelatihan. Hal ini didukung oleh (Widjaja & Jokom, 2017 : 192) yang mengemukakan bahwa, kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang

diberikan, dengan begitu peningkatan yang terjadi pada pegawai, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sebuah lembaga atau perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan.

PT BPR Sejahtera Batam adalah salah satu perusahaan yang berada di Kota Batam Kepulauan Riau, dengan memiliki (satu) 1 kantor pusat dan empat (4) kantor cabang. PT BPR Sejahtera Batam merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa lembaga keuangan, dengan kegiatan perusahaan yang berwenang atas penerimaan simpanan uang, jasa peminjaman uang dll, dalam kegiatan operasional yang melibatkan 106 karyawan dan terbagi dalam lima (5) kantor. Sertiap sebuah lembaga atau maupun perusahaan wajib memperkuat SDM nya dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi aset yang dapat menunjang kemajuan suatu perusahaan, karena karyawan atau tenaga kerja yang di manajemen secara baik dan benar akan menjadi penunjang keberlangsungan suatu perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan dunia usaha dalam jangka panjang.

KAJIAN TEORI

2.1 *Reward*

Menurut (Astuti, Sjahruddin, & Purnomo, 2019 : 33) penghargaan (*reward*) merupakan imbalan atau yang biasa disebut sebagai balas jasa atas apa yang diberikan kepada perusahaan, imbalan jasa dapat berupa kenaikan gaji, tunjangan, liburan dll. Adapun hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan serta memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan kepada pegawai. Menurut (Rike, 2020 : 12) yang menjelaskan *reward* adalah bayaran tambahan atau insentif atas dasar untuk agar dapat terciptanya kinerja yang lebih baik lagi dan secara langsung dapat memicu kinerja karyawan semakin baik maupun sebaliknya. Menurut (Morgan, 2019 : 22), ada 5 jenis atau bentuk dari *reward* dirincikan sebagai berikut :

1. Kenaikan gaji maupun pendapatan setiap Bulan dan bonus.
2. Kompensasi berupa istirahat kerja maupun bonus Tahunan.
3. Penghargaan berupa pujian, senyum, tepukan dibahu, makan bersama, penghargaan formal, dan plakat

dinding.

4. Tugas itu sendiri, seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
5. Sistematis berupa penghargaan pribadi, adalah sistem dimana pergerakan yang membuat pegawai merasa lebih percaya diri atas apa yang telah dikerjakan, sehingga dapat membangun rasa percaya diri yang kuat dan matang.

2.2 Efektivitas Pelatihan

Menurut (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018 : 4) menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan adalah proses yang bertujuan dapat memberi suatu peningkatan pada keterampilan kerja dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Dalam arti lain, dengan adanya sebuah pelatihan dapat membuat pegawai semakin terampil dan dapat mengurangi penggunaan biaya dan tentunya waktu, pada pekerjaannya. Dengan begitu, hal tersebut dipastikan dapat berpengaruh pada tingkat atau kinerja karyawan. Menurut (Widjaja & Jokom, 2017 : 193) Efektivitas pelatihan merupakan suatu tindakan sukses atau berhasil yang diambil dalam melakukan sebuah pembelajaran, penyampaian informasi dengan berbagai metode dalam penyampaiannya, dan harapan akhir bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Morgan, 2019 : 23) menyatakan bahwa secara garis besar, pelatihan memiliki tujuan diantara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas
Sebuah pelatihan dipercaya dapat atau berpengaruh atas tingkat prestasi tenaga kerja suatu perusahaan. Prestasi kerja yang meningkat terbukti dapat membuat peningkatan suatu produktivitas.
2. Meningkatkan mutu
Pengembangan berupa pelatihan yang dilakukan secara baik dan tepat, dapat meningkatkan atau membuat mutu peserta menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan baik cenderung lebih cermat atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Peningkatkan ketepatan atas perencanaan SDM.
Pengembangan yang dilakukan secara terampil dapat membuat suatu lembaga

memenuhi keperluannya atas tenaga kerja dengan wawasan dan keterampilan tertentu pada masa mendatang. Apabila satu waktu dibutuhkan, maka posisi yang diperlukan dapat dengan mudah diisi oleh pegawai dari luar maupun dalam lembaga perusahaan.

4. Meningkatkan semangat kerja
Siklus dan bentuk suatu kelompok pada dasarnya menjadi lebih baik apabila sebuah lembaga perusahaan memiliki sistem pelatihan yang program pelatihan terencana dengan baik.
5. Menarik dan menahan tenaga kerja yang berpotensi baik
Dari berbagai tingkatan tenaga kerja, khususnya para leader atau manajer, berkemungkinan untuk turut serta mengikuti pelatihan sebagai bagian dari kompensasi yang diberikan oleh suatu lembaga terhadap mereka. Suatu lembaga biasanya menyediakan program pelatihan yang mengharuskan pada peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang layak atau sepadan. dalam keahlian mereka masing-masing.
6. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
Pada penerapan dan pemberian informasi melalui pelatihan, edukasi dan hal lain yang berbentuk menambah wawasan kinerja, dapat membantu meminimalisir terjadi kesalahan atau kecelakaan pada kerja, maupun pada sisi kesehatan.
7. Begerak terus menerus (*obsolescence*)
Berbagai pelatihan yang dilakukan memiliki tujuan agar peserta pelatihan dapat terus berkembang dan mengingat tentang apa yang di pelajari pada waktu sebelumnya.
8. Mendorong pertumbuhan pribadi
Dari hal ini, dikatakan bahwasannya pertumbuhan kemampuan atau keterampilan dari tenaga kerja, bukan hanya menjadi keuntungan perusahaan saja, melainkan menjadi keuntungan bagi diri pekerja itu sendiri.

2.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan yang dikemukakan oleh (Asnusa & Aziz, 2018 : 215) menafsirkan kinerja karyawan merupakan pengukuran tingkat pencapaian serta hasil atas

pelaksanaan tugas tertentu. Dari penjelasan tersebut, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang tenaga kerja dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kinerja (prestasi kerja) menurut (Hikmah, 2020: 191) adalah "hasil kerja atau ukuran pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan atau dikerjakan oleh seorang pegawai dengan meliputi tanggung jawab didalamnya". Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi. Menurut peneliti (Astuti et al., 2019: 35) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

1. Pengaruh dari dalam berupa: sikap, sifat, kepribadian, fisik, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja serta latar belakang budaya.
2. Pengaruh dari luar berupa: segi lingkungan, perilaku rekan kerja, kepemimpinan, pelatihan, pengawasan serta lingkungan sosial.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tujuan peneliti melakukan penyusunan penelitian ini agar adanya perbandingan gambaran supaya bisa membantu mendukung kegiatan penelitian yang sama seperti peneliti dapat mengerti hasil yang sudah diterbitkan oleh peneliti terdahulu antara lain:

1. Menurut (Areros, 2018), dari hasil penelitian "Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah penghargaan (*reward*) dapat mempengaruhi cara bekerja seseorang di suatu organisasi bisnis, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan 117 responden yang terdiri dari berbagai karyawan Best Western Lagoon Manado. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung

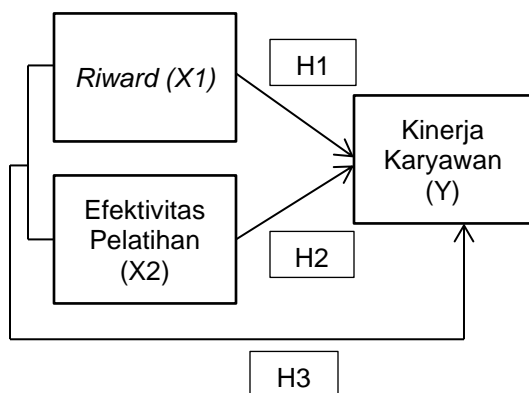
jawab yang di berikan perusahaan, atau organisasi bisnis lainnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa suatu perusahaan atau organisasi bisnis dapat berputar atau berjalan dengan apabila sumber daya manusianya (karyawan) bekerja dengan baik.

2. Menurut (Astuti et al., 2019), dengan penelitian yang dilakukan berjudul "Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar". Penelitian ini dilakukan dengan dasar tujuan untuk menganalisa pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar. Teknik pengumpulan data yang dipilih ialah menggunakan data primer dan pengambilan sample dengan sampling jenuh. Dari segi jumlah populasi, peneliti memilih seluruh karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar dengan jumlah yang diperoleh sebanyak 92 karyawan. Melanjuti data tersebut, kemudian peneliti menganalisa menggunakan uji hipotesis dan pengoprasian software berupa SPSS versi 21. Dari titik akhir penelitian ini mendapati hasil yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan punishment yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut (Pameilia Pitha Dinza, 2019), dengan judul penelitian "Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purna Baja Harsco". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang membutuhkan pengambilan data sampel dari orang-orang yang berhubungan dalam penelitian ini. Responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 107 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Purna Baja

Harsco untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menyelenggarakan program pelatihan yang efektif. Peningkatan kinerja karyawan tersebut akan berdampak baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Menurut (Widjaja & Jokom, 2017) dengan judul penelitian "Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort". Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bumi Surabaya City Resort dan faktor manakah yang memiliki pengaruh paling dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 62 responden yang merupakan karyawan Bumi Surabaya City Resort yang telah mengikuti pelatihan company culture & company strategy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, faktor komunikasi pelatih bukanlah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas pelatihan, melainkan faktor materi pelatihan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian, 2020)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, berikut adalah perumusan hipotesis penulis:

- H₁: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
- H₂: Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
- H₃: *Reward* dan Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang dipilih pada riset ini yaitu pada PT BPR Sejahtera Batam yang berlokasi di Kota Batam. Penggunaan jenis penelitian pada riset ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif, dimana data yang didapatkan menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner penelitian. Desain penelitian dalam riset ini ialah desain penelitian kausalitas dengan maksud untuk mengamati suatu kemungkinan hubungan sebab dan akibat dari variabel bebas yaitu *reward* dan efektivitas pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

Pada riset ini populasinya ialah seluruh karyawan PT BPR Sejahtera Batam selama tahun 2020. Didalam suatu populasi terdapat sampel yang digunakan sebagai objek penelitian untuk dilakukan pengujian data. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan oleh peneliti yakni dengan menggunakan jenis sampel jenuh, atau semua jumlah populasi yang menjadi jumlah sampel.

Penggunaan analisis data yaitu berupa metode regresi linear berganda melalui SPSS versi 26. Berikut merupakan teknik analisis penelitian data yang digunakan:

3.1 Uji Normalitas

Merupakan uji yang bertujuan untuk meyakinkan hasil sampel yang diambil melalui populasi bernilai normal ataupun tidak normal. Data telah berdistribusi normal jikalau nilai signifikansi telah melebihi $\alpha = 0.05$ dan jika nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 0.05$, disimpulkan jika data tidak berdistribusi normal.

3.2 Uji Multikolinieritas

Pada tahap ini bertujuan untuk memeriksa bagaimana uji ini terdapat suatu ketidaksamaan variasi residual pada suatu pengamatan. Nilai koefisien parameter pada variabel terikat yaitu jikalau nilai signifikansi melebihi 0.05, berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan jikalau nilai signifikansi kurang dari 0.05, berarti terdapat heteroskedastisitas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini yaitu untuk memeriksa apakah terdapat suatu persamaan variasi residual pada sebuah pengamatan. Nilai koefisien parameter pada variabel terikat yaitu jikalau nilai signifikansi melebihi 0.05, berarti belum terjadi heterokedastisitas dan jikalau nilai signifikansi kurang dari 0.05, berarti terdapat heteroskedastisitas.

3.4 Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah pada metode regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu di periode tertentu (t) dengan kesalahan pengganggu di periode sebelumnya (t-1). Jikalau nilai uji *Durbin-Watson* ialah diantara $-2 < D-W < +2$, maka tidak terjadi auto korelasi.

3.5 Analisis Linear Berganda

Multiples linear regression ialah pengembangan dari adanya *simple linear regression*, maksud dari *multiples linear*

regression adalah bertambahnya total variabel bebas melebihi satu.

3.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini dimaksudkan untuk memperkirakan sejauh apa kompetensi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 berkisar 0 – 1, jika nilai R^2 mendekati 1, maka dikatakan bahwa banyaknya informasi yang diberikan *variable independen* terhadap *variable dependen*.

3.7 Uji t

Tujuan dari uji T adalah melihat signifikansi dari pengaruh secara sebagian antar variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 ditolak apabila $\text{sig} \leq 5\%$ (0.05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$. Sedangkan, H_0 diterima apabila $\text{sig} > 5\%$ (0.05) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

3.8 Uji F

Hasil uji anova bertujuan agar dapat mengamati dengan cara seksama bagaimana hasil tersebut memngaruhi variabel dependennya terhadap variabel terikatnya. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $\text{sig} \leq 0.05$ (5%). Sedangkan, H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig} > 0.05$ (5%), maka H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Normalitas

Table 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73925604
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.048
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Dari hasil yang diperoleh pada penelitian diatas yang disertakan pada tabel 1, maka penyimpulan dari hasil Asymp. Sig. (2-

tailed) senilai 0.092 merupakan data pada hasil penelitian diatas berdistribusi dengan normal disebabkan memiliki nilai signifikansi yang melebihi 0.05.

4.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Table 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tolerance	VIF
1	<i>Reward</i>	.932	1.073
	Efektivitas Pelatihan	.932	1.073

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan penjabaran hasil VIF pada tabel 2, ditemukan bahwa nilai VIF dari *Reward* (X1) dan Efektivitas Pelatihan (X2) adalah sebesar 1.073 yang masih berada dibawah 10, dan nilai *tolerance* dari kedua *variable*

independen penelitian ini adalah sebesar 0.932 yang telah melebihi 0.10. Sehingga kesimpulannya ialah tidak terdapat gejala multikolinearitas antar *variable independen*.

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.791	0.644		2.784	0.006
1 <i>Reward</i>	0.004	0.066	0.009	0.066	0.947
Efektivitas Pelatihan	0.032	0.067	0.067	0.485	0.629

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari penjabaran dan penjelasan terkait masalah diatas, dikatakan bahwa sebuah model dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas atau taraf signifikan 0,05. Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pada variabel *Reward* (X1) memiliki nilai

signifikan sebesar 0.947 dan variabel Efektivitas Pelatihan (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0.629. Dengan demikian, semua variabel independen tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.851	1.134		3.396	.001
<i>Reward</i>	.254	.117	.258	2.179	.032
Efektivitas Pelatihan	.303	.118	.303	2.564	.012

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel 4, terdapat persamaan regresi linear berganda tersebut sebagai berikut :

1. Memiliki nilai konstanta (B) sebesar 3.851 yang mengindikasikan bahwa jika *variable independen* adalah nol, maka *variable dependen* yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 3.851.
2. Nilai dari koefisien *reward* (X1) ialah sebesar 0.254, yang berarti setiap adanya peningkatan pada *reward*

(X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

3. Nilai dari koefisien efektivitas pelatihan (X2) ialah sebesar 0.303, yang berarti setiap adanya peningkatan pada efektivitas pelatihan (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

4.5 Uji Determinasi R2

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.254	2.766

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berdasarkan data pada tabel 5, menunjukkan nilai R² terdapat sebanyak 0.268 dengan hasil persentase 26.8%, yang dinyatakan sekitar 26.8% dari kinerja karyawan (Y)

dipengaruhi oleh *reward* (X1) dan efektivitas pelatihan (X2). Dan hasil dari sisanya (73.2%) terpengaruh kepada variabel dependen lainnya yang belum termasuk dalam penelitian ini.

4.6 Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.851	1.134		3.396	.001
	<i>Reward</i>	.254	.117	.258	2.179	.032
	Efektivitas Pelatihan	.303	.118	.303	2.564	.012

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berikut ialah penjelasan mengenai hasil Uji t berdasarkan pada tabel 6 diatas:

1. Variabel *reward* (X1) mempunyai nilai sig. yaitu 0.032 < 0.05, dan perolehan nilai t-hitungnya sebesar -2.179 > -t-tabel sebesar 1.983, Sehingga, secara parsial tingkat suku bunga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

2. Variabel efektivitas pelatihan (X2) mempunyai nilai sig. yaitu 0.012 < 0.05, dan perolehan nilai t-hitungnya sebesar 2.564 > t-tabel sebesar 1.983, Sehingga secara parsial efektivitas pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

4.7 Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.036	2	144.518	18.893	.000 ^b
	Residual	787.870	103	7.649		
	Total	1076.906	105			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berdasarkan hasil dari uji Anova pada tabel 7, dihasilkan bahwa nilai F-hitung 18.893 > F-tabel sebesar 3.080, dan pada nilai sig. sebesar 0.000 < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *reward* dan efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan

1. Dari pembuktian yang telah dijabarkan diatas, didapatkan hasil terjadi pengaruh dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (2.197) > t_{tabel} (1.983) dan nilai signifikansi 0.032 < 0.050. Jadi, variabel *reward*

berpengaruh secara parsial serta signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Dari pembuktian yang telah dijabarkan diatas, didapatkan hasil terjadi pengaruh dari variabel efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (2.564) > t_{tabel} (1.983) dan nilai signifikansi 0.012 < 0.050. Jadi, variabel efektivitas pelatihan berpengaruh secara parsial dan juga signifikan terhadap variabel terikat (Y).

3. Hasil uji pada penelitian diatas secara bersama-sama membuktikan bahwa kualitas *reward* dan efektivitas pelatihan secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam. Berdasarkan

tabel 4.19 $F_{hitung} 18.893 > F_{tabel} (3.080)$ dan nilai signifikan sebesar 0.000^b atau lebih kecil dari $0,05$ ($F.Sig 0.000^b < \alpha 0,005$), artinya semua variabel *reward* dan efektivitas pelatihan adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sebagaimana telah dipaparkan dan dijelaskan pada pemahasan diatas, maka peneliti akan menarik kesimpulan dari keseluruhan dari pada inti pembahasan tersebut, dengan rincian sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data, dibuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
2. Berdasarkan analisis data, dibuktikan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
3. Berdasarkan analisis data, dibuktikan bahwa *reward* dan efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

Dari beberapa kesimpulan yang sudah dijabarkan diatas, maka terdapat juga sedikit saran dari peneliti yang harapannya akan menjadi informasi, masukan ataupun sebuah pertimbangan, demi menunjang keberlangsungan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Adapaun beberapa saran yang dapat di jabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berharap perusahaan dapat tetap menjaga beberapa aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam seperti halnya *reward* dan juga efektivitas pelatihan.
 - b. Peneliti menyarankan untuk pemberian *reward* dapat dilakukan secara baik dan benar dalam arti, melakukan penilaian secara kapasitas kerja yang dihasilkan,

loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kejujuran dan aspek lainya.

- c. Peneliti memiliki saran untuk menjaga pelatihan karyawan agar tetap efektivitas, sehingga pelatihan yang dilaksanakan benar-benar memiliki manfaat penuh untuk karyawan dan tentunya juga untuk perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah dapat menganalisa kembali terkait keberlangsungan perusahaan dengan harapan dapat menemukan variabel-variabel independen yang lain, selain *reward* dan efektivitas pelatihan serta variabel dependen yang lain, selain kinerja karyawan. Adapaun tujuan tersebut agar perusahaan atau objek penelitian dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang serta sebuah pengetahuan dan pembelajaran baru bagi peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/Jjpe.V10i2.20139>
- Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoona Manado*. 84–88.
- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). *Pelatihan , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan lib Darmajaya*. 04(02).
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 31–46. <https://doi.org/10.31227/Osf.io/Pjkw5>
- Hikmah, A. N. (2020). *Pengaruh Reward Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank Btpn Probolinggo) Pendahuluan Dunia Bisnis Sekarang Dituntut Menciptakan Kinerja Karyawan Yang Tinggi Untuk Pengembangan Perusahaan . Perusahaan H. 5, 188–*

205.

- Morgan. (2019). 濟無no Title No Title. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Mulyantiningsih, A., & Adi Indrayanto, H. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformational, Efektivitas Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 60.
- Pameilia Pitha Dinza, S. F. P. (2019). *Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Effectiveness Of Training Effect On The Performance Of Employees*. 6(1), 330–335.
- Rike, I. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 11(1), 11–22.
- Widjaja, D. C., & Jokom, R. (2017). *Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort Stefanie Santoso, Billy Johnathan*,. 191–204.