

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

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Aprianto  
160910104**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

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

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Aprianto  
160910104**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

### SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprianto  
NPM : 160910104  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengna benar telah menyusun “Skripsi” dengan judul yang saya tentukan: “PENGARUH *REWARD* DAN EFEKTIFITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SEJAHTERA BATAM”

Merupakan hasil karya/penulisan yang bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selain dari pada kutipan-kutipan yang tertera pada setiap baris penyusunan skripsi ini dan pada daftar pustaka, merupakan penelitian yang saya susun sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain.

Apabila kemudian dalam naskah skripsi ini ditemukan dan dibuktikan terdapat unsur-unsur yang menggambarkan PLAGIASI, Saya bersedia untuk selanjutnya naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 12 Januari 2022



Aprianto  
160910104

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

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :**

**Aprianto**

**160910104**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 21 Januari 2022**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si**

**Pembimbing**



**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Ruang lingkup dunia kegiatan usaha sangat banyak mencakup berbagai bidang didalamnya, mulai dari kegiatan manufaktur, distribusi barang jadi, penawaran berbagai jasa bagi kemudahan manusia salah satunya adalah lembaga keuangan yang dimana menawarkan jasa simpanan dan pinjaman uang. Sebagai pelaku usaha wajib terus melakukan *review* atas situasi yang berjalan serta melakukan inovasi dan merealisasikan ide-ide untuk dapat bersaing dalam jangka panjang. Tujuannya dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi adalah seluruh karyawan PT BPR Sejahtera Batam yaitu sebanyak 106 responden. Data diperoleh dengan melalui penyebaran kuesioner secara online keseluruh responden. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan software program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Sejahtera Batam.

**Kata Kunci :** *Reward*, Efektifitas Pelatihan, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

The scope of the world of business activities covers various fields in it, ranging from manufacturing activities, distribution of finished goods, offering various services for human convenience, one of which is financial institutions which offer savings and loan services. As a business actor, you must continue to review the current situation as well as innovate and realize ideas to be able to compete in the long term. The purpose of this study was to determine the effect of reward and training effectiveness on employee performance at the company. The sampling technique in this study was a saturated sampling technique with a total population of all employees as many as 106 respondents. Data was obtained by distributing online questionnaires to all respondents. The data quality test in this study used validity and reliability tests, classical assumptions in this study used normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). While the hypothesis test in this study used the t test and F test using the SPSS version 25 software program. The results showed that the reward and training effectiveness had a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance at PT BPR Sejahtera Batam.

**Keyword :** *Reward*, training effectiveness, employee performance.

## KATA PENGANTAR

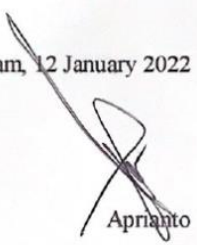
Segala Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran. Dengan segala keterbatasan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, pendapat dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
6. Orang tua penulis, saudara kandung penulis dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat serta doa kepada penulis.
7. Sahabat- sahabat penulis yang telah berjuang bersama-sama dalam penyelesaian skripsi.
8. Serta seluruh pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih atas semuanya, atas segala doa dan dukungannya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan kasih- Nya kepada kita semua. Amin.

Batam, 12 January 2022



Aprianto





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>HAKAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	9
1.3. Batasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2. Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1. Kajian Teori .....	14
2.1.1. <i>Reward</i> .....	14
2.1.2. Efektifitas Pelatihan .....	18
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	24
2.2. Penelitian Terdahulu .....	28
2.3. Kerangka Pemikiran.....	37
2.3.1. Reward Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3.2. Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3.3. <i>Reward</i> , Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.4. Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	41
3.2. Sifat Penelitian.....	42
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian .....	42
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	42

3.3.2. Periode Penelitian .....	42
3.4. Populasi dan Sampel .....	43
3.4.1. Populasi .....	43
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel .....	44
3.5. Sumber Data .....	44
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	46
3.6.1. Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.6.2. Alat Pengumpulan Data.....	46
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	49
3.7.1. Variabel Iependen .....	49
3.7.2. Variabel Dependen.....	53
3.8. Metode Analisis Data.....	56
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	57
3.8.2. Uji Kualitas Data.....	58
3.8.3. Uji Asumsi Klasik .....	60
3.8.4. Uji Pengaruh .....	62
3.9. Uji Hipotesis .....	63
3.9.1. Uji T (Regresi Parsial).....	64
3.9.2. Uji F (Regresi Simultan) .....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	66
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	66
4.2.1. Profil Responden.....	66
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	70
4.3.1. <i>Reward</i> .....	70
4.3.2. Efektifitas Pelatihan .....	72
4.3.3. Kinerja Karyawan .....	73
4.4. Analisis Data.....	76
4.4.1. Hasil Uji Validitas Data .....	76
4.4.2. Hasil Uji Realibilitas Data.....	79
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	80
4.4.4. Hasil Uji Pengaruh .....	84
4.5. Hasil Uji Hipotesis .....	86
4.5.1. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	86
4.5.2. Hasil Uji F (Regresi Simultan) .....	87

4.6. Pembahasan .....	88
4.6.1. Pengaruh X1 terhadap Y .....	88
4.6.2. Pengaruh X2 terhadap Y .....	90
4.6.3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y .....	91
4.7 Implikasi Hasil Temuan .....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2. Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	38
<b>Gambar 4.1</b> Diagram Histogram .....	81
<b>Gambar 4.2</b> Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	81

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Perhitungan Kompensasi.....	5
<b>Tabel 1.2</b> Rekapitan Jadwal Pelatihan Tahun 2020.....	7
<b>Tabel 1.3</b> Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019 s/d 2020.....	8
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	34
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	43
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	48
<b>Tabel 3.3</b> Definisi Operasional .....	55
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala .....	58
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	68
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasarkan Divisi .....	68
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	69
<b>Tabel 4.5</b> Skor Indikator Variabel Reward .....	70
<b>Tabel 4.6</b> Skor Indikator Variabel Efektifitas Pelatihan .....	72
<b>Tabel 4.7</b> Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	73
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Reward.....	76
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Efektifitas Pelatihan .....	77
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Variabel Efektifitas Pelatihan .....	78
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Reliabilitas Reward .....	79
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Reliabilitas Efektifitas Pelatihan .....	79
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	80
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov .....	82
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	83
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser .....	84
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	85
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji R Square .....	86
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji t .....	86
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji F .....	87

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala.....	57
<b>Rumus 3.2</b> Koefisien Korelasi .....	59





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Ruang lingkup dunia kegiatan usaha sangat banyak mencakup berbagai bidang didalamnya, mulai dari kegiatan manufaktur, distribusi barang jadi, penawaran berbagai jasa bagi kemudahan manusia salah satunya adalah lembaga keuangan yang dimana menawarkan jasa simpanan dan pinjaman uang. Kegiatan usaha tersebut tidak luput dari persaingan antara pelaku usaha yang sejenis maupun tidak sejenis, sebagai pelaku usaha wajib terus melakukan *review* atas situasi yang berjalan serta melakukan inovasi dan merealisasikan ide-ide untuk dapat bersaing dalam jangka panjang. Berbagai metode dilakukan dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan, salah satu yang terpenting pastinya adalah sumber daya manusia (SDM). Pernyataan tersebut pun didukung oleh (Katiandagho & Mandey, 2019) keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusia, hal tersebut dianggap penting karena diakui mempunyai peran penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan jawaban yang penting dalam kemajuan dan perkembangan suatu lembaga atau perusahaan, hal tersebut menjadi penentu dan menjadi pengarah pergerakan sebuah perusahaan. Keadaan dunia usaha saat ini yang berjalan beriringan bersamaan dengan kemajuan teknologi yang

terbilang sangat pesat, hal tersebut tentunya menjadi meringkas berbagai kegiatan menjadi mudah dan tidak lebih banyak seperti era prateknologi, namun seiring kemajuan teknologi tersebut, tentunya peranan manusia tetap dibutuhkan dan cukup memiliki pengaruh yang signifikan atas keberlangsungan perusahaan. Manusia yang membantu menjalankan operasional usaha disebut karyawan, karyawan yang dapat berdampak baik pada perusahaan tentunya adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, untuk membentuk dan menciptakan karyawan yang siap mendukung kemajuan perusahaan, tentunya diperlukan kontrol manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik. Hal ini bersamaan dengan pendapat (Toni & Siagian, 2021) yang mengatakan di era sekarang ini, segala aspek kehidupan manusia memiliki banyak pengaruh. Kita dapat melihat bahwa semakin banyak perusahaan yang bermunculan, termasuk perusahaan nasional, internasional, kecil, menengah dan besar. Munculnya perusahaan baru terus menerus membuat persaingan semakin ketat sehingga perusahaan yang tidak lagi kompetitif akan hilang dan terlupakan.

Beberapa hal yang dianggap perlu dilakukan pelaku usaha untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan praktek karyawan adalah dengan mengambil tindakan yang dapat memicu semangat dalam bersaing, semangat dalam mengejar target dan lainnya, maka beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah dengan merealisasikan sistem *reward* dan juga melakukan kegiatan pelatihan yang efektif. Pernyataan ini didukung oleh (Astuti & Sjahrudin, 2019) penghargaan (*reward*) dapat menjadi pilihan bagi perusahaan untuk dapat membangkitkan atau

merangsang semangat karyawan dalam bekerja atau mengejar target. Efektifitas pelatihan menjadi hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan kompetensi SDM (Sari & Novitasari, 2020).

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu dilakukan beberapa metode yang bertujuan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja, *reward* menjadi salah satu metode yang terbukti dapat merubah pemikiran dan semangat karyawan. Pemberian *reward* berdasarkan pencapaian target, kejujuran serta kedisiplinan pasti berdampak pada semangat karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Rike, 2020) yang berpendapat, *reward* atau yang biasa disebut penghargaan, baik berupa kenaikan gaji, tambahan bonus maupun tunjangan, serta kenaikan jabatan dipercaya dapat membuat produktivitas karyawan bertambah lebih baik lagi. Hal lain yang menjadi pemicu yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *reward*, adalah dengan pemberian pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi serta *skills* pada pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan yang dilakukan tentu memerlukan pemantauan atas hasil ataupun *output* dari pelatihan agar tercapainya efektifitas pelatihan, karena sebuah efektifitas pelatihan menjadi salah satu yang terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Dengan adanya pelaksanaan kegiatan *training*/pelatihan, maka perlu menjadi perhatian sejauh mana efektifitas pelatihan terealisasi, sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut akan menambah kemampuan secara intelektual dan praktek secara langsung, selain dari

pada itu, dengan memperhatikan efektifitas pelatihan dapat membuat perkembangan kemampuan secara keseluruhan manusia pada perusahaan sehingga akan menjadi manusia yang lebih produktifitas dalam jangka panjang. Pernyataan ini didukung oleh (Anggereni, 2019) yang menyatakan bahwa ketika sebuah perusahaan menjaga dan memperhatikan efektifitas pelatihan membuat kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dapat berdampak dan menambah nilai karyawan secara benar, dengan begitu tidak ada pelatihan yang dilaksanakan secara sia-sia atau tidak mendapatkan hasil yang baik. Pelatihan dapat menjadi metode yang memiliki tujuan untuk mengembangkan efektifitas serta efisiensi perusahaan melalui cara membimbing para audience atau karyawan agar dapat berkembang dalam periode waktu/masa yang telah ditargetkan/ditentukan serta meningkatkan ketangkasan kemampuan karyawan pada sesuatu lembaga atau perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

Di setiap perusahaan tentu menginginkan tercapainya visi dan misi yang telah dirancang, cara yang dapat menjadi perhatian tentunya bergantung pada aspek sejauh mana kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam menunjang tercapainya kesuksesan lembaga, organisasi atau perusahaan, dan kemudian akan dapat berkompetitif didalam dunia usaha. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan (Widjaja & Jokom, 2019) yang mengemukakan bahwa, kinerja karyawan sangat dibutuhkan sebuah perusahaan karna merupakan penentu terjadinya keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang meningkat juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan pelatihan serta penghargaan kepada karyawan lebih

baik lagi. Proses menuju tercapainya kinerja karyawan yang baik dibutuhkan konsistensi penerapan faktor-faktor yang akan mendukung, beberapa faktor tersebut adalah tentu diperlukan penerapan-penerapan metode untuk menyempurnakan tujuan tersebut, sesuai dengan yang telah dijelaskan diparagraf di atas, yang menjadi faktor berpengaruhnya kinerja karyawan adalah *reward* dan efektifitas pelatihan.

PT BPR Sejahtera Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang lembaga keuangan dengan jasa simpanan tabung dan pinjaman dana menjadi salah satu produk perusahaan. Saat ini perusahaan yang memiliki 5 kantor yang tersebar diseluruh kota Batam sudah berjalan atau beroperasi selama lebih kurang 16 Tahun lamanya. Dengan kegiatan operasional yang didukung dengan total karyawan yang mencapai 106 orang dan terbagi menjadi beberapa divisi seperti : Bisnis, Operasional, Sentralisasi, IT. Perusahaan yang sehat tentunya bergantung pada karyawan yang memiliki kemampuan yang baik, karena tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan merupakan aset sebuah perusahaan yang akan membawa arah berjalannya perkembangan perusahaan itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan sangat menjadi pemicu dalam kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan, selain itu kinerja karyawan adalah salah satu bentuk dalam keberhasilan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik dan benar. Ada banyak faktor yang dapat mendukung tercapainya sebuah peningkatan dalam halnya kinerja karyawan, beberapa faktor yang memengaruhi adalah *reward* dan juga efektifitas pelatihan.

**Tabel 1.1** Data Perhitungan Kompensasi

Memo Intern : 149/MI-DIR/0920				
Insentif				
Pencapaian kredit per AO	x	0.05%		
Tunjangan Akhir Tahun				
Total Pencapaian Kredit Percabang (1 Tahun)	x	0.50%	-	15%

**Sumber :** PT BPR Sejahtera Batam 2021

Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai masalah pada PT BPR Sejahtera Batam, penerapan sistem *reward* seperti kompensasi dan promosi jabatan sudah kerap dilakukan, namun tidak jarang beberapa indikator dari kompensasi seperti insentif maupun tunjangan tahunan tidak sesuai dengan perhitungan yang dijanjikan ataupun pencapaian yang diberikan kepada perusahaan. Seperti perhitungan pembagian insentif yang dijanjikan 0.05% dari total pencapaian kredit sering kali dianggap tidak sesuai dengan apa yang diperoleh karyawan. Bersamaan dengan pencapaian kredit kantor cabang setiap bulan, akan dikumulatikan menjadi total pencapaian perkantor cabang untuk setiap akhir tahun, dari pencapaian yang diperoleh tersebut, menjadi acuan dalam pembagian tunjangan tahunan yang dimana juga dianggap belum sesuai dengan harapan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan. Dari segi promosi jabatan juga menjadi bagian dari beberapa masalah pada perusahaan, dimana beberapa kali promosi jabatan tidak benar-benar dilakukan berdasarkan peningkatan atau pencapaian kinerja karyawan, melainkan lebih kepada

karyawan yang memiliki pendekatan secara personal kepada atasan atau yang berhubungan kerabat terdekat atasan.

**Tabel 1.2** Rekapitan Jadwal Pelatihan Tahun 2020

Bulan	Kegiatan		Media
	Pelatihan	Sosialisasi	
Januari	3	1	Aplikasi Zoom
Februari	2	-	Aplikasi Zoom
Maret	2	1	Aplikasi Zoom
April	2	-	Aplikasi Zoom
Mei	3	-	Aplikasi Zoom
Juni	2	2	Aplikasi Zoom
Juli	3	1	Aplikasi Zoom
Agustus	1	1	Aplikasi Zoom
September	2	-	Aplikasi Zoom
Oktober	1	-	Aplikasi Zoom
November	2	1	Aplikasi Zoom
Desember	2	2	Aplikasi Zoom

**Sumber :** PT BPR Sejahtera Batam 2021

Efektifitas pelatihan juga menjadi salah satu masalah yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam, dimana dari hasil pengamatan dan analisa yang didapat, pelatihan yang sebenarnya sudah kerap dilakukan perusahaan dengan rata-rata pelaksanaan kegiatan sebanyak 3 kali dalam 1 Bulan terbilang cukup sering dilaksanakan, karena penerapan pada praktek langsung yang tidak mengalami perubahan secara signifikan, seperti peringatan atau penyampaian informasi dalam halnya kedisiplinan, pelayanan kepada nasabah, dan teknik kerja pada internal. Beberapa pelatihan dan informasi seperti yang dijabarkan diatas, sering kali

mengalami gagal komunikasi dikarenakan penyampaian pelatihan yang tidak dapat diterima baik oleh karyawan, hal lain yang menjadi sebab adalah tidak ada evaluasi serta dilakukannya inovasi yang dapat memikat semangat karyawan, sehingga ada dampak yang didapat adalah karyawan merasa bosan dan tidak menganggap penting suatu pelatihan.

**Tabel 1.3** Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019 s/d 2020

Divisi/Periode	Kriteria Penilaian			
	Penilaian Pimpinan		Penilaian Nasabah	
	2019	2020	2019	2020
Bisnis	80%	77%	89%	91%
Operasional	80%	79%	81%	84%
Sentralisasi	84%	82%	79%	78%
IT	82%	79%	76%	77%

**Sumber :** PT BPR Sejahtera Batam 2021

Berdasarkan hasil data tabel penilaian kinerja karyawan tahun 2020 s/d 2021, dapat dianalisa secara singkat dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan di beberapa divisi serta periode dan juga belum ada kenaikan yang signifikan, kinerja karyawan menurun berdasarkan penilaian dari kedisiplinan, penilaian pimpinan yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja secara internal dan penilaian dari nasabah yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja secara eksternal. Hal ini disebabkan oleh realisasi *reward* yang kurang baik dan tepat, sehingga tidak ada pemicu dalam membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan membuat para karyawan tidak menjadi tenaga kerja yang kompetitif satu sama lain. Selain *reward* yang menjadi dasar lainnya juga efektifitas pelatihan, cara pelatihan yang tidak



memperhatikan cara penyampaian yang baik serta tidak dapat diterima dengan baik oleh para karyawan PT BPR Sejahtera Batam. Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan PT BPR Sejahtera Batam mengalami penurunan kinerja karyawan dan tidak mengalami kenaikan secara signifikan. Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik ini dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Sejahtera Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat di simpulkan permasalahan yang muncul sbb.

1. Pemberian *reward* dengan realiasi tidak tepat membuat kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan.
2. Pemberian insentif sering kali tidak sesuai dengan pencapaian kerja atau kontribusi kepada perusahaan.
3. Promosi jabatan yang tidak berdasarkan penilaian kinerja karyawan, melainkan lebih kepada pendekatan personal atau hubungan kerabat kepada atasan.
4. Pelatihan dilakukan 3 kali dalam 1 Bulan dinilai terlalu sering dilakukan.
5. Tidak dilakukan inovasi serta evaluasi pada pelatihan berjalan, membuat karyawan merasa jenuh dan bosan.

6. Pelatihan yang tidak efektif tidak ada berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
7. Karyawan tidak semangat dikarenakan reward yang terealisasi di anggap kurang sesuai.
8. Karyawan tidak kompeten dalam penyampaian informasi kepada nasabah.
9. Teknis kerja pada internal karena pelatihan yang dinilai kurang efektif.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk mempermudah pemahaman serta fokus dalam masalah, maka peneliti perlu memfokuskan beberapa masalah yang akan di angkat dalam penelitian ini, sehingga peneliti merangkum batasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Yang menjadi objek merupakan PT BPR Sejahtera Batam yang berada di Kota Batam Kepulauan Riau.
2. Periode penelitian ini dimulai dari Bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022.
3. Permasalahan yang dibahas hanya mencakup *reward*, efektifitas pelatihan dan kinerja karyawan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian penjelasan dari latar belakang dan pembahasan diatas, maka dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
2. Apakah efektifitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
3. Apakah *reward* dan efektifitas pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang dibahas diatas, maka dapat diuraikan beberapa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan efektifitas pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam rangkuman dan uraian yang tercantum dalam penelitian ini, sekiranya dapat memberi beberapa manfaat serta informasi bagi berbagai pihak, lembaga dan organisasi.

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan, materi, wawasan, masukan, informasi baik secara teori, terkhususnya yang berkaitan tentang *reward*, efektifitas pelatihan dan kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi PT BPR Sejahtera Batam**

Manfaat bagi perusahaan tentunya agat dapat mengevaluasi dan terus berkembang dalam mengelola sumber daya manusia dan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta tentu dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

#### **2. Bagi Universitas Putera Batam**

Dapat menjadi sedikit tambahan referensi atas penelitian untuk dapat di manfaatkan juga tentunya bagi pihak Universitas Putera Batam maupun para mahasiswa yang akan meneliti masalah yang sama.

#### **3. Bagi Peneliti**

Untuk lebih mendalami masalah dalam dampak dan pengaruhnya realisasi *reward* dan keefektifitasnya sebuah pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

#### **4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut**

Manfaat bagi peneliti lebih lanjut, agar menjadi salah satu referensi dalam membahas variable yang sama dengan harapan tentunya dapat lebih mengembangkan dampak permasalahan dan cara penyelesaiannya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. *Reward***

###### **2.1.1.1. Pengertian Reward**

Menurut (Astuti & Sjahrudin, 2019 : 33) merupakan sebuah penghargaan atau bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan itu sendiri, adapun dengan pemberian penghargaan tersebut diharapkan dapat menjadi pembangkit semangat dan rasa bersaing antara karyawan lainnya untuk menjadi yang lebih baik.

Menurut (Hikmah, 2020 : 190) “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal .

Menurut (Rike, 2020 : 12) yang mengemukakan *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif dan bersamaan dengan itu akan membuat semangat personal mejadi lebih baik lagi.

Menurut (Adolfina & Uhing, 2019: 52) *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas

pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Menurut (Mawarni Rosita, Muh. Jamal Amin, 2019: 116) *reward* adalah salah satu sistem perangsang atau pendorong semangat karyawan untuk dapat bergerak lebih aktif lagi dalam penyelesaian tugas, pemberian *reward* dapat berupa bonus, tunjangan, insentif ataupun kenaikan jabatan dan masih banyak lagi yang tujuan akhirnya adalah untuk pemberian apresiasi kepada karyawan.

Berdasarkan apa yang di sampaikan beberapa peneliti terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* merupakan sebuah metode yang berpengaruh dalam kinerja, semangat, kompetitif serta nilai suatu sumber daya manusia, yang didalam metode tersebut meliputi gaji, insentif, tunjangan, promosi jabatan, liburan dll.

#### **2.1.1.2. Tujuan *Reward***

Terdapat beberapa tujuan dari *reward* menurut yang disampaikan oleh (Morgan, 2019 : 21) :

1. Menambah rasa semangat kepada karyawan dalam melakukan tugas lebih baik lagi.
2. Membuat rasa bersaing secara sportif dan mental kompetitif yang tinggi.
3. Memberi support dan dorongan kepada karyawan agar dapat berkarir lebih baik lagi dan mencapai prestasi dalam bekerja.



4. Memotivasi karyawan dalam peningkatan rasa inisiatif dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.1.3. Bentuk *Reward***

Menurut (Morgan, 2019 : 22), bentuk – bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Material berupa gaji/upah, kenaikan gaji/upah, rencana – rencana bonus, rencana – rencana perangsang.
2. Imbalan diluar gaji berupa istirahat kerja, dan bonus.
3. Penghargaan berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik, meminta saran dan pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi, traktiran makan siang atau malam, penghargaan plakat/piagam.
4. Tugas itu sendiri, seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja dan sebagainya.
5. Diterapkan sendiri, berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, pembelian barang istimewa, berlibur ke destinasi lain dll.

#### **2.1.1.4. Indikator *Reward***

Berdasarkan hasil penelitian dari (Rike, 2020 : 14) yang menyimpulkan bahwa ada beberapa indikator dari *reward* atau sebuah penghargaan, dengan uraian sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah, merupakan hal dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan berupa materi sesuai dengan kesepakatan kerja di awal dan peningkatan kerja karyawan.
2. Tunjangan Karyawan, merupakan bonus atau penghasilan lebih untuk karyawan yang dimana telah memberikan target atau kemampuan lebih untuk perusahaan.
3. Penghargaan Intrapersonal, merupakan apresiasi yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan dapat berupa piagam, jalan-jalan keluar kota maupun pemberian hadiah lainnya.
4. Promosi Jabatan, adalah suatu hal yang dilakukan perusahaan berupa menaikkan jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya, hal tersebut tentu dengan perhitungan perusahaan dalam mempercayai karyawan yang dipilih dapat menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pada tingkat selanjutnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mawarni Rosita, Muh. Jamal Amin, 2019: 118) menyimpulkan beberapa indikator terhadap *reward* sebagai berikut.

1. Gaji dan bonus, merupakan imbal jasa berupa materi atau uang atas hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan.
2. Kesejahteraan, adalah bentuk upaya perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia menjadi lebih baik, pemberian fasilitas yang dapat menunjang kehidupan karyawan secara materi maupun kesehatan menjadi fokus sebuah perusahaan.

3. Pengembangan karir, adalah pemberian kesempatan atau bimbingan kepada karyawan untuk posisi karir yang lebih baik.
4. Penghargaan psikologi dan sosial, sistem penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kepada karyawan dalam bersaing dalam menjadi yang terbaik.

### **2.1.2. Efektifitas Pelatihan**

#### **2.1.2.1. Pengertian Efektifitas Pelatihan**

Menurut (Sari & Novitasari, 2020 : 33) Efektifitas pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan kompetensi SDM termasuk guru. Efektifitas pelatihan dipengaruhi oleh berbagai proses baik sebelum, selama, atau sesudah diselenggarakannya pelatihan/*training* karyawan.

Menurut (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018 : 4) mengemukakan efektifitas pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan kerja, serta membantu karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Selain itu, dengan adanya pelatihan dan dengan semakin terampilnya karyawan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya. Dengan demikian akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut (Widjaja & Jokom, 2019 : 193) Efektifitas pelatihan menjadi suatu langkah tercapainya atau keberhasilan yang diperoleh dalam penyelenggaraan sebuah pelatihan. Pembelajaran serta informasi yang dilakukan dengan berbagai metode

penyampaiannya, dan bertujuan untuk dapat mengembangkan kemampuan manusia atau kinerja karyawan.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) pelatihan ialah pelaksanaan terstruktur dengan memiliki target penyampaian penjelasan serta instruksi yang bertujuan meningkatkan kemampuan personal para *audience*/peserta untuk membantu dalam hal tercapainya tingkat maupun target yang ditentukan yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga maupun perusahaan.

Menurut (Ramadhani & Ardias, 2020: 32) pelatihan adalah proses dimana orang –orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan apa yang di sampaikan beberapa peneliti terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, efektifitas pelatihan merupakan suatu keberhasilan atau suksesnya dalam penyampaian sebuah pembelajaran dan pelatihan yang diadakan, sehingga dapat membuat.

#### **2.1.2.2. Tujuan Efektifitas Pelatihan**

Menurut (Morgan, 2019 : 23) menyatakan bahwa secara umum tujuan dari pelatihan dan pengembangan antara lain adalah :

1. Meningkatkan produktivitas, pelatihan dianggap dapat menambah nilai kemampuan atau *skill* individu maupun kelompok pada posisi yang sedang ditekuni.
2. Meningkatkan mutu, kegiatan pelatihan secara langsung menjadi hal dasar dalam menunjang peningkatan manusia atau karyawan, pelatihan membuat karyawan menjadi memiliki nilai tambah serta lebih berkualitas.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia, pelatihan yang tepat dapat membantu perusahaan untuk memenuhi kekurangan akan tenaga kerja. Dengan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan tertentu membuat persiapan pada penempatan dimasa mendatang.
4. Meningkatkan semangat kerja, iklim dan suasana organisasi pada umumnya menjadi lebih baik jika perusahaan mempunyai program pelatihan yang program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.
5. Merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berpotensi baik, para tenaga kerja, terutama para manajer, memandang kemungkinan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan sebagai bagian dari imbalan jasa (*compensation*) dari perusahaan terhadap mereka.
6. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan juga menjadi sumber pengetahuan dalam halnya menjaga dan mengontrol kesehatan serta pengetahuan dalam keselamatan dalam bekerja.

7. Menghindari keusangan, kegiatan pelatihan yang dilakukan juga bertujuan untuk memberi para peserta atau karyawan pengetahuan secara terus menerus agar tetap dapat beradaptasi terhadap perkembangan dunia.
8. Menunjang pertumbuhan pribadi, kegiatan pelaksanaan pelatihan selain bertujuan untuk menciptakan karyawan yang berkompeten bagi perusahaan, tetapi pelatihan itu sendiri juga menjadi nilai tambah bagi pribadi karyawan itu sendiri.

### **2.1.2.3 Jenis Pelatihan**

Beberapa jenis pelatihan menurut (Ramadhani & Ardias, 2020 : 33) yang dapat diselenggarakan didalam organisasi, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pelatihan kemampuan (*skill training*), merupakan pelatihan yang dilakukan dengan memberi informasi, pengetahuan dengan tujuan dapat meningkatkan kemampuan individu maupun kelompok dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.
2. Pelatihan ulang ( *retraining*), merupakan pengulangan pelatihan yang dilakukan untuk lebih mendalami dan lebih memahami pelatihan yang dilakukan sebelumnya, sehingga dapat lebih efektif di praktekan.
3. Pelatihan lintas fungsional (*Cross- Functional Training*), proses pelatihan yang dibuat dengan cara pertukaran jenis pekerjaan yang berbeda dengan tujuan dapat menguasai beberapa bidang yang berbeda.

4. Pelatihan tim dan pelatihan kreativitas, pelatihan ini merupakan proses pembelajaran untuk merangsang pemikiran agar dapat berpikir lebih cepat dalam halnya kreatifitas dan kerjasama dalam tim.

#### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan**

Menurut yang dikemukakan oleh (Anggereni, 2019 : 608) indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut.

1. Proses dan pelaksanaan pelatihan, dalam menyelenggarakan pelatihan perlu diperhatikan seberapa banyak kah pelatihan yang perlu diberikan kepada karyawan untuk memberikan hasil yang baik.
2. Evaluasi pelaksanaan pelatihan, evaluasi dalam sebuah pelatihan menjadi hal yang penting untuk melihat sejauh mana pelatihan itu dapat mencapai target dan memperbaiki hal-hal yang di anggap kurang pada pelatihan sebelumnya.
3. Inovasi dan pengembangan pelatihan, setelah tahap evaluasi tentu diperlukan inovasi untuk merubah berbagai sistem dalam sebuah proses penyelenggaraan pelatihan, agar terjadi perubahan yang lebih baik pada pelatihan selanjutnya.
4. Penyampaian dalam pelaksanaan pelatihan, penyampaian yang baik tetntunya menjadi penentu keberhasilan suatu pelatihan, maka perlu menjadi fokus sebuah perusahaan dalam pemberian informasi atau materi pada sebuah pelatihan.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat setidaknya 6 indikator dalam sebuah pelatihan, yaitu.

1. Pengarahan/*briefing*, pelatihan dapat berjalan dengan baik apa bila sistem pengarahan tertata dengan benar dan sesuai prosedur.
2. Partisipan pelatihan/*audience*, pada kegiatan pelatihan perlu diperhatikan partisipan kegiatan telah terbagi menjadi beberapa segmen agar penyampaian atau pengarahan dapat berjalan lebih efisien.
3. Pelajaran yang dibagikan/*material shared*, semestinya sesuai dengan divisi dari pada *audience* atau peserta pelatihan, agar kemampuan antara divisi dapat berkembang secara bersamaan.
4. Cara/*method*, dalam menerapkan pelatihan yang akan direalisasikan, lebih baik dilakukan ataupun disampaikan oleh orang yang sudah kompeten pada bidangnya, tujuannya tentu agar dapat diterima baik oleh para peserta.
5. Pemberian informasi/*information delivery*, atas pelatihan-pelatihan apa saja yang akan dilakukan dapat diketahui terlebih dahulu oleh calon peserta, agar bertujuan peserta dapat mempersiapkan informasi tambahan pada saat mengikuti pelatihan.
6. Peralatan/*equipment*, alat yang dipersiapkan secara lengkap, wajib memiliki kualifikasi kelayakan fungsi karena hal tersebut menjadi pendukung berjalanya kegiatan pelatihan.



### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Asnusa & Aziz, 2018 : 215) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Menurut (Hikmah, 2020 : 191) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. 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 (Heryenzus & Laia, 2018 : 12) kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Febriyan & Siagian, 2020: 29) kinerja karyawan merupakan kemampuan dari seseorang maupun sekelompok orang dalam mencapai hasil sesuai harapan dengan melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban masing-masing.

Menurut (Sundari Dewi, Sujana, & Zukhri, 2019: 274) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan apa yang di sampaikan beberapa peneliti terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, kinerja karyawan merupakan dampak yang dihasilkan oleh karyawan yang meliputi segi kualitas maupun kuantitas atas pekerjaan, tanggung jawab atau tugas yang diberikan.

#### **2.1.3.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut peneliti (Astuti & Sjahrudin, 2019 : 35) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

1. Faktor internal meliputi : sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal meliputi : lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenislatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

#### **2.1.3.3. Jenis-jenis Kinerja Karyawan**

Secara garis besar jenis kinerja menurut pernyataan (Nur, 2019 : 35) , dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Oprasional (*operation performance*), kinerja yang cenderung bersifat abstrak dan lebih luas dengan mencakup beberapa faktor penting didalamnya.
2. Kinerja Administratif (*administrative performance*), kinerja administraitif merupakan kinerja yang berdasarkan pada tata cara kerja, yang secara teratur dan mencakup ketelitian antara individu maupun kelompok.
3. Kinerja Strategik (*strategic performance*), kinerja strategik adalah proses kerja yang mengatur proses agar dapat mencapai tujuan agar lebih efektif dan efisien dalam waktu dan kesuksesan.

#### **2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori (Rike, 2020 : 15) terdapat setidaknya 5 indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan:

1. Kuantitas/*quantity*, meliputi: Seberapa banyak jumlah pekerjaan yang diselesaikan, penyelesaian tugas pribadi dan tugas kelompok & pekerjaan yang melebihi target perusahaan.
2. Kualitas/*quality*, meliputi: Hasil pekerjaan yang dijalankan sesuai prosedur, inisiatif dalam melakukan tugas.

3. Ketepatan/*accuracy*, meliputi: penyelesaian tugas dengan baik dan benar, meminimalisir kesalahan dalam bekerja.
4. Kehadiran/*presence*, meliputi: tiba dikantor tepat waktu, izin kerja yang minim & kehadiran yang konsisten.
5. Kemampuan bekerjasama/*ability of cooperate*, meliputi: memiliki kemampuan dalam berkerja dalam tim, memiliki kemampuan penyelesaian tugas lain/teman & mampu mengimbangi frekuensi rekan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja & Jokom, 2019: 195), mengatakan bahwa ada 8 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

1. *Quantity of work*/jumlah pekerjaan, merupakan total atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode atau waktu tertentu, dan juga kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan lainnya.
2. *Quality of Work*/kualitas dalam bekerja, merupakan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dinilai memiliki hasil yang baik, tepat, cepat serta melebihi standar yang telah ditentukan atau diharapkan.
3. *Job Knowledge*/intelektual tugas, merupakan kemampuan pengetahuan dalam pekerjaan sendiri bahkan berbagai pekerjaan lainnya, sehingga meminimalkan waktu penguasaan pekerjaan tertentu.

4. *Creativeness*/kreatifitas, merupakan tingkat berpikir lebih yang timbul dalam bentuk ide atau pokok pikiran yang baru serta dapat berkembang terus menerus.
5. *Cooperation*/kerjasama tim, merupakan kemampuan dalam bekerjasama lebih dari 1 orang, mampu mengimbangi kemampuan tim lainnya dan menyelesaikan tugas-tugas pribadi dan kelompok.
6. *Dependability*/keteguhan, merupakan perilaku kerja yang dapat dikerjakan atau diselesaikan secara baik, tepat, cepat dan tanggung jawab.
7. *Initiative*/rasa inisiatif, merupakan kegiatan yang hadir dalam diri sendiri kemudian bergerak untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak terstruktur atau dengan penjelasan lain melakukan pekerjaan yang tidak berdasarkan *jobdesc*.
8. *Personal Qualities*/kemampuan pribadi, merupakan kemampuan pribadi yang memiliki tingkat lebih tinggi di atas normal, berupa kemampuan intelektual praktek.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Menurut (Areros, 2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado”. Dilakukan penelitian agar dapat menemukan jawaban apakah sebuah (*reward*) penghargaan berpengaruh terhadap cara kerja karyawan pada sebuah perusahaan, peneliti memilih metode kuantitatif dengan 117 responden yang diamana merupakan seluruh karyawan

aktif Best Western Lagoon Manado. Hasil Penelitian yang diperoleh berupa kesimpulan bahwasanya *reward* berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Astuti & Sjahrudin, 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar”. Dilakukannya penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar. Teknik pengumpulan data yang menjadi pilihan peneliti menggunakan pengolahan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik sampling jenu. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar yang berjumlah 92 karyawan. Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi, 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *punishment* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Rike, 2020), dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta”. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada waroeng spesial sambal yogyakarta, terdapat 6 yang menjabat sebagai menejer yang terlibat didalamnya. Hasil kuesioner dianalisa menggunakan uji validity, uji reliability dan paired t-test. Hal ini untuk

menguji signifikansi pengaruh program servant leadership training. Hal ini dikarenakan program training yang dilakukan berfokus pada listening, persuasion dan foresight. Hasil SI kemudian dibandingkan antara sebelum dan sesudah training. Dari hasil penelitian dapat dirangkum sebuah kesimpulan bahwa program pelatihan sangat berpengaruh secara positif terhadap kemampuan kerja karyawan, sehingga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan variable-variable yang terkait dalam pemicunya.

Menurut (Septia, 2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja, *Reward* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, KAI”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik pelatihan kerja pada PT. KAI DAOP 9 Jember maka kinerja karyawan semakin meningkat, *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik *reward* yang diberikan PT. KAI DAOP 9 Jember maka kinerja karyawan semakin meningkat dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik budaya organisasi pada PT. KAI DAOP 9 Jember maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Menurut (Pameilia Pitha Dinza, 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purna Baja Harsco”. Jenis penelitian yang menjadi pilihan peneliti adalah metode kuantitatif dan alat analisis yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Sistematis pengumpulan data diterima dari seluruh karyawan PT. Purna Baha Harsco. Setidaknya terdapat total 107 orang

karyawan yang menjadi partisipan pada penelitian ini. Analisis data menggunakan tipe analisis yang digunakan adalah koefisien determinasi, uji t dan deskriptif. *Output* yang dihasil menarik kesimpulan bahwa efektifitas pelatihan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kiner karyawan. Dan diharapkan perusahaan terkat dapat lebih memperhatikan dan mengawasi pelatihan agar menjadi pelatihan yang efektif, sehingga akan memberi dampak baik bagi perusahaan.

Menurut (Widjaja & Jokom, 2019) dengan judul penelitian “Analisa Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort”. Penelitian telah dilakukan tahap penganalisaan dan pengamatan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Surabaya City Resort. Peneiliti pada kesempatan ini memilih kuantitatif kausal dan dengan metode penyebaran kuesioner ke seluruh responden yang berjumlah 62 orang, dimana responden itu sendiri merupakan seluruh yang aktif bekerja pada Bumi Surabaya City Resort khususnya karyawan yang berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan pelatihan company strategy serta company culture. Terdapat hasil akhir yang diperoleh peneliti, berupa efektifitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengamatan ini disimpulkan bahwa yang dapat berpengaruh pada terjadinya efektifitas pelatihan bukanlah bagaimana proses penyampaian informasi melainkan informasi bagaimana yang disampaikan.

Menurut (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018), dengan judul peneltian “Pengaruh Motivasi Intrinsik Kepemimpinan *Transformational*, Efektifitas Pelatihan Dan Pengalamana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini memiliki toal 162



populasi yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Banjarnegara, dengan menggunakan teknik penentuan populasi yaitu purposive sampling sehingga didapat sampel sebanyak 120 orang. Peneliti bertujuan mengamati dan menganalisa apakah motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, efektifitas pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Sistem analisa yang digunakan berupa analisis regresi linier berganda. Pada akhir proses analisa dan pengamatan didapat hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel  $x_1$ ,  $x_2$ ,  $x_3$  dan  $x_4$  terhadap  $y$ . Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menyatakan apabila semua variabel yang terikat tidak dilakukan penerapan yang baik maupun tidak, akan berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan.

Menurut (Adolfina & Uhing, 2019), pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”. Tujuan dari dilakukan pengamatan dan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh secara simultan maupun parsial antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Pengolahan data yang diperoleh adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner pada 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Adapun metode yang menjadi pilihan peneliti adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Setelah melakukan penelitian didapat lah hasil yang ketahu bahwa terjadi korelasi antara variable  $x_1$ (*reward*) dan  $x_2$ (*punishment*) terhadap  $y$ /(kinerja karyawan) cukup berpengaruh. Hasil uji hipotesis

yang diperoleh dikatakan bahwa secara simultan  $x_1(\text{reward})$  dan  $x_2(\text{punishment})$  berpengaruh terhadap  $y$ /(kinerja karyawan).

Menurut (Afriza, Sandy, & Garnasih, 2019) dengan penelitian yang berjudul “Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau”. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh efektifitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Terdapat setidaknya 120 populasi yang mendukung penelitian ini dengan sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus *purpose sampling* adalah sebanyak 55 responden yang dimana jumlah populasi dan sampel merupakan pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dengan hasil akhir yang diperoleh berupa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu dapat ditarik sebuah kesimpulan dimana efektifitas pelatihan memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. artinya pendidikan dan pelatihan efektif karena mampu meningkatkan kinerja pegawai. Apabila tidak dilakukan pemantauan pada proses pelatihan pada seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Riau maka akan menurunkan kinerja karyawan/pegawai.

Menurut (Basuki & Saputra, 2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang”. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau

sensus, yaitu teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) jenis software SmartPLS versi 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan disiplin kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memperlemah pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Areros, 2018)	“Pengaruh Penghargaan ( <i>Reward</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado”	Analisis Regresi Linier Berganda	Penghargaan atau <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	(Astuti & Sjahrudin, 2019)	“Pengaruh <i>Reward</i> Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar”	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan punishment berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	(Rike, 2020)	“Pengaruh <i>Reward</i> Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta”	Analisis Regresi Linier Berganda	Efektifitas program training yang dijalankan terhadap kepuasan karyawan di industri farmasi
4.	(Septia, 2018)	“Pengaruh Pelatihan Kerja, <i>Reward</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, KAI”.	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik pelatihan kerja pada PT. KAI
5.	(Pameilia Pitha Dinza, 2019)	“Pengaruh Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purna Baja Harsco”	Analisis Regresi Linear Sederhana	Efektifitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purna Baja Harsco
6.	(Widjaja & Jokom, 2019)	“Analisa Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort”	Analisis Regresi Linear Berganda	Efektifitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

7.	(Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018)	“Pengaruh Motivasi Intrinsik Kepemimpinan <i>Transformational</i> , Efektifitas Pelatihan Dan Pengalamana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Analisis Regresi Linier Berganda	Efektifitas pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8.	(Adolfina & Uhing, 2019)	“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”.	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan bergengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9.	(Afriza et al., 2019)	“Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau”	Analisis Regresi Linier Berganda	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	(Basuki & Saputra, 2017)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang”		Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
--	--	--	--	-------------------

Sumber: (Areros, 2018), (Astuti & Sjahruddin, 2019), (Rike, 2020), (Septia, 2018), (Pameilia Pitha Dinza, 2019), (Widjaja & Jokom, 2019), (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018), (Adolfina & Uhing, 2019), (Afriza et al., 2019), (Basuki & Saputra, 2017).

## **2.3. Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1. Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

*Reward* menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk dapat *maintenance* para karyawan. Berbagai tindakan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dengan memberikan tambahan gaji, tunjangan maupun hal lain yang bersifat bayaran, selain dari pada itu, kenaikan jabatan serta pemberian trip liburan pun menjadi pilihan untuk dapat membuat rasa semangat dan kompetitif dalam bekerja. Pemberian reward atau penghargaan tentunya juga semestinya didasari atas apa yang telah dicapai atau dilakukan karyawan untuk perusahaan, karena hal tersebut akan membuat semangat dalam bersaing dan berkompetitif antara satu sama lain, sehingga hal tersebut akan memicu atau berpengaruh kepada kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Mawarni Rosita, Muh. Jamal Amin, 2019 : 114).

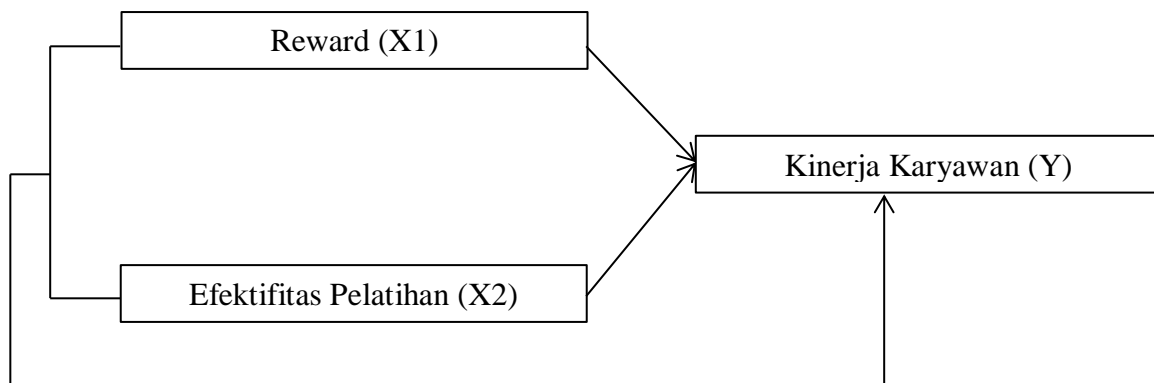
### **2.3.2. Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan juga menjadi pemenuhan kebutuhan keterampilan karyawan yang memiliki pengaruh terhadap permintaan pelanggan pada lingkungan internal dan eksternal. Adanya perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan yang efektif akan

memberikan manfaat atau pengaruh yang baik terhadap perkembangan karyawan ataupun perusahaan agar tidak terbuangnya waktu, biaya, dan tenaga. Dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan akan memenuhi permintaan dan memberikan pelayanan yang terbaik (Pameilia Pitha Dinza, 2019 : 334).

### 2.3.3. *Reward*, Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* dan efektifitas pelatihan bersama-sama memiliki dampak yang sama dalam hal baiknya peningkatan kinerja karyawan maupun sebaliknya. Dampak yang sangat kondusif bagi lingkungan kerja akan dirasakan selama pengontrolan penyelenggaraan keefektifitasan pelatahihan dan realisasi *reward* dilakukan dengan cara yang baik, benar, fair serta adil. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan bertambah dari segi kemampuan, pengetahuan dan bersaing sehat untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik dalam suatu perusahaan (Septia, 2018).



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.  
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain.  
Variabel independen dalam penelitian ini adalah Reward (X1) dan Efektifitas Pelatihan (X2).

Berdasarkan gambar 2.2 diatas, dapat diamati dan di analisa bahwasannya *Reward* (X1) dan Efektifitas Pelatihan (X2) sama-sama memiliki pengaruh dalam halnya Kinerja Karyawan (Y). Perhatian melalui realisasi *reward* juga dapat meningkatkan semangat kerja dan kompetitif dari karyawan, yang secara langsung membuat kinerja semaking meningkat. Selain itu, efektifitas pelatihan membuat informasi, ilmu, pengetahuan serta wawasan tersampaikan kepada karyawan secara baik dan benar, sehingga akan menambah nilai skill individual maupun kelompok pada karyawan.

#### **2.4. Hipotesis**

Menurut (Septia, 2018 : 36), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Sejahtera Batam.



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



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Menurut (Sanusi, 2011 : 13) desain atau rancangan penelitian adalah suatu bentuk awal atau cetak bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Umumnya, desain penelitian lebih seringnya ditempatkan pada bagian awal pada bab atau materi tentang “metode penelitian”, dengan tujuan dapat memberikan petunjuk atau arahan kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus, kapan dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian cenderung menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan. Sebagai contoh, gambaran tentang hubungan antar variabel serta besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, alat analisis data yang digunakan dan lain-lain. Melalui penjelasan singkat tersebut, pada akhirnya peneliti dapat mengategorikan atau menentukan bahwa penelitian yang akan dilakukan tersebut termasuk desain penelitian deskriptif, eksplanatif, atau desain penelitian yang lain. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas, merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel (Sanusi, 2011: 14), serta pada jenis penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan dependen.

### **3.2. Sifat Penelitian**

Menurut (Siagian, 2020) sifat penelitian terbagi menjadi 3 yaitu replikasi, pengembangan dan orisinil. Penelitian replikasi merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variable, indikator, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya. Sifat penelitian pengembangan merupakan bentuk penelitian yang memberikan penambahan variabel dan atau indikator baru, sedangkan penelitian yang bersifat orisinil merupakan suatu bentuk penelitian yang menggunakan variabel, indikator, objek penelitian, dan atau alat analisis yang baru atau belum pernah dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Pada penelitian ini, peneliti memilih sifat penelitian pengembangan yang dimana terdapat penambahan penjelasan variable dan indikator dari peneliti yang pernah membahas variabel dan indikator yang sama.

### **3.3. Lokasi dan Periode Penelitian**

#### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini adalah PT BPR Sejahtera Batam yang bertempat di Jodoh, Penuin, Mitra Raya, Botania dan Batu Aji, Kepulauan Riau – Kota Batam, dengan bidang usaha yang dijalani sebagai salah satu perusahaan lembaga keuangan yang sah.

#### **3.3.2. Periode Penelitian**

Peneliti memulai penelitian terhitung sejak Bulan September 2021 sampai dengan selesainya penelitian ini, sehingga peneliti merincikan jadwal penelitian dengan format tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	2021				2022	
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Studi Pustaka						
2.	Perumusan Judul						
3.	Pengajuan Proposal Skripsi						
4.	Pengambilan Data						
5.	Pengolahan Data						
6.	Penyusunan Laporan Skripsi						
7.	Pengajuan Laporan Skripsi						
8.	Penyerahan Skripsi						
9.	Penyelesaian Skripsi						
10.	Penerbitan Jurnal						

Sumber : Peneliti (2021)

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016 : 66) dengan tegas menyatakan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah sebuah ruang lingkup yang terdapat sebuah subjek dengan kriteria memiliki karakteristik serta kualitas tertentu. Dari data subjek tersebut yang kemudian akan diolah kembali oleh peneliti sehingga dapat berkembang dan ditarik sebuah kesimpulan. Sehingga dapat dikatakan bawahannya populasi bukan hanya berbentuk seseorang melainkan juga kelompok maupun organisasi bahkan hewan dan wujud-wujud alam lainnya. Pada penelitian ini , jumlah

populasi sebanyak 106 karyawan, merupakan total seluruh staff karyawan PT BPR Sejahtera Batam yang terdiri dari beberapa divisi seperti, Divisi Operasional, Bisnis, IT dan Sentralisasi.

### **3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Berdasarkan keterangan diatas peneliti akan melakukan pengambilan sampel kepada seluruh karyawan PT BPR Sejahtera Batam yang dimana populasi berjumlah 106, maka teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah rumus sampel jenuh dengan total sampel penelitian adalah sama atau 106.

### **3.5. Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh melalui beberapa metode seperti sumber, cara dan juga pengaturan. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila di

lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2013: 137). Dalam penelitian ini, peneliti mendapat sumber informasi dan data dari data primer dan data sekunder dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Sumber data primer, merupakan kegiatan penelitian yang informasinya didapat ketika peneliti berhadapan atau melihat serta mengamati objek penelitian serta masalah secara langsung.
2. Sumber data sekunder, merupakan kegiatan penelitian yang pengumpulan informasi dan data dilakukan secara tidak langsung oleh peneliti yang berarti peneliti tidak berada pada suatu objek penelitian secara langsung. Adapun sumber informasi dan data yang diperoleh didapati oleh dari pihak internal perusahaan yang ingin memberi informasi terkait objek yang ingin di teliti. Data yang tidak mendalam dan kurangnya informasi yang akurat menjadi kelemahan pada teknik penelitian ini.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang memiliki penjelasan berupa sebuah cara yang diterapkan mengumpulkan beberapa data. Teknik yang memilih sebuah cara yang kemudian dapat dilihat peneliti menggunakan jenisnya seperti wawancara, kuesioner, dokumentasi, tes dll. Berbeda dengan segala jenis yang telah disebutkan diatas, terdapat instrument pengumpulan data yang merupakan alat yang kerap digunakan peneliti, adapun jenis alat instrument berupa fisik seperti lembar check list, lembar kuesioner dan bentuk fisik lainnya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016 : 79).

#### **3.6.2. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara dilakukannya penyebaran kuesioner serta peninjauan secara langsung kepada responden yang dimana informasi tersebut merupakan data primer bagi peneliti, berikut beberapa cara atau metode yang digunakan untuk memperoleh data primer.

##### **1. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*inter- view*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan



percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, di mana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya (Yusuf, 2017 : 372).

## 2. Kuesioner (Angket)

Berdasarkan penjelasan dari (Sugiyono, 2013 : 142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat menjadi pilihan bagi para peneliti. Teknik pengumpulan data ini berupa dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang ingin diketahui para peneliti dalam memperoleh sejumlah jawaban langsung dari sejumlah orang yang menjadi sampel. Hal ini dapat membantu untuk pengumpulan data jika objek yang diteliti memiliki banyak sampel untuk didapati informasi dan memudahkan serta mempersingkat waktu dalam proses penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui berbagai media seperti melalui internet, penyerahat berbentuk surat secara langsung kepada responden serta pengiriman melalui pos atau kurir..

## 3. Observasi (Pengamatan)

Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016 : 81) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/ situasi/ kondisi yang terjadi. Jika sumber data berupa orang, maka observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara: perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Dari beberapa cara atau metode yang telah dipaparkan diatas, berikut adalah skor penilaian untuk pengukuran jawaban dari responden, menggunakan tabel skala likert dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Skala Likert

Skala Likert	Kode	Peringkat
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber :** Peneliti (2021)

Skala pengukuran adalah sebuah nilai atau tingkatannya yang telah diperiapkan secara matang dengan bertujuan untuk dapat mengukur, menghitung dan menentukan panjang pendeknya alat ukur yang ada pada dalam interval, dan ketika alat ukur tersebut digunakan akan menghasilkan data berupa data kuantitatif. Terdapat beberapa macam jenis pengukur salah satunya merupakan likert scale/skala likert, jenis pengukuran ini biasa di pilih dan digunakan untuk mengukur sebuah pendapat, persepsi, bahkan sikap atas respon dari pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada peneliti, dapat berupa perorangan maupun kelompok. Pada sebuah penelitian yang dilakukan, konflik yang ditemukan akan dikemas oleh peneliti menjadi sebuah pertanyaan dan pernyataan yang spesifik, yang kemudian penyebutannya berubah menjadi sebuah penelitian. Melalui metode likert scale/skala Likert, dengan variabel yang kemudian akan dikembangkan perlu didukung dengan adanya indikator pada

sebuah variabel. Selanjutnya indikator tersebut akan menjadi titik dari tolak ukur dalam menentukan atau menyusun sebuah pernyataan atau pertanyaan yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2013 : 93).

Dari penjelasan mengenai alat pengumpulan data yang telah dijabarkan, peneliti memutuskan untuk memilih untuk menggunakan alat pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner, yang dimana kuesioner tersebut akan dibagikan keseluruhan pegawai atau karyawan PT BPR Sejahtera Batam lalu kemudian akan diukur menggunakan skala likert.

### **3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.7.1. Variabel Independen**

Yang dimaksud dengan variabel independen adalah ketika dua variabel atau lebih saling terikat dan berhubungan, dengan sistematis hubungan berupa ketikat terjadi perubahan hanya pada 1 variabel akan berpengaruh pada variabel lainnya, maka variabel yang saling berpengaruh dan berhubungan tersebut dapat dikatakan variabel independen atau dengan kata lainnya adalah variabel bebas. Adapun terdapat istilah-istilah lain yang menggambarkan variabel ini, seperti sering variabel prediktor/ variabel *antecedent*/ variabel stimulus. (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016 : 43).

##### **3.7.1.1. Reward**

Menurut yang dikemukakan oleh (Hikmah, 2020 : 190) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek

kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hasil penelitian dari (Rike, 2020 : 14) yang menyimpulkan bahwa ada beberapa indikator dari *reward* atau sebuah penghargaan, dengan uraian sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah, merupakan hal dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan berupa materi sesuai dengan kesepakatan kerja diawal dan peningkatan kerja karyawan.
2. Tunjangan Karyawan, merupakan bonus atau penghasilan lebih untuk karyawan yang dimana telah memberikan target atau kemampuan lebih untuk perusahaan.
3. Penghargaan Intrapersonal, merupakan apresiasi yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan dapat berupa piagam, jalan-jalan keluar kota maupun pemberian hadiah lainnya.
4. Promosi, adalah suatu hal yang dilakukan perusahaan berupa menaikkan jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya, hal tersebut tentu dengan perhitungan perusahaan dalam mempercayai karyawan yang dipilih dapat menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pada tingkat selanjutnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mawarni Rosita, Muh. Jamal Amin, 2019: 118) menyimpulkan beberapa indikator terhadap *reward* sebagai berikut.

1. Gaji dan bonus, merupakan imbal jasa berupa materi atau uang atas hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

2. Kesejahteraan, adalah bentuk upaya perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia menjadi lebih baik, pemberian fasilitas yang dapat menunjang kehidupan karyawan secara materi maupun kesehatan menjadi fokus sebuah perusahaan.
3. Pengembangan karir, adalah pemberian kesempatan atau bimbingan kepada karyawan untuk posisi karir yang lebih baik.
4. Penghargaan psikologi dan sosial, sistem penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kepada karyawan dalam bersaing dalam menjadi yang terbaik.

#### **3.7.1.2. Efektifitas Pelatihan**

Menurut (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018 : 4) menjelaskan bahwa efektifitas pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan kerja, serta membantu karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Menurut yang dikemukakan oleh (Anggereni, 2019 : 608) indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut.

1. Proses dan pelaksanaan pelatihan, dalam menyelenggarakan pelatihan perlu diperhatikan seberapa banyak kah pelatihan yang perlu diberikan kepada karyawan untuk memberikan hasil yang baik.
2. Evaluasi pelaksanaan pelatihan, evaluasi dalam sebuah pelatihan menjadi hal yang penting untuk melihat sejauh mana pelatihan itu dapat mencapai target dan memperbaiki hal-hal yang di anggap kurang pada pelatihan sebelumnya.

3. Inovasi dan pengembangan pelatihan, setelah tahap evaluasi tentu diperlukan inovasi untuk merubah berbagai sistem dalam sebuah proses penyelenggaraan pelatihan, agar terjadi perubahan yang lebih baik pada pelatihan selanjutnya.
4. Penyampaian dalam pelaksanaan pelatihan, penyampaian yang baik tentunya menjadi penentu keberhasilan suatu pelatihan, maka perlu menjadi fokus sebuah perusahaan dalam pemberian informasi atau materi pada sebuah pelatihan.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat setidaknya 6 indikator dalam sebuah pelatihan, yaitu.

1. Pengarahan, pelatihan dapat berjalan dengan baik apa bila sistem pengarahan tertata dengan benar dan sesuai prosedur.
2. Partisipan pelatihan, pada kegiatan pelatihan perlu diperhatikan partisipan kegiatan telah terbagi menjadi beberapa segmen agar penyampaian atau pengarahan dapat berjalan lebih efisien.
3. Pelajaran yang dibagikan semestinya sesuai dengan divisi dari pada *audience* atau peserta pelatihan, agar kemampuan antara divisi dapat berkembang secara bersamaan.
4. Cara dalam menerapkan pelatihan yang akan direalisasikan, lebih baik dilakukan ataupun disampaikan oleh orang yang sudah kompeten pada bidangnya, tujuannya tentu agar dapat diterima baik oleh para peserta.

5. Pemberian informasi atas pelatihan-pelatihan apa saja yang akan dilakukan dapat diketahui terlebih dahulu oleh calon peserta, agar bertujuan peserta dapat mempersiapkan informasi tambahan pada saat mengikuti pelatihan.
6. Peralatan yang dipersiapkan secara lengkap, wajib memiliki kualifikasi kelayakan fungsi karena hal tersebut menjadi pendukung berjalanya kegiatan pelatihan.

### **3.7.2. Variabel Dependen**

Menurut (Sugiyono, 2013 : 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

#### **3.7.2.1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut (Hikmah, 2020 : 191) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori (Rike, 2020 : 15) dengan beberapa indikator yang dijabarkan dibawah ini:

1. Kuantitas, meliputi: seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, bekerja secara merangkap dan bersamaan.
2. Kualitas, meliputi: ketelitian dalam pengerjaan tugas, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja & mengikuti aturan-aturan.

3. Ketepatan, meliputi: bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan & ekerja dengan benar dan akurat.
4. Kehadiran, meliputi: datang ke kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.
5. Kemampuan Bekerjasama, meliputi: dapat bekerjasama dengan semua orang, dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja & Jokom, 2019: 195), mengatakan bahwa ada 8 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

1. *Quantity of work*, merupakan total atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode atau waktu tertentu, dan juga kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan lainnya.
2. *Quality of Work*, merupakan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dinilai memiliki hasil yang baik, tepat, cepat serta melebihi standar yang telah ditentukan atau diharapkan.
3. *Job Knowledge*, merupakan kemampuan pengetahuan dalam pekerjaan sendiri bahkan berbagai pekerjaan lainnya, sehingga meminimalkan waktu penguasaan pekerjaan tertentu.
4. *Creativeness*, merupakan tingkat berpikir lebih yang timbul dalam bentuk ide atau pokok pikiran yang baru serta dapat berkembang terus menerus.



5. *Cooperation*, merupakan kemampuan dalam bekerjasama lebih dari 1 orang, mampu mengimbangi kemampuan tim lainnya dan menyelesaikan tugas-tugas pribadi dan kelompok.
6. *Dependability*, merupakan perilaku kerja yang dapat dikerjakan atau diselesaikan secara baik, tepat, cepat dan tanggung jawab.
7. *initiative*, merupakan kegiatan yang hadir dalam diri sendiri kemudian bergerak untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak terstruktur atau dengan penjelasan lain melakukan pekerjaan yang tidak berdasarkan *jobdesc*.
8. *Personal Qualities*/kemampuan pribadi, merupakan kemampuan pribadi yang memiliki tingkat lebih tinggi di atas normal, berupa kemampuan intelektual praktek.

**Tabel 3.3** Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
<i>Reward</i> (X1)	Menurut (Hikmah, 2020 : 190) “ <i>reward</i> adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”	1. Gaji dan Upah 2. Tunjangan Karyawan 3. Penghargaan Intrapersonal 4. Promosi	Likert

Efektifitas Pelatihan (X2)	Menurut (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018 : 4) menjelaskan bahwa efektifitas pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan kerja, serta membantu karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses dan pelaksanaan pelatihan</li> <li>2. Evaluasi pelaksanaan pelatihan</li> <li>3. Inovasi dan pengembangan pelatihan</li> <li>4. Penyampaian dalam pelaksanaan pelatihan</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) menurut (Hikmah, 2020 : 191) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan Bekerjasama</li> </ol>	Likert

**Sumber :** (Hikmah, 2020), (Rike, 2020), (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018), (Mawarni Rosita, Muh. Jamal Amin, 2019).

### 3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi,

deskripsi, atau menguji hipotesis. Penelitian dilakukan sering melibatkan sejumlah variabel yang berbeda-beda, bergantung pada yang kompleksitas masalah yang digarap. Demikian pula data yang dipakai, yakni menggunakan skala ukur yang berbeda antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Bahkan sering kali, skala ukur yang digunakan di dalam satu penelitian berbeda terhadap sejumlah variabel. Oleh sebab itu, peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis. Relevan-tidaknya metod statistik yang akan dipilih tersebut paling tidak ditentukan oleh tujuan studi dan skala ukur variabel penelitian (Sanusi, 2011 : 115)

### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut apa yang di kemukakan oleh (Sanusi, 2011 : 116), apabila peneliti bermaksud untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti, peneliti dapat menggunakan statistik deskriptif. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata. Untuk analisis kecenderungan, biasanya digunakan analisis trend.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

**Sumber:** (Sanusi, 2011)

Keterangan :

RS = Rentang Skala

$n$  = Jumlah Sampel

$m$  = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus penyelesaian dalam mencari jumlah rentang skala diatas, dapat dibuktikan dengan jumlah sampel sebanyak 106, dan banyaknya jumlah alternatif jawaban setiap item sebanyak 5 Orang. Ditemukan hasil RS (Rentang Skala) sebanyak 84,8 atau dengan hasil pembulatan menjadi 85. Dari hasil pembuktian dan penyelesaian rumus rentang skala diatas, maka hasil yang didapatkan adalah dengan penjabaran tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.4** Rentang Skala

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	106- 191	Sangat Tidak Setuju
2	192-277	Tidak Setuju
3	278-363	Kurang Setuju
4	364-449	Setuju
5	450-535	Sangat Setuju

**Sumber :** Peneliti 2021

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1. Uji Validitas Instrumen

Menurut (Sanusi, 2011 : 76) menghitung validitas instrumen Dalam ilmu-ilmu sosial, instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan pada konstruk atau konsep, variabel, dan indikatornya. Pada instrumen tersebut,

dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasinya tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data. Validitas yang diperoleh dengan cara di atas dikenal dengan validitas konstruk (construct validity). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi Pearson Product Moment yang dirumuskan sebagai berikut.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Koefisien Korelasi

**Sumber :** (Sanusi, 2011)

di mana  $r$  = koefisien korelasi;  $X$  = skor butir;  $Y$  = skor total butir; dan  $N$  = jumlah sampel 3D pa jenis, aliditas (responden). Selanjutnya, nilai  $r$  dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel dengan derajat bebas ( $n - 2$ ). Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar daripada nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

### **3.8.2.2. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen yang sering digunakan, antara lain dengan cara pengukuran ulang dan belah dua. Bentuk alat ukurnya adalah sebuah pernyataan dan pertanyaan yang kemudian dibagikan kepada seluruh responden dengan waktu yang berbeda. Untuk waktunya diharapkan memiliki waktu yang tidak terlalu dekat dan juga tidak terlalu lama dengan tujuan untuk dapat menghindari terjadinya pembiasan. Skor total dari butir pertanyaan atau pernyataan dari pengukuran pertama (skor total I) dikorelasikan dengan hasil skor total pertanyaan atau pernyataan hasil pengukuran kedua (skor total II) dengan menggunakan korelasi product moment seperti pada perhitungan validitas. Langkah berikutnya adalah nilai koefisien korelasi hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai koefisien korelasi dalam tabel pada tingkat alfa tertentu. Jika nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliable (Sanusi, 2011 : 80).

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Menurut (Kharishma, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2019 : 144) uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Screening terhadap normalitas data merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate*, khususnya jika

tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai skor sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Jadi jika salah satu cara mendeteksi normalitas adalah lewat pengamatan residual. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

### **3.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut yang dikemukakan oleh (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018 : 6) uji multikolinieritas terjadi karena korelasi linier yang mendekati sempurna antar dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier.

### **3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Masalah heteroskedastitas sering terjadi pada data silang. Pada kasus disini digunakan metode Park Gleyser. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel

independen terhadap nilai absolut residunya ( $e$ ), jika nilai probabilitasnya  $>$  nilai  $\alpha$ -nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastis atau  $t$  hitung  $\leq t$  tabel pada  $\alpha$  0,05 (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018 : 7).

### 3.8.4. Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut yang dikemukakan oleh (Sanusi, 2011 : 134) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Berikut merupakan rumus dalam penyelesaian perhitungan dari analisis regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_n X_n + e$$

**Rumus 3.3** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2011)

Keterangan:

$Y$  = Variabel terikat atau response.

$X$  = Variabel bebas atau predictor.

$\alpha$  = Konstanta.

$b$  = Slope atau Koefisien estimate.

$e$  = Variabel Pengganggu



#### **3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering pula disebut dengan koefisien determinasi manajemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir serupa juga dengan  $r$ , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana)  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Sementara itu,  $r^2$  mengukur kebaikan sesuai dari persamaan regresi, yaitu memeberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut,  $r$  adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu,  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2011 :125).

#### **3.9. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis sama artinya dengan signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan hipotesis penelitian (Sanusi, 2011 : 144). Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji T dan uji F.

### 3.9.1. Uji T (Regresi Parsial)

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X1 dengan Y mengendalikan pengaruh X2 atau sebaliknya ingin mengetahui kekuatan antara X2 dengan Y dan mengendalikan pengaruh X1 maka kolerasi yang digunakan adalah kolerasi parsial dengan rumus sebagai berikut (Sanusi, 2011 : 127).

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{[1-(r_{y1})^2][1-(r_{12})^2]}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{[1-(r_{y1})^2][1-(r_{12})^2]}}$$

**Rumus 3.4. Korelasi Parsial**

**Sumber :** (Sanusi, 2011)

### 3.9.2. Uji F (Regresi Simultan)

Berdasarkan yang dikemukakan oleh (Sundari Dewi et al., 2019 : 278) pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table. Adapun langkah-langkah pengujiannya, yaitu:

1. Perumusan hipotesis,
2. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5%,

3. Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$  dengan melihat nilai signifikan. Jika signifikan  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan jika signifikan  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima
4. Pengambilan keputusan penelitian.

