



Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Putri Mutiara¹, Achmad Fauzi², Aulia Dwi Wahyuni³, Asri Ayu Adisti⁴, Fadila Kurniasih⁵, Salsabila Taqwaning Afifi⁶

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, putripm.313@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sbila8034@gmail.com

⁴Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, auliadwiwahyuni697@gmail.com

⁵Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, asria9748@gmail.com

⁶Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, fadiladonghae25@gmail.com

Korespondensi Penulis: Putri Mutiara¹

Abstrak: Produktivitas karyawan merupakan aspek yang harus diteliti oleh perusahaan. Pada saat kinerja karyawan perusahaan jelek, itu mempengaruhi perkembangan serta ketundukan perusahaan tersebut. Artikel ini menyampaikan gambaran wacana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Singkatnya, pembinaan, motivasi, dan penghargaan adalah studi pada literatur manajemen asal daya manusia. Tujuan penulisan artikel ini ialah buat membuat hipotesis perihwal imbas antar variabel yang akan dipergunakan pada penelitian selanjutnya. Berikut adalah temuan berasal artikel tinjauan pustaka ini: 1) Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai. 2) Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. 3) Reward mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan , Pelatihan, Motivasi dan Reward

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Artikel ini mempelajari dampak pembinaan, motivasi, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan studi literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (sdm) perlu menerima perhatian lebih di era globalisasi serta persaingan bebas. Hal ini dikarenakan asal daya manusia mengelola dan mengelola asal daya lainnya baik pada taraf makro (tingkat nasional) maupun taraf mikro, yaitu taraf organisasi. Jenis morfologi serta aktivitasnya (Bernadin & Russel, 2010). sumber Daya manusia (sdm) menjadi faktor krusial. peran serta fungsinya tidak dapat digantikan oleh

asal daya lain dan kebutuhannya wajib terpenuhi secara memadai walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yg memadai. Inilah dari mula asal daya insan mempunyai seksualitas dan bersaing secara mandiri. Wawasan lingkungan berskala global (Hamali, 2016).). Tentunya hal ini tidak tanggal asal berbagai faktor yg memungkinkan buat mempertinggi produktivitas karyawan, diantaranya penghargaan yang sepadan menggunakan kinerja karyawan, selain upah yang diterima karyawan.

Berdasarkan Hasibuan (2010), kompensasi adalah insentif berbasis kinerja yg diberikan kepada karyawan tertentu buat mempertinggi produktivitasnya. memberikan bonus dan praktik terbaik yang sesuai untuk menyelaraskan proses kerja organisasi dengan tujuan organisasi.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dimungkinkan untuk merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang akan diperjelas untuk membentuk hipotesis untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Apa Pelatihan mempengaruhi pada Kinerja Karyawan ?.
2. Apa Motivasi mempengaruhi pada Kinerja Karyawan ?.
3. Apa Reward mempengaruhi pada Kinerja Karyawan ?.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah akibat kerja kualitatif serta kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai menggunakan tugas yang diberikan. (Wibowo, 2015)

Berdasarkan Mathis serta Jackson (2009:378), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang spesial meliputi faktor-faktor seperti (a) kuantitas akibat, (b) kualitas akibat, (c) ketepatan ketika yang akan terjadi, (d) kehadiran, serta (e) kemampuan buat berkolaborasi. Produktivitas ditentukan sang 3 faktor primer: (1) kemampuan individu buat menuntaskan pekerjaan, (2) usaha, dan (3) dukungan organisasi. hubungan antara ketiga faktor ini umumnya diakui dalam literatur manajemen sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (performance - P) = Kemampuan (Ability - A) x Usaha (effort - E) x Dukungan (support - S)}$$

Dari Simamora (2006:338) Kinerja (performance evaluation) adalah proses yg digunakan sang organisasi buat mengevaluasi pekerjaan individu dan grup. evaluasi kinerja memberikan informasi kepada perusahaan wacana kompetensi profesional seseorang karyawan dalam memenuhi tugas yg diberikan oleh perusahaan. (Supatmi, ME, Nimran, U., & Utami, 2013)

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja pegawai ialah ukuran kualitas kerja yang dilakukan pegawai pada memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yg diberikan. Kinerja karyawan ialah pekerjaan yang dilakukan individu pada melakukan tugas yg diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan ketika mereka. (Suparmi, S., & Septiawan, 2019).

Karya kolaborator ini poly didukung sang peneliti sebelumnya seperti (Wibowo, 2015), (Supatmi, M.E., Nimran, U., & Utami, 2013), (Suparmi, S., & Septiawan, 2019).

Pelatihan

Pembelajaran didefinisikan oleh Chrysogonus D. Pramudio (2007) menjadi proses pembelajaran yg bertujuan semata-mata buat mengganti kinerja seseorang. (Efendi serta Vinenryandika, 2021)

Berdasarkan (Lodjo et al., n.d.), konsep training artinya fase belajar mengajar ihwal penerapan konseptual teknik dan training eksklusif yg diperlukan bisa mempertinggi keterampilan, wawasan, dan kemampuan kerja individu atau grup. (Hanayanti, S., & Ikhwan, 2021)

Dari Handoko (2002:104), training menaikkan dominasi aneka macam keterampilan serta teknik buat melakukan tugas-tugas tertentu, rinci, serta rutin. semua kegiatan membutuhkan penekanan jangka pendek serta jangka panjang. Arah yang dimaksud ialah planning yang digariskan menggunakan yang akan terjadi yg dicapai. Manfaat dan akibat yg dibutuhkan asal training perlu didefinisikan menggunakan jelas tanpa membahayakan kapasitas serta efektivitas kelembagaan (Turere, 2013).

Pendidikan telah poly diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya (Efendi & Winenriandhika, 2021), (Hanayanti, S., & Ikhwan, 2021) dan (Turere, 2013).

Motivasi

Berdasarkan Oemar Hamalik (2002:175), motivasi artinya yang mendorong keluarnya suatu sikap, mengarahkan perilaku tadi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan menentukan perilaku sebelum serta sesudahnya. Motivasi wajib dicermati pada konteks kebutuhan. ialah, individu didorong untuk memenuhi kebutuhannya sendiri (Masni, 2015).

Menurut Muhibbin Shah (2008), motivasi artinya keadaan internal berasal organisme manusia atau binatang yang mendorong kita buat melakukan sesuatu. pada pengertian ini, motivasi berarti sumber energi buat tindakan yg ditargetkan. dari Sardiman (2007), motivasi juga dapat digambarkan menjadi serangkaian upaya untuk membangun kondisi eksklusif yg menghasilkan seorang ingin atau ingin melakukan sesuatu serta, Bila beliau tidak menyukainya, berusaha buat menyangkal atau menghindari perasaan. tidak senang. (Ernata, 2017).

Soemanto menyatakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seorang yg ditandai menggunakan dorongan serta respon yg efektif buat mencapai suatu tujuan. Rumus ini sepertinya mempunyai 3 elemen kunci: (1) Motivasi mendorong semua perubahan tenaga insan. Perkembangan motivasi menyebabkan beberapa perubahan di jalur neurofisiologis yg ada di tubuh insan dan perkembangannya melibatkan kegiatan fisik manusia.

(2) Motif pada hal ini mengacu pada situasi psikologis, efektif dan emosional yg sulit yg bisa menentukan perilaku insan. (3) Antusiasme dicirikan sang respons tujuan. pada hal ini, pikiran sebenarnya ialah tindakan, reaksi terhadap suatu tujuan.

Motivasi muncul dari pada diri insan, tetapi kemunculannya pada hal ini dirangsang atau didorong sang faktor lain yaitu tujuan (Muhammad, 2017).

Motivasi telah dipelajari secara ekstensif oleh para peneliti sebelumnya, antara lain: (Masni, 2015), (Ernata, 2017) serta (Muhammad, 2017).

Reward

Reward adalah sebuah kalimat yaitu penghargaan yang berasal dari bahasa Inggris yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berarti belas kasihan, penghargaan, dan kehormatan. Menurut Ramayulis (2008:211), “pemberian berarti pemberian atas perbuatan/perbuatan baik. (Setiawan, 2017) Menurut Purwanto (2006), pentingnya pemberian penghargaan kepada setiap anak yang berhasil berbuat baik/prestasi/sukses dalam setiap

kegiatan sehari-hari baik di lingkungan keluarga, di sekolah maupun bersama masyarakat (Supatmi et al., 2012).

Dari (Moorhead & Griffin, 2013), penghargaan atau penghargaan mencakup banyak bonus yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai bagian dari kontrak psikis. Imbalan juga memenuhi berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi karyawan melalui perilaku lain yang terkait dengan pekerjaan mereka (Dihan & Hidayat, 2020).

Dari Mahsun (2006), pada dasarnya ada dua jenis penghargaan atau reward, yaitu:

a) Social reward

adalah pujian dan persetujuan diri dari dalam dan luar organisasi yang merupakan unsur imbalan eksternal yang diterima dari lingkungan, seperti B. Materi keuangan dan sertifikat penghargaan.

b) Psychic reward

Berasal dari harga diri (berkaitan dengan harga diri), kepuasan diri, dan kebanggaan atas apa yang akan terjadi.

Psychic reward adalah imbalan intrinsik yang berasal dari diri seseorang. Seperti kebanggaan, sanjungan dan ada ucapan selamat yang karyawan gunakan sebagai bentuk kepuasan diri Mangkunegara (2015) mengemukakan adanya unsur intrinsik dan ekstrinsik yang berpengaruh ke pekerjaan seseorang. Termasuk unsur intrinsik yaitu prestasi, pengakuan, lingkungan kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Ini termasuk hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik pengawasan, kebijakan administrasi, kondisi kerja dan kehidupan langsung.

Sudah banyak reward yang diteliti sebelumnya oleh para pengamat di antaranya adalah (Setiawan, 2017), (Supatmi et al., 2012), dan (Dihan & Hidayat, 2020).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

| No | Nama Penulis (tahun) | Hasil Riset terdahulu | Persamaan | Perbedaan |
|----|--------------------------------------|--|---|--|
| 1 | (Rahmawati, N. 2021) | Motivasi, Pelatihan dan Reward memiliki dampak yang kuat pada Kinerja Karyawan | Motivasi & Reward berpengaruh pada Kinerja Karyawan | Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Karyawan |
| 2 | (Subroto, S. 2018) | Pelatihan & Motivasi memiliki dampak yang kuat pada Kinerja Karyawan | Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Karyawan | Tidak ada pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan |
| 3 | (Aruan, D. A. 2013) | Pelatihan & Motivasi sangat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan | Pelatihan & Motivasi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan | Pelatihan & Motivasi berdampak terhadap Kinerja Karyawan |
| 4 | (Andayani, N. R., & Makian, P. 2016) | Pelatihan & Motivasi berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan | Pelatihan & Motivasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan | Pelatihan berdampak terhadap Kinerja Karyawan |
| 5 | (Andi Prayogi, M., | Pelatihan & Motivasi sangat berpengaruh | Pelatihan & Motivasi berdampak terhadap | Pelatihan sangat penting terhadap |

| | | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|--|
| | & M Nursidin, M. N. 2018) | terhadap Kinerja Karyawan | Kinerja Karyawan | Kinerja Karyawan |
| 6 | (Ni'mah, Z., & Wajdi, M. F. 2019) | Pelatihan & Motivasi berakibat terhadap Kinerja Karyawan | Pelatihan & Motivasi berdampak terhadap Kinerja Karyawan | Motivasi berdampak pada Kinerja Karyawan |

METODE PENULISAN

Metode penelitian yang dipergunakan oleh pengamat merupakan studi penelusuran kepustakaan. kajian pustaka meninjau literatur ilmiah wacana suatu topik dan menganalisis secara kritis, mengevaluasi, dan mensintesis akibat penelitian, teori, serta praktik. gunakan database ilmiah asal Google Cendekia, Google buku, dan situs web untuk mencari artikel penelitian menggunakan istilah kunci seperti pendidikan, motivasi, penghargaan, dan kinerja karyawan. Jumlah item yang diperoleh selesainya mencari kriteria sedemikian rupa sebagai akibatnya lebih berasal 15 item dicermati dalam yang akan terjadi akhir.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya, pembahasan artikel literature review ini di bidang manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .

Pelatihan mempunyai akibat besar terhadap kinerja karyawan. yang akan terjadi penelitian ini tetap pada penelitian yang dilakukan, memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan. Akan terjadi penelitian ini permanen pada penelitian yang dilakukan, yang memiliki dampak kuat terhadap kinerja karyawan. yang akan terjadi penelitian ini tetap pada penelitian yang dilakukan, yang memiliki akibat kuat terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini akan tetap pada penelitian yang dilakukan, yang mempunyai akibat kuat terhadap kinerja karyawan. yang akan terjadi penelitian ini permanen di penelitian yang dilakukan, yang mempunyai dampak kuat terhadap kinerja karyawan. yang akan terjadi penelitian ini permanen di penelitian yg dilakukan, yang memiliki dampak kuat terhadap kinerja karyawan. akibat penelitian ini sejalan menggunakan penelitian yang dilakukan sang Oktavianto (2011) bahwa pembinaan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. pelatihan karyawan sangat penting buat perangkat lunak agensi. training ini dirancang buat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan juga efisien.

Terutama untuk menghadapi perubahan zaman sekarang, Perubahan teknologi, perubahan sistem kerja, perubahan persyaratan, sikap, perilaku, keterampilan serta pengetahuan. Untuk itu, perusahaan yang ingin berkembang wajib memperhatikan pembinaan karyawan. oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah buat mengoptimalkan pengetahuan, perilaku serta keterampilan kerja pada rangka mempertinggi kinerja pegawai dan menciptakan produk yang berkualitas.

Pembelajaran dan pengembangan bermanfaat bagi karir jangka panjang karyawan karena membantu mereka menangani tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Program ini bermanfaat tidak hanya untuk karyawan individu, tetapi juga untuk organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan terpenting dan merupakan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Menurut Gomez, pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan tertentu yang saat ini dia tangani. Idealnya, pelatihan harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, dan pada saat yang sama mencapai tujuan individu karyawan,

karyawan akan menjadi lebih pintar dan karena itu lebih produktif, bahkan jika manfaat ini harus diperhitungkan dengan menggunakan waktu yang dihabiskan untuk pelatihan karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya peningkatan potensi dan kemampuan sumber daya manusia, terutama dalam hal kemampuan intelektual dan pribadi. Pembinaan juga harus mendapat perhatian khusus dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu bentuk investasi. Pelatihan pegawai terutama ditujukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan atau memperluas pengetahuan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pelatihan berdampak pada kinerja karyawan. Dimensi atau metrik pendidikan merupakan keliru satu upaya peningkatan kualitas sumber daya insan di dunia kerja. Baik karyawan baru juga yang telah terdapat harus mereplikasi training. Ini karena persyaratan kerja dapat berubah dan akibat perubahan mirip lingkungan kerja serta strategi berdampak di dimensi dan metrik kinerja karyawan. Faktor-faktor ini termasuk pelatihan staf serta motivasi. dari Raymond, ada beberapa langkah yang mampu dilakukan organisasi buat mengatasi persoalan terkait peningkatan kinerja karyawan. misalnya motivasi dan pelatihan profesional (Agusta, 2013).

Buat menaikkan kinerja karyawan menggunakan memperhatikan pembinaan, manajer perlu merencanakan, mengatur, mengarahkan serta mengendalikan. dengan program pengembangan karir, kinerja karyawan ditingkatkan agar dapat mencapai jenjang karir selanjutnya secara tepat sasaran. Pengembangan karir ialah seperangkat posisi atau jabatan yg diambil seseorang selama masa kerjanya melalui jenjang pendidikan serta pelatihan di dalam perusahaan buat mencapai tujuan perusahaan menggunakan sebaik-baiknya.(Humaira et al., 2020)

Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan, Jika pembinaan dirasakan baik oleh pelanggan/konsumen, hal ini dapat menaikkan kualitas kinerja karyawan seiring dengan meningkatnya pelatihan karyawan. akibat manajerial berasal penelitian ini ialah waktu kuantitas serta kualitas pembinaan ditingkatkan dan ditingkatkan, secara tidak langsung menaikkan kinerja karyawan serta menyampaikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pembinaan sinkron dengan minatnya. Selain itu, Bila metode pelatihan disesuaikan menggunakan kondisi serta kebutuhan kantor, maka dapat membangun karyawan yang mempunyai kompetensi yg diinginkan sang perusahaan buat mencapai tujuan perusahaan (et al., 2019).

Pelatihan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan , ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Agusta, 2013), (Humaira et al., 2020), dan (et al., 2019)

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan daya dorong yang akan menunjukkan sikap terhadap pencapaian tujuan kepuasan diri.

Menggunakan ini, motivasi berarti suatu keadaan yang memotivasi atau memaksa seseorang untuk melakukan suatu tindakan/tindakan yang terjadi secara sadar. Telah dipastikan bahwa pekerja dimotivasi oleh imbalan impersonal, terutama dalam bentuk bonus (Handari Nawawi 2003: 373).

Motivasi kerja seorang karyawan mempengaruhi kinerja yang dapat dihasilkan seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai suatu arah yang diinginkan. (Hadi Purnomo, 2017).

Penelitian Setiawan (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi sangat berpengaruh, dan

semakin banyak yang dilakukan perusahaan dalam hal motivasi karyawan, maka semakin besar pula usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dimensi atau indikator motivasi berdampak dimensi atau indikator kinerja pegawai ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. (Kinerja et al., 2011)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi, manajemen harus memotivasi karyawan karena merupakan kebutuhan karyawan yang penting. Ketika memberikan motivasi, perusahaan perlu mengetahui kualitas karyawannya, Kegiatan tersebut harus diselaraskan dengan pencapaian tujuan organisasi agar kinerja pegawai dapat terkelola dengan baik (Arini, 2020).

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi yang baik maka kualitas karyawan akan meningkat, motivasi kerja mereka akan meningkat dan mereka akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. (Potas, 2013).

Motivasi berpengaruh kepada Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Kinerja et al., 2011), (Arini, 2020), dan (Potu, 2013)

3. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan .

Maksudnya adalah perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan menjadi bentuk pengakuan perusahaan kepada karyawan atas pengabdian atau pelayanan yg diberikan. Secara awam hadiah reward bertujuan buat meningkatkan kinerja pegawai sebagai akibatnya tujuan perusahaan dapat tercapai, serta reward jua membuat pegawai merasa kontribusinya dihargai, sehingga kinerja pegawai semakin tinggi. bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan sang adanya penghargaan, baik gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal berupa kebanggaan, kenaikan pangkat, prestasi berupa kepuasan dan kebanggaan, serta swatantra. Mansyur (2014) menemukan bahwa penghargaan mempunyai imbas yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward mensugesti kinerja pegawai, menggunakan dimensi atau indikator reward berupa: pujian, insentif, kesempatan promosi dan fasilitas. Reward mengontrol produktivitas tenaga kerja karyawannya, sebagai akibatnya keuntungan yg diperoleh sinkron menggunakan asa perusahaan. Penghargaan tinggi yg diberikan kepada karyawan menaikkan produktivitas karyawan serta berdampak di kinerja karyawan. (Solikah dkk., 2016).

Buat menaikkan kinerja karyawan menggunakan memperhatikan penghargaan, manajemen perlu memberikan penghargaan pada karyawan sebab penghargaan cukup menarik perhatian para karyawan untuk lebih mengingat pentingnya sesuatu yang harus dihargai dibandingkan menggunakan yang lain. Lalu, penghargaan juga menaikkan motivasi karyawan pada pengukuran kinerja, membantu karyawan pada mengalokasikan waktu dan perjuangan karyawan. Reward kinerja mendorong karyawan untuk banyak mengubah kecenderungan pikiran untuk memenuhi kepentingan eksklusif sebagai pikiran bisa mencapai tujuan organisasi, dimana penghargaan dapat berbentuk finansial yaitu honor, upah, bonus, komisi, premi karyawan, kesejahteraan karyawan, tunjangan, liburan atau liburan akan tetapi permanen dibayar, dan sebagainya. Reward non-finansial mirip penugasan yang menarik, tantangan penugasan, tanggung jawab penugasan, peluang promosi, pengakuan, serta lain-lain. (Lina, 2014).

Imbalan mensugesti kinerja pegawai, Jika imbalan dipersepsikan menggunakan baik oleh pelanggan/konsumen bisa meningkatkan kualitas kerja. Bila karyawan mempunyai kemampuan buat menjadikan diri mereka orang yg produktif, mereka secara alami akan fokus pada kualitas dan kuantitas pekerjaan, yang sangat krusial. Kualitas kerja artinya keliru satu unsur yg dinilai dalam menilai kinerja pegawai. (Liya, 2019).

Reward berpengaruh kepada Kinerja Karyawan , ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Solikah et al., 2016), (Lina, 2014), dan (Liyas, 2019).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan dilema, kajian teoritis, kajian terdahulu yang relevan, dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka struktur pemikiran dalam artikel ini mirip dengan yang di bawah ini:

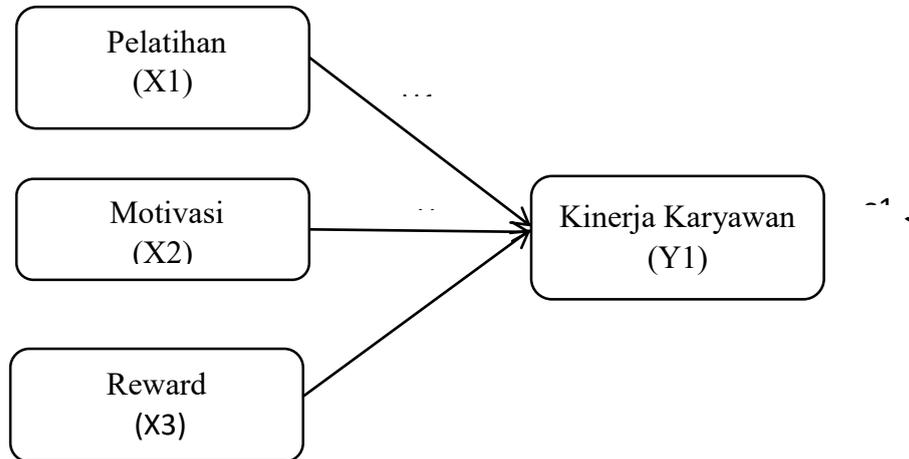


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Pelatihan, Motivasi, dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Selain variabel eksogen Pasal 3 yang mempengaruhi produktivitas pegawai, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, antara lain:

- a) Kepemimpinan : (Haryani & Hayati, 2017)
- b) Kompensasi : (Khuzaiini & Siagnian, 2015)
- c) Kompetensi : (Paradifa & Nugroho, 2020)
- d) Disiplin Kerja : (Sahanggamu., M & L. Mandey, 2014)
- e) Ketepatan Kerja : (Saluy., dkk, 2019)
- f) Produktivitas Kerja : (Julianry., dkk., 2017)
- g) Kualitas Kerja : (Darmawan., dkk, 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut teori, artikel dan diskusi yang relevan, hipotesis untuk penelitian lebih lanjut dapat dirumuskan:

1. Pelatihan berdampak pada kinerja karyawan.

Pelatihan karyawan sangat penting pada agensi Anda. pelatihan ini akan membuat karyawan lebih efektif serta efisien dalam menghadapi perubahan yang mungkin terjadi, terutama perubahan teknologi, metode kerja, persyaratan, sikap, keterampilan dan pengetahuan yang diharapkan buat bekerja. Perusahaan yg ingin berkembang sang sebab itu harus memperhatikan training karyawan. sang sebab itu, bisa dikatakan bahwa tujuan pembinaan ialah untuk menyebarkan pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja pegawai agar bisa menaikkan kinerjanya serta membentuk produk yg berkualitas. pelatihan merupakan upaya buat mempersempit atau menjembatani kesenjangan antara keterampilan karyawan serta aspirasi organisasi. Upaya ini dilakukan dengan menaikkan kemampuan kerja karyawan kami menggunakan memperluas pengetahuan serta

keterampilan mereka serta membarui cara mereka berpikir. Karyawan ialah aset paling berharga asal sebuah organisasi. sebab karyawan bisa dilatih dan dikembangkan secara optimal supaya lebih berdaya guna serta berkinerja aporisma guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi karyawan mensugesti kinerja karyawan yg bisa dicapai pada bekerja. pada rangka mempertinggi kinerja karyawan menggunakan memperhatikan motivasi, manajemen perlu memotivasi karyawan karena adalah kebutuhan krusial karyawan. saat menyampaikan motivasi, perusahaan perlu mengetahui kualitas karyawannya, namun bagaimana mereka memotivasi mereka tidak sama. karena karyawan memiliki perspektif yg berbeda pada mendapatkan motivasi. kegiatan tersebut wajib diselaraskan dengan pencapaian tujuan organisasi agar kinerja pegawai bisa terkelola dengan baik.

3. Reward mempengaruhi kinerja karyawan.

Reward diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas jasa atau prestasi karyawan. Secara umum , penghargaan bertujuan buat mempertinggi kinerja karyawan untuk memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya, dan penghargaan membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka serta meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi sang penghargaan seperti gaji, tunjangan, insentif, penghargaan interpersonal berupa pujian, kenaikan pangkat , prestasi berupa kepuasan dan pujian, serta swatantra. Bila imbalan dipersepsikan baik sang pelanggan/konsumen, hal ini dapat menaikkan kualitas kerja.

Saran

Sesuai konklusi pada atas, artikel ini menyarankan bahwa selain pembinaan, motivasi dan penghargaan di seluruh jenis dan strata organisasi atau perusahaan, masih banyak faktor lain yang mensugesti kinerja karyawan. oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja selain variabel-variabel yg diteliti pada artikel ini yang bisa mensugesti kinerja karyawan. Faktor lain mirip disiplin kerja, kerjasama serta kondisi kerja. serta saran yg bisa didesain sesuai hasil penelitian ini ialah menjadi berikut:

:

1. Dari hasil variabel pelatihan disarankan untuk lebih memperhatikan kuantitas pembinaan, karena indikator pelatihan memberikan nilai yg paling rendah merupakan kuantitas training. Menyelenggarakan kursus pelatihan cukup mahal serta sumber daya perusahaan pula terbatas.pembinaan yang ada di perusahaan bukan training rutin (hanya dilakukan saat ada alat baru atau karyawan baru), sehingga disarankan agar perusahaan melakukan pendampingan serta pendampingan secara verbal. pengarahan pada karyawan, karyawan dilakukan oleh trainer, sebagai akibatnya selain menghemat ketika dan biaya , jua dapat memudahkan pemahaman yang lebih baik bagi karyawan, sebab mereka dapat mengajar eksklusif berasal karyawan senior dan trainer.
2. Akibat untuk variabel motivasi kerja memberikan bahwa karyawan lebih termotivasi buat bekerja menggunakan benar-benar-benar-benar, sedangkan respon terendah buat variabel motivasi ialah keseriusan dalam bekerja. Hal ini memberikan bahwa para pekerja masih kurang berfokus pada bekerja. Beberapa cara yang disarankan untuk membentuk karyawan lebih serius perihal pekerjaan mereka merupakan imbalan uang. Selain itu, faktor lain juga perlu ditingkatkan. dipandang berasal homogen-homogen, skor tertinggi menunjukkan kekeraskepalaan dan ketahanan terhadap keputusan, jadi kita perlu terus meningkatkan indikator yang dievaluasi sedang di atas indikator yang sudah tinggi. Memotivasi berasal luar yaitu dari perusahaan, mis. B. anugerah uang dll buat lebih menaikkan motivasi karyawan.

3. Asal akibat metrik kompensasi yg diterapkan perusahaan menunjukkan kinerja yg baik. namun, buat lebih menaikkan kinerja karyawan, perusahaan didorong untuk memperlihatkan berbagai cara lain penghargaan kepada karyawannya. Karyawan secara otomatis meningkatkan kinerja mereka sebab jumlah penghargaan cara lain yang tersedia meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Arini, K. R. (2020). Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawPengaruh. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1–9.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PRAMA SANUR BEACH - BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : yunidarmawan@yahoo.com. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Ernata, Y. (2017). Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward Dan Punishment Di Sdn Ngaringan 05 Kec.Gandusari Kab.Blitars. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5(2), 781. <https://doi.org/10.22219/jp2sd.vol5.no2.781-790>
- Hanayanti, S., & Ikhwan, K. (2021). *Urgensi Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Hayati, N., & Haryani, S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Jogja Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 17(1), 19–34. <https://doi.org/10.35917/tb.v17i1.41>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kinerja, P., Melalui, K., Kerja, L., & Komitmen, D. A. N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Liyas, J. N. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Asuransi ASEI Indonesia Unit Syariah Cabang Pekanbaru*.
- M. Sahangamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Masni, H. (2015). Strategi meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Dikdaya*, 5(1), 34–45.
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Setiawan, W. (2017). Reward and Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam. *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 4(2), 184–201. <https://doi.org/10.53627/jam.v4i2.3171>
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5), 1–20.
- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 91–105.
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). *REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI PEMICU KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA SETIA SANDANG ASLI IV UNGARAN*.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). *PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.
- Wibowo, E. (2015). No Title空間像再生型立体映像の研究動向. *Nhk 技研*, 151(2), 10–17.