

PENGARUH PENGHARGAAN, SANKSI, JAMINAN SOSIAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT SURYA YUDHA CABANG BANYUMAS

Putri Enji Octaviana^{1*)}, Ratna Puji Astuti²⁾, Ady Achadi³⁾

¹²³Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

*Email Korespondensi: putrienjiocaviana28@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara parsial signifikansi pengaruh penghargaan, sanksi, jaminan sosial dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 63 sampel. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Implikasi penelitian ini adalah Pimpinan PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas sebaiknya memperhatikan penghargaan untuk menaikkan kinerja karyawan. Caranya Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Pimpinan PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas sebaiknya memperhatikan sanksi untuk menaikkan kinerja karyawan. Caranya: perusahaan memberikan sanksi berupa teguran tertulis apabila saya melakukan pelanggaran ringan. Pimpinan PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas, sebaiknya memperhatikan jaminan sosial untuk menaikkan kinerja karyawan. Caranya: perusahaan memberikan jaminan kematian kepada karyawan. Pimpinan PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas, sebaiknya memperhatikan pelatihan kerja untuk menaikkan kinerja karyawan. Caranya, perusahaan memberikan materi pelatihan yang tepat kepada karyawan.

Kata kunci: penghargaan, sanksi, jaminan sosial, pelatihan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

The aim of this research is to partially analyze the significance of the influence of rewards, sanctions, social security and job training on the performance of PT employees. BPR Bank Surya Yudha Banyumas Branch. The population in this study was 70 employees. The sampling technique in this research is *proportional random sampling*. The samples obtained were 63 samples. The analysis tool uses multiple linear regression. The implication of this research is that the Management of PT BPR Bank Surya Yudha Banyumas Branch should pay attention to awards to increase employee performance. How the company must pay attention to employee welfare. The leadership of PT BPR Bank Surya Yudha Banyumas Branch should pay attention to sanctions to increase employee performance. How: the company provides sanctions in the form of a written warning if I commit a minor violation. The leadership of PT BPR Bank Surya Yudha Banyumas Branch should pay attention to social security to increase employee performance. How: the company provides death benefits to employees. The leadership of PT BPR Bank Surya Yudha Banyumas Branch should pay attention to job training to increase employee performance. To do this, the company provides appropriate training materials to employees.

Key words: rewards, sanctions, social security, job training and employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di eraglobalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan pelayanan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*). Penghargaan dan sanksi adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Penghargaan adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja (Armaekayanti Arsyad, 2020). Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan hasil penelitian yang berbeda. Berdasarkan penelitian Selfia (2014) penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Winda (2018), hasil penelitian penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Menurut Irmayanti (2013), sanksi adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Pemberian sanksi harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan sanksi hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian sanksi yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Menurut penelitian Febrianti, dkk (2014) dan Suryadilaga, dkk. (2016), sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Ratri (2017), hasil penelitian sanksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Banyak pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan mengadakan program jaminan sosial (Martchayo, 2012). Menurut Undang-undang No.3 Tahun 1992 Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia". Jaminan sosial yang

diberikan oleh perusahaan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjaanya.

Berdasarkan penelitian Hermana, (2008), jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Noni (2020), hasil penelitian jaminan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah pelatihan kerja. Menurut Hasibuan (2016), bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya pelatihan kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Noni Noviana S. (2020), bahwa dengan pelatihan kerja, seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan kinerjanya. Penelitian terdahulu oleh Evanita (2013) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, menunjukan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy (2013) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selama kurun waktu 5 tahun (2019-2023) terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat pada tabel 1. Penilaian kinerja karyawan yang diberikan berdasarkan: (1) Kedisiplinan; (2) Tanggung jawab; (3) Kejujuran; (4) Inisiatif; (5) Kepatuhan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas
Tahun 2019-2023

Tahun	Penilaian			Jumlah
	A (Istimewa)	B (Baik)	C (Cukup)	
2017	41	22	7	70
2018	37	24	9	70
2019	34	26	10	70
2020	31	27	12	70
2021	27	29	14	70
2022	25	30	15	70

Pada tabel 1. dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2019-2023 karyawan yang mendapat nilai A (istimewa) semakin turun, sedangkan karyawan yang mendapat nilai B dan C semakin meningkat. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan karena karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas dengan penilaian istimewa semakin turun sedangkan penilaian baik dan cukup semakin meningkat. Dari data yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas. Dengan judul "Pengaruh Penghargaan, Sanksi, Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Surya Yudha Cabang Banyumas".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Lokasi penelitian yaitu PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas yang berjumlah 70 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan

standart eror 5% (Sujarweni, 2015) Dengan demikian, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 2017), dengan populasi sebanyak 70 orang dan jumlah sampel sebanyak 63 orang, maka proporsi sampel diambil pada masing-masing divisi sebagai berikut, dengan menggunakan rumus:

Tabel 2. Banyaknya karyawan tiap bagian di PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas.

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	General Affair	15	$(15/70) \times 60 = 12,86 \rightarrow 13$
2	Operasional	8	$(8/70) \times 60 = 6,86 \rightarrow 7$
3	Agunan	2	$(2/70) \times 60 = 1,71 \rightarrow 2$
4	Accounting Officer	20	$(20/70) \times 60 = 17,14 \rightarrow 18$
5	Founding Officer	18	$(18/70) \times 60 = 15,43 \rightarrow 16$
6	Security	6	$(6/70) \times 60 = 5,14 \rightarrow 6$
7	Office Boy	1	$(1/70) \times 60 = 0,86 \rightarrow 1$
	Jumlah	70	63

Variabel diukur dengan memakai suatu skala yaitu skala Likert's yang terdiri dari rentang jawaban dari skor 1 yang artinya adalah memiliki opsi pilihan sangat tidak setuju sampai dengan skor tertinggi yaitu 5 yang mewakili sebuah jawaban sangat setuju (Sugiyono, 2015). Uji validitas dan reabilitas dilakukan pada tahap awal. Tahap analisis data dimulai dari asumsi klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Regresi linier berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Berdasar jenis kelamin responden yang paling dominan 65,08 persen karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki atau 41 orang dan 34,92 persen berjenis kelamin Perempuan atau 22 orang dari seluruh responden.

2) Usia

Responden dikelompokkan menurut usia bahwa responden berumur dibawah atau sama dengan 30 tahun 17,46 persen atau 11 orang, usia diatas 30-40 tahun 46,03 persen atau 29 orang, usia diatas 40-50 tahun sebesar 23,81 persen atau 15 orang, sedangkan usia diatas 50-58 tahun 12,70 persen atau 8 orang.

3) Tingkat Pendidikan

Responden dikelompokkan menurut tingkat Pendidikan karyawan yang mempunyai pendidikan SMA sebesar 49,21 persen atau 31 orang, pendidikan DIII sebesar 14,29 persen atau 9, pendidikan S1 sebesar 30,16 persen atau 19 orang dan Pendidikan S2 sebesar 6,35 persen atau 4 orang.

4) Masa Kerja

Responden Berdasarkan masa kerja bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun sebesar 11,11 persen atau 7 orang, masa kerja lebih dari 5-10 tahun sebesar 23,81 persen atau 15 orang dan masa kerja lebih dari 10-15 tahun sebesar 30,16 persen atau 19 orang, dan masa kerja lebih dari 15 tahun sbesar 15,87 persen atau 22 orang.

2. Pengujian Validasi

Uji validitas dilakukan untuk menguji validitas atau kesahihan pernyataan yang dijadikan kuesioner untuk variabel penghargaan, sanksi kerja, jaminan sosial, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Uji validitas menggunakan 30 responden pertama, hal ini sesuai pendapat Singarimbun dan Efendi (2011) yang mengatakan bahwa jumlah minimal uji coba kuisisioner adalah minimal 30 responden. Pengujian validitas untuk kelima variabel tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor faktor item-itemnya dengan menggunakan korelasi *product moment* dan *r* tabel, dengan $df = (n-2) = (30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,361

Tabel 3. Validitas Butir Pernyataan Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,518	0,361	Valid
Y_2	0,853	0,361	Valid
Y_3	0,882	0,361	Valid
Y_4	0,879	0,361	Valid
Y_5	0,834	0,361	Valid

Berdasarkan perhitungan validitas seperti yang terlihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua item atau pernyataan kuesioner kinerja karyawan adalah valid karena semua nilai *r* hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai *r* tabel. Hal ini berarti semua item dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

3. Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner dengan rumus *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan, Penghargaan, Sanksi, Jaminan Sosial, dan Pelatihan Kerja

Variabel	r-hitung	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan	0,855	0,700	Reliabel
Penghargaan	0,886	0,700	Reliabel
Sanksi	0,911	0,700	Reliabel
Jaminan sosial	0,894	0,700	Reliabel
Pelatihan kerja	0,772	0,700	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 perhitungan reliabilitas menunjukkan variabel penghargaan, sanksi kerja, jaminan sosial, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dibandingkan dengan nilai *Cronbach's alpha* yaitu 0.700. Oleh karena itu angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari *Cronbach's alpha* yaitu 0,700, maka butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan, penghargaan, sanksi kerja, jaminan sosial, dan pelatihan kerja tersebut dapat dinyatakan reliabel.

4. Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur besarnya pengaruh penghargaan, sanksi, jaminan sosial dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda. Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS *For Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model	Unstandardizes Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1,259	0,773
Penghargaan (X ₁)	0,295	0,055
Sanksi (X ₂)	0,268	0,057
Jaminan sosial (X ₃)	0,197	0,064
Pelatihan (X ₄)	0,128	0,053

$$Y = -1,259 + 0,295 X_1 + 0,268 X_2 + 0,197 X_3 + 0,128 X_4 + e$$

Nilai konstanta sebesar -1,259, yang berarti bila penghargaan, sanksi, jaminan sosial dan pelatihan kerja nol, maka kinerja karyawan sebesar minus 1,259. Variabel penghargaan sebesar 0,295, artinya jika penghargaan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat penghargaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Variabel sanksi kerja sebesar 0,268, artinya jika sanksi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat sanksi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Variabel jaminan sosial sebesar 0,197, artinya jika jaminan sosial meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat jaminan sosial, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel pelatihan kerja sebesar 0,128, artinya jika pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,128 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin meningkat pelatihan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) yang menyatakan determinasi total dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah *R Square* yaitu sebesar 0,936. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (penghargaan, sanksi, jaminan sosial dan pelatihan kerja) ke variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 93,6 persen, sedangkan sisanya 6,4 persen merupakan sumbangan dari pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model antara lain insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

6. Goodness of Fit Test (Uji F).

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model regresi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebesar (k-1);(n-k)=(5-1);(63-5)=(4);(58) diperoleh F-tabel sebesar 2,5307, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F hitung sebesar 212,050. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (212,050 > 2,5307) maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan layak.

7. Pembahasan

1) Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan t hitung penghargaan $> t$ tabel ($5,342 > 1,6716$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendra dkk (2016) dan Hidayat (2018) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sanksi kerja $> t$ tabel ($4,737 > 1,6716$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfia (2014), bahwa sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan t hitung jaminan sosial $> t$ tabel ($3,094 > 1,6716$) dengan signifikansi ($0,003 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Vendy (2018) menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

4) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas, hal ini dibuktikan dengan t hitung pelatihan kerja $> t$ tabel ($2,401 > 1,6716$) dengan signifikansi ($0,020 < 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisma (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan seperti apresiasi baik dalam bentuk bonus, pengakuan, atau bentuk lainnya, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Sanksi yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui: mempertahankan disiplin kerja yang mana sanksi dapat membantu dan menegaskan batas-batas yang harus diikuti oleh karyawan. Jika diterapkan dengan benar, sanksi dapat menjadi stimulus untuk perubahan dan peningkatan perilaku atau kinerja karyawan. Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan, kesehatan, produktivitas dan keamanan finansial kepada karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena Peningkatan keterampilan dan kompetensi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Program pelatihan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karir, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada manajemen PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Banyumas dan seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- Anisma. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tidar Kerinci Agung Kec. Sangir Balai Janggo Kab. Solok Selatan. *Thesis*. STKIP PGRI. Sumatera Barat
- Aulia. J. (2016). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja. *Naskah Publikasi*, Prodi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Brawijaya.
- Armaekayanti Arsyad (2020). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UPDK BAKARU.
- Dody, H. (2008). Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Produktivitas Pada Pt. Surya Pratama Citra Sejati Kota Sukabumi., *Sosiohumaniora*, 10(3), 20 - 30
- Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan di RSUD Lubuk Sikapin. *Thesis*. Universitas Esa Unggul. Jakarta
- Febrianti, S, dkk. (2014). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1)
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan BPR X, *Jurnal Ilmiah Smart*, 2(1), 48-52
- Indriyani, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture, *Naskah Publikasi*, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Irmayanti, A. (2013). Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi (26 mei 2013)
- Koencoro, G.D. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja. Naskah Publikasi*. Universitas Brawijaya
- Lalu, H. (2015). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali pers
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu. Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Mathis, R L., & Jackson, J.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, AP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martcahyo, V.A. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Semarang
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Noni Noviana S. (2020). *Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Unibersitas Medan Area*
- Notoadmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Permana, R. S. (2014). *Pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) Terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang*

- Bandung. University of education. Prof. Dr. Wibowo. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal.; Ramly, M; (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Suryadilaga R M, dkk. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1).
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana