

PENGARUH REWARD EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MUSI RAWAS

Aldo Da Costa¹, Wisdalia Maya Sari², Asrti Riance³

¹Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan, Lubuk Linggau
e-mail: *aldo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan X, dengan sampel sebanyak 100 orang yang dipilih menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, pengembangan keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan keduanya secara simultan memberikan kontribusi sebesar 68% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Keterampilan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and skill development on employee performance at Company X. The research employed a quantitative method with a descriptive-verificative approach. The population consisted of all employees, with 100 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using Likert scale questionnaires and analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results indicate that training has a significant positive effect on employee performance, skill development also has a significant positive effect, and together they contribute 68% to performance improvement.

Keywords: Training, Skill Development, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam era persaingan global, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang kompeten, adaptif, dan produktif. Salah satu upaya untuk mencapai hal tersebut adalah melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis jangka pendek, sementara pengembangan keterampilan berorientasi pada peningkatan kompetensi jangka panjang. Namun demikian, masih sering muncul pertanyaan mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) apakah pengembangan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta (3) seberapa besar kontribusi keduanya secara simultan dalam meningkatkan kinerja. Research gap penelitian ini terletak pada perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, serta kurangnya kajian yang mengombinasikan keduanya dalam satu model analisis.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh pengembangan keterampilan terhadap kinerja, dan (3) menganalisis pengaruh simultan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja.

Manfaat penelitian ini antara lain: (1) bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi untuk merancang program pengembangan SDM yang efektif; (2) bagi akademisi, sebagai kontribusi teoritis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia; (3) bagi

peneliti selanjutnya, sebagai referensi dan pembandingan dalam penelitian sejenis.

Harapan penelitian ini adalah memberikan bukti empiris bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memprioritaskan strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan X (250 orang), dengan sampel 100 orang yang ditentukan menggunakan purposive sampling. Variabel penelitian terdiri dari pelatihan (X1), pengembangan keterampilan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,196), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7 untuk semua variabel, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,196)	Keterangan
Pelatihan (X1)	1–10	0,412–0,732	> 0,196	Valid
Pengembangan (X2)	1–10	0,389–0,751	> 0,196	Valid
Kinerja (Y)	1–10	0,401–	>	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,196)	Keterangan
		0,745	0,196	kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar ($\geq 0,7$)	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,876	$\geq 0,7$	Reliabel
Pengembangan (X2)	0,861	$\geq 0,7$	Reliabel
Kinerja (Y)	0,884	$\geq 0,7$	Reliabel

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 12,35 + 0,41X_1 + 0,37X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah apabila variabel pelatihan (X1) dan pengembangan keterampilan (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) berada pada nilai konstanta sebesar 12,35. Setiap kenaikan satu unit pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,41, sedangkan setiap kenaikan satu unit pengembangan keterampilan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,37.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	12,35	—	—	—
Pelatihan (X1)	0,41	4,85	0,000	Signifikan
Pengembangan (X2)	0,37	4,22	0,000	Signifikan

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,680 menunjukkan bahwa 68% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan keterampilan, sedangkan 32% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,824	0,680	0,673	3,215

3.4. Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (4,85) lebih besar dari t tabel (1,98). Demikian pula, pengembangan keterampilan (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (4,22) $>$ t tabel (1,98).

Selain itu, uji F menunjukkan nilai F hitung (53,46) lebih besar daripada F tabel (3,09), yang berarti pelatihan dan pengembangan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
1	53,46	3,09	0,000	Signifikan

3.5. Pembahasan

Hasil penelitian ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan merasa lebih mampu menguasai pekerjaan, sehingga produktivitas dan kualitas kerjanya meningkat. Pengembangan keterampilan melalui program seperti *coaching*, *mentoring*, dan *job rotation* juga terbukti meningkatkan kreativitas, inovasi, dan motivasi karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Rivai (2015) yang menegaskan bahwa pelatihan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta sejalan dengan penelitian Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi memperkuat daya saing organisasi. Namun, hasil ini juga mengindikasikan bahwa masih ada faktor lain sebesar 32% yang memengaruhi kinerja, misalnya budaya organisasi, kompensasi, atau kepemimpinan.

Dengan demikian, perusahaan perlu menyeimbangkan program pelatihan dan pengembangan dengan strategi manajemen SDM lainnya agar peningkatan kinerja dapat lebih optimal.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan diatas maka dapat disimpulkan penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan secara simultan memberikan kontribusi sebesar 68% terhadap peningkatan kinerja.

V. SARAN

Saran untuk penelitian ini adalah Perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan, Program pengembangan keterampilan sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan melalui mentoring, coaching, dan job rotation. Evaluasi program pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan secara berkala. Faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan juga perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.