

Pengaruh Pelatihan Kerja, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Rima Zamilah¹, Askolani², Rita Tri Yusnita³
^{1,2,3} Universitas Perjuangan

Jl. Peta no.177, Kahuripan, kec. Tawang, kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: rimazamilah2017@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine and analyze the effect of job training, rewards, and employee performance at Hotel Santika Tasikmalaya. The research method used is a quantitative method with a survey approach, the data obtained directly through a questionnaire to 65 respondents taken from Hotel Santika Tasikmalaya employees. Sampling used saturated sampling technique and the analytical method used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. Based on the results of the study, job training variables were included in the good classification, reward variables were included in the good classification and employee performance was included in the good classification. The test results show that job training and rewards simultaneously have a significant effect on employee performance at Hotel Santika Tasikmalaya. Job training partially has a significant effect on employee performance and reward partially has no significant effect on employee performance.*

Keywords: *Job Training, Rewards, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, *reward*, dan kinerja karyawan pada Hotel Santika Tasikmalaya. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey, data yang diperoleh langsung melalui melalui kuesioner kepada 65 responden yang diambil dari karyawan Hotel Santika Tasikmalaya. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pelatihan kerja termasuk dalam klasifikasi baik, variabel *reward* termasuk dalam klasifikasi baik dan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Tasikmalaya. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, *Reward*, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan hal yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen, tak terkecuali pada jasa yang bergerak di bidang perhotelan.

Persaingan bisnis pada jasa perhotelan semakin hari semakin pesat sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi suatu perhotelan untuk meningkatkan performa perusahaan agar tersebar luaskan oleh konsumen bawasannya secara pelayanan dan penanganan dilakukan sangat baik kepada konsumen sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan tersebut, salah satu perhotelan yang menginginkan kinerja pegawainya berkembang yaitu Hotel Santika Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Yudhanegara No 57 Kecamatan Cihideung, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara kinerja pegawai pada Hotel Santika Tasikmalaya sudah baik namun persentase nilai kinerja karyawan naik turun. Hal ini akan berpengaruh terhadap Hotel Santika Tasikmalaya karena melakukan sistem berorientasi terhadap target, dimana karyawan dituntut untuk mempromosikan dan meningkatkan guna untuk memenangkan bangsa pasar.

Dilihat dari kondisi tersebut mendorong Hotel Santika Tasikmalaya untuk melakukan pembenahan dan perbaikan dari segala kekurangan. Baik dari kualitas pelayanan, teknologi, begitupun dari sumber daya manusianya. Keberhasilan untuk melakukan tugas pokok atau fungsi suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Semakin kinerja karyawan baik dan meningkat, maka pelayanan yang diberikan kepada pelanggan maka akan semakin baik juga.

Persaingan dalam industri perhotelan akan semakin ketat. Untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat melakukan suatu kebijakan. Untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan agar tetap optimal salah satunya dengan melalui pelatihan dan pemberian *reward*. Dengan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu. Mangkunegara (2017:44)

Menurut Mangkunegara (2017:44) indikator pelatihan, sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konperensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Reward

Reward adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Kadarisman (2017:122)

Menurut Kadarisman (2017:122) terdapat beberapa indikator dari *reward* sebagai berikut :

1. Upah

Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati.

2. Gaji

Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi.

3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan

6. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:73).

Menurut Mangkunegara (2017:75) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan survey. menurut Sugiyono (2019:57) Metode penelitian survey merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan suatu data yang terjadi dimasa ini atau lampau, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Hotel Santika Tasikmalaya yang berjumlah 65 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dimana sampel yang digunakan yaitu semua karyawan Hotel Santika Tasikmalaya yang berjumlah 65 orang dan jenis data yang digunakan yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh pelatihan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Tasikmalaya.

Hasil Uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS V.25 menunjukkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan valid berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{table}$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X ₁ (Pelatihan Kerja)				
Pernyataan	r _{hitung}	Perbandingan	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,713	>	0,240	Valid
X _{1.2}	0,650	>	0,240	Valid
X _{1.3}	0,769	>	0,240	Valid
X _{1.4}	0,749	>	0,240	Valid
X _{1.5}	0,651	>	0,240	Valid
X _{1.6}	0,679	>	0,240	Valid
X _{1.7}	0,738	>	0,240	Valid
X _{1.8}	0,685	>	0,240	Valid
X _{1.9}	0,608	>	0,240	Valid
X _{1.10}	0,538	>	0,240	Valid
Variabel X ₂ (Reward)				
Pernyataan	r _{hitung}	Perbandingan	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,821	>	0,240	Valid
X _{2.2}	0,763	>	0,240	Valid
X _{2.3}	0,649	>	0,240	Valid
X _{2.4}	0,698	>	0,240	Valid
X _{2.5}	0,798	>	0,240	Valid
X _{2.6}	0,812	>	0,240	Valid
X _{2.7}	0,789	>	0,240	Valid
X _{2.8}	0,608	>	0,240	Valid
X _{2.9}	0,697	>	0,240	Valid
X _{2.10}	0,439	>	0,240	Valid
X _{2.11}	0,568	>	0,240	Valid
X _{2.12}	0,488	>	0,240	Valid
Variabel Y (Kinerja Karyawan)				
Pernyataan	r _{hitung}	Perbandingan	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,488	>	0,240	Valid
Y.2	0,653	>	0,240	Valid
Y.3	0,622	>	0,240	Valid
Y.4	0,811	>	0,240	Valid
Y.5	0,780	>	0,240	Valid
Y.6	0,691	>	0,240	Valid
Y.7	0,638	>	0,240	Valid
Y.8	0,601	>	0,240	Valid

Tabel 2. Uji reliabilitas

Nilai Cronbach's alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Maka seluruh instrument kuesioner dinyatakan reliabel

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,870	Reliabel
Reward (X2)	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	Reliabel

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan *Reward* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan spss 25 nilai koefisien korelasi 0,810 dengan derajat keeratan 0,80 - 1000. dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,657 atau 65,7% berdasarkan hasil analisis (uji f) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara simultan pelatihan kerja dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Tasikmalaya

Pengaruh Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan spss 25 nilai koefisien korelasi 0,808 dengan derajat keeratan 0,80 - 1000. berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Tasikmalaya

Pengaruh Reward Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan spss 25 nilai koefisien korelasi 0,124 dengan derajat keeratan 0,00 – 0,199. berdasarkan hasil analisis (Uji T) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,331 > 0,5$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Tasikmalaya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan pada hotel santika tasikmalaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja pada Hotel Santika Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, pemberian *reward* pada Hotel Santika Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian *reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P.** (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad.** 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fahmi, Irham.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam.** 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kadarisman.** (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu.**2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.