

PENGARUH *REWARD*, KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAGAS SAMAR ENERGI MANYAR, GRESIK

Ilan Antofani ¹⁾, Sumartik, S.E., M.M. ²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : @gmail.com¹⁾, @umsida.ac.id²⁾

Abstract. *The purpose of this study is which is useful for testing and analyzing the effect of reward, work skills and work ability which on the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. This research is a type of quantitative research. All employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik is the population in this study. The sample in this study were 92 people and which one was taken using the purposive sampling technique. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a 4-point Likert scale modification with Google Form media. The data analysis techniques used in this study are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.*

This research has the following results: (1) Rewards affect the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (2) Work skills affect the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik (3) Work ability affects the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (4) Reward, work skills and work ability simultaneously influence the performance of employees of PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

Keywords : *Reward, Work Skills, and Work Ability, and Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yakni yang mana berguna untuk menguji serta menganalisis mengenai pengaruh reward, keterampilan kerja dan kemampuan kerja yang mana terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Penelitian ini ialah berjenis penelitian kuantitatif. Seluruh karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ialah populasi didalam penelitian ini. Sampel yang ada didalam penelitian ini yakni sebanyak 92 orang dan diambil yang mana dengan memakai teknik Purposive Sampling. Adapun teknik pengumpulan data dilaksanakan yakni dengan penyebaran kuesioner menggunakan modifikasi skala likert 4 poin dengan media Google Form. Teknik analisis data yang mana dipakai didalam penelitian ini yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan juga pengujian hipotesis.

Penelitian ini memiliki hasil antara lain : (1) *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (2) Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik (3)Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. (4) **Reward**, keterampilan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

Kata kunci : *Reward, Keterampilan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sistem manajemen sumber daya manusia memainkan peranan signifikan berkenaan dengan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan dana operasional, teknologi, dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga pada aspek sumber daya. Sebuah perusahaan, baik yang beroperasi di bidang manufaktur atau menyediakan layanan, berusaha untuk merealisasikan tujuan yang sudah ditentukan organisasi atau sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan strategi dengan memperhatikan faktor pemberian reward, keterampilan dan kemampuan kerja.

Banyak sekali perusahaan yang bergerak di bidang transportasi dan pemasok bahan bakar industri di Indonesia ini. Salah satunya yaitu PT. Bagas Samar Energi. PT. Bagas Samar Energi ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi dan pemasok bahan bakar industri (non-subsidi) yang didirikan pada tahun 2019. PT Bagas Samar Energi berpusat di kota Surabaya dan memiliki cabang yang terletak di Gresik. Setiap perusahaan satu dengan yang lain tentu memiliki keunggulan masing-masing. PT. Bagas Samar Energi memiliki keunggulan yaitu pelayanan yang diberikan sangat cepat dalam penyaluran bahan bakar minyak. Dalam penyaluran bahan bakar kepada pembelinya, PT. Bagas Samar Energi menggunakan truk tangki dengan kapasitas 5.000 liter – 32.000 liter.

PT. Bagas Samar Energi tentu memiliki target yang harus dicapai baik setiap bulan maupun target tahunannya. Dalam hal ini karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam penentuan tercapai atau tidaknya target dalam perusahaan. Selain itu karyawan juga harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena karyawan merupakan asset untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu PT. Bagas Samar Energi mempertimbangkan pemberian reward terhadap karyawan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Reward merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan [1]. Reward berupa perjalanan wisata, voucher, bonus, kenaikan posisi. Tujuan penghargaan, juga dikenal sebagai hadiah, penghargaan, atau imbalan, adalah untuk mendorong individu untuk menjadi lebih terlibat dalam upaya mereka untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka. Selain kurangnya pemberian reward, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh keterampilan kerja karyawannya. Reward yang diberikan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik kepada karyawan yang telah mencapai targetnya yaitu dengan memberikan bonus. Dengan diberikannya bonus tersebut, perusahaan berharap agar karyawan dapat terus bekerja dengan semangat sehingga kinerja yang dihasilkan dapat optimal.

Keterampilan kerja ialah kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya [2]. Pencapaian tujuan organisasi akan dipercepat oleh pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang kuat, sedangkan pencapaian tujuan organisasi akan diperlambat oleh pegawai yang keterampilannya lemah. Karyawan PT. Bagas Samar Energi terutama yang ditempatkan di Manyar, Gresik harus memiliki keterampilan yang baik. Karena pekerjaan yang dilakukan menguras tenaga dan membutuhkan skill yang tinggi. Misalnya pada saat menghitung volume minyak yang ada di storage harus menaiki anak tangga setinggi 12 meter dan harus siap dengan segala resiko yang terjadi di atas storage.

Kemampuan kerja adalah bakat yang dimiliki seseorang sejak lahir, melalui pendidikan, dan melalui pengalaman untuk melakukan tugas fisik atau mental [3]. Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia disebut mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, yaitu sumber daya manusia yang mampu berkomunikasi dan mengelola secara efektif bidang tempatnya bekerja, sehingga kinerja seorang pegawai juga akan dipengaruhi oleh kemampuan kerjanya.

Gap pada penelitian terdahulu untuk masing-masing variabel. Dimana ada perbedaan antara masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terkait dengan pengaruh reward, keterampilan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan peneliti terdahulu. Salah satunya penelitian variabel reward dengan hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menggunakan probability sampling dengan 83 responden [4]. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian dimana reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang didapatkan ini harus dilakukan penelitian lebih lanjut agar mendapatkan hasil yang terbaik [5].

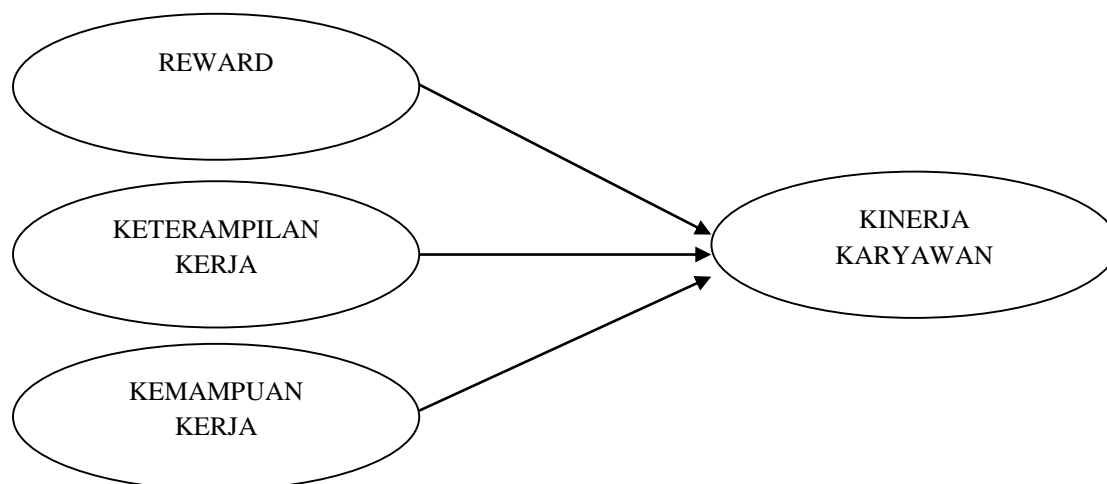
Variabel keterampilan kerja dengan hasil dimana keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Penelitian itu menggunakan sampling jenuh dengan responden sebanyak 32 orang. Akan tetapi hal ini berbanding terbalik dengan penentuan jumlah sampel berdasarkan model dari Isaac dan Michael dan hasilnya yaitu keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja [7]. Penelitian tersebut merupakan penelitian jenis asosiatif dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Akan tetapi hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang menggunakan sampling jenuh sebagai metode pengumpulan sampel, dengan hasil kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan adanya *evidence gap* kesenjangan dalam penelitian melibatkan kontradiksi dalam temuan penelitian sebelumnya, dimana perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan suatu celah penelitian. Berkaitan dengan ini maka diperlukan penelitian kembali untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang akan diteliti berpengaruh atau tidaknya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REWARD, KETERAMPILAN KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAGAS SAMAR ENERGI MANYAR, GRESIK”**

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual Secara Parsial

Hipotesis

Dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Reward, Keterampilan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dapat diambil hipotesis sementara, adapun hasil hipotesis sementara tersebut adalah sebagai berikut [9]

1. H1 : Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. METODE

Dalam penelitian ini penulis memakai jenis penelitiannya berupa jenis penelitian kuantitatif, yang memiliki arti jenis data yang memerlukan pengumpulan data penelitian dengan berbentuk angka dan melaksanakan analisis statistik [10]. Dengan menggunakan program aplikasi SPSS 22 untuk meneliti sampel dan populasinya dengan menggunakan metode pengukuran Teknik analisis data berupa uji validitas dan uji reliabilitas serta melakukan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji auto korelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi berganda. Dalam penelitian ini, kami menganggap hubungan kausal sebagai hubungan kausal ketika menganalisis efek dari tiga variabel independen pada variabel dependen, dan penelitian ini berarti menggunakan empat variabel. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi perubahan atau penyebab berubahnya variabel terikat, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel *reward* (X1), keterampilan kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Variabel kinerja karyawan (Y). Adapun indikator dalam penelitian ini *reward* indikatornya yaitu pujian, apresiasi, dan tunjangan. Variabel keterampilan kerja indikatornya yaitu keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial. Variabel kemampuan kerja indikatornya yaitu pengetahuan, pelatihan dan pengalaman.

Populasi pada umumnya meliputi wilayah yang digeneralisasikan dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang dapat ditentukan bagi peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi nya adalah terdapat sebanyak 120 karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada teori yang menyatakan bahwa sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 100 sampel. Maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 sampel yang merupakan karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung diberikan kepada pengrajin melalui penyebaran kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner berisi tentang reward, keterampilan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Tanggapan responden atas kuesioner yang diberikan diukur melalui tingkat pengukuran interval dengan menggunakan skala *likert*. Pengukuran skala *likert* terdiri dari 5 poin yaitu : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, , serta dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji auto korelasi, uji multikolonieritas , uji heteroskedastisitas, Pembuktiaan hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda, uji f, dan uji t melalui program SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji Validitas

Nilai minimal korelasi yaitu 0,2050 dan probabilitas lebih kecil atau sama dengan 0,05 dalam pengujiannya. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel sudah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r table yang telah ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang dimasukkan dalam kuesioner sudah valid.

Uji Reliabilitas

Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* Variabel *Reward* sebesar 0,801, pada variabel keterampilan kerja memiliki nilai sebesar 0,719, Kemampuan kerja sebesar 0,679, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,691. Seluruh variabel memiliki nilai lebih besar daripada 0,5 ($>0,5$) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang telah diuji memiliki reliabilitas.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan olah data uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov* pada SPSS 22, maka diperoleh nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* yakni 0,200 $>0,05$. Hal ini bisa disimpulkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal atau merupakan model regresi yang baik.

Uji Multikolonieritas

Berdasarkan oleh data diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel *Reward* sebesar 0,991 dan lebih besar dari 0,10, pada variabel Keterampilan Kerja memiliki nilai sebesar 0,991 dan lebih besar dari 0,10, dan variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,10 yakni sebesar 1,000. Nilai *VIF* pada variabel *Reward* sebesar 1,009, pada variabel Keterampilan kerja sebesar 1,009, dan pada variabel Kemampuan kerja memiliki nilai *VIF* sebesar 1,000. Seluruh variabel memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah data maka dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi pola tertentu dan *scatterplot* titik – titik menyebar secara acak baik diatas angka 0 maupun dibagian bawah 0 dari sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Durbin-Watson* $1,7285 < 1,819 < 2,4059$. yang dapat diartikah bahwa regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

C. Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | B | <i>Coefficients^a</i> | | T | Sig | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|--------------|--------|------------------------------------|----------------------------------|-------|------|--------------------------------|------------|
| | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | <i>Standardized Coefficients</i> | | | <i>Toleran</i> | <i>VIF</i> |
| | | <i>Std Error</i> | <i>Beta</i> | | | <i>ce</i> | |
| 1 (Constant) | 14,430 | 1,739 | | 8,296 | ,000 | | |
| Reward | ,162 | ,070 | ,222 | 2,313 | ,023 | ,991 | 1,009 |
| Keterampilan | ,228 | ,094 | ,232 | 2,420 | ,018 | ,991 | 1,009 |
| Kemampuan | ,249 | ,082 | ,290 | 3,030 | ,003 | 1,000 | 1,000 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22 (2022)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variable sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 14,430 + 0,162 + 0,228 + 0,249 + e$$

Berdasarkan hasil pada table diatas dapat diketahui model regresi dari keempat variable sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) dalam model analisis regresi linear ini sebesar 14,430. Nilai tersebut menunjukkan bahwa, jika variabel reward (X1), keterampilan kerja (X2), dan kemampuan kerja sama dengan 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 14,430 satuan.
- Reward
Nilai koefisien variabel reward (X1) sebesar 0,162. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif dan reward berpengaruh terhadap variabel Y hal ini berarti nilai mengalami kenaikan sebesar 0,162.
- Keterampilan Kerja
Nilai koefisien variabel keterampilan kerja (X2) sebesar 0,228. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan koefisien regresi berganda positif dan keterampilan kerja berpengaruh. Hal ini berarti nilai meningkat sebesar 0,228.
- Kemampuan Kerja
Nilai koefisien variabel kemampuan kerja (X3) sebesar 0,249. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan koefisien regresi berganda positif dan kemampuan kerja berpengaruh. Hal ini berarti nilai meningkat sebesar 0,249.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel
Hasil Uji t

| Model | B | <i>Coefficients^a</i> | | T | Sig | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|--------------|--------|------------------------------------|----------------------------------|-------|------|--------------------------------|------------|
| | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | <i>Standardized Coefficients</i> | | | <i>Toleran</i> | <i>VIF</i> |
| | | <i>Std Error</i> | <i>Beta</i> | | | <i>ce</i> | |
| 1 (Constant) | 14,430 | 1,739 | | 8,296 | ,000 | | |
| Reward | ,162 | ,070 | ,222 | 2,313 | ,023 | ,991 | 1,009 |
| Keterampilan | ,228 | ,094 | ,232 | 2,420 | ,018 | ,991 | 1,009 |
| Kemampuan | ,249 | ,082 | ,290 | 3,030 | ,003 | 1,000 | 1,000 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22 (2022)

Dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan
Pada variabel reward (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan ditunjukkan dari besarnya nilai tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ yang artinya variabel reward (X1) mendukung terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan
Pada variabel keterampilan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan ditunjukkan dari besarnya nilai tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$ yang artinya variabel keterampilan kerja (X2) mendukung terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
Pada variabel kemampuan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan ditunjukkan dari besarnya nilai tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ yang artinya variabel kemampuan kerja (X2) mendukung terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

D. Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa seberapa besar peran reward, keterampilan kerja, dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dibantu dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22.0.

1. H_1 : Terdapat Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini membuktikan bahwa karyawan diberikan bonus apabila performa kerja karyawan baik. Bonus yang diberikan oleh perusahaan ini berupa uang dengan nominal yang telah ditentukan. Bonus diberikan kepada karyawan yang telah berkontribusi lebih atas kinerjanya dengan tujuan sebagai penghargaan sekaligus motivasi karyawan agar terus bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, karyawan mendapatkan apresiasi berupa piagam best employee ketika karyawan mencapai target dalam pekerjaannya. Selain itu juga, karyawan mendapatkan kata-kata optimis dari atasan maupun rekan kerja ketika kinerja karyawan itu bagus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori [10] menyatakan reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang agar seseorang merasa senang karena prestasi atas pekerjaannya mendapat penghargaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [3] yang membuktikan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hubungan variabel reward juga didukung oleh penelitian [4] juga membuktikan hasil bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H_2 : Terdapat Pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini menunjukkan bahwa karyawan dalam setiap divisinya mahir dalam bidang pekerjaannya. Keterampilan kerja yang dimiliki setiap karyawan ini membantu suasana kerja lebih positif, efisien dan efektif dengan kualitas kerja yang terbaik. Selain itu, keterampilan yang dimiliki setiap karyawan tentu menambah nilai tinggi bagi karyawan itu sendiri dan bermanfaat untuk perusahaan yaitu target perusahaan dapat tercapai. Kemudian, karyawan mampu menyelesaikan tugas yang menuntut stamina dalam pekerjaannya. Keterampilan lain yang dimiliki oleh karyawan yaitu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [5] yang membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selanjutnya hubungan variabel keterampilan kerja juga didukung oleh penelitian [11] juga membuktikan hasil bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H_3 : Terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik. Dengan ini menunjukkan bahwa adanya pengalaman kerja yang dimiliki, membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan memiliki pengalaman yang tinggi dalam bidang pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan tugas dapat optimal. Selain itu, karyawan yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya guna mendukung proses terselesaikannya pekerjaan. Karyawan diberikan pelatihan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill. Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori [12] menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [7] yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selanjutnya hubungan variabel kemampuan kerja juga didukung oleh penelitian [14] juga membuktikan hasil bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Sesuai dengan hasil olah data tentang Pengaruh Reward, Keterampilan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
2. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterimakasih sepenuhnya kepada semua pihak yang telah membantu melancarkan skripsi saya terutama orang tua saya dan dosen pembimbing, serta teman-teman memberi semangat serta motivasi agar cepat dalam menyelesaikan skripsi ini.

VII. REFERENSI

- [1] Negara, Sandry Pratama Atma. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Bekasi Timur*. 23 Februari 2022. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 11 No. 2
- [2] Parta dan Mahayasa. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bgaian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar*, Jurnal Widya Amrita, Vol. 1. Februari 2021 : 65-76.
- [3] Sugiharta, Bagus Jaka. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Vol. 11 No. 1 Th. 2019 : 44-53
- [4] Hasibuan, Husnil Khotimah. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah*. Skripsi tidak diterbitkan. Sumatera Utara:FEBI UIN Sumatera Utara.
- [5] Suryaman dan Fernando. (2020). *Pengaruh Reward, Punishment dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mawar Sebelas Serang*. Jurnal Manajemen. Vol. 10 No. 2. Hal 100-105.
- [6] Lengkong, Febrio., Lengkong, Victor., Taroreh, Rita. (2019). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. Jurnal EMBA. Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal. 281-290.
- [7] Mongilala, Christina Merry Chrisye., Tewal, Benhard., Sendow, Greis. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah di Desa Leilem*. Jurnal EMBA. Vol. 10. No. 3 Juli 2022. Hal 861-871.
- [8] Pratama dan Wardani. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kaus Bank Syariah Mandiri Kantor Kendal)*. Jurnal Muqtasid, Vol. 8 Hal 2 Th. 2017 : 199-129.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Edisi 2). Cetakan ke-25. Bandung:Alfabeta.
- [10] Purwanto, M. Ngalim. (2011). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. (Edisi 2). Cetakan ke-16. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- [11] Wardani. (2022) *Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Bandung)*. JAMMS. Vol 3. No. 2 Hal :115-127.
- [12] Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta:Bumi Aksara.
- [13] Suryani dan Fe, Fe. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Universitas Batanghari Jambi. Prosiding Seminar Nasional AIMI. 27-28 Oktober 2017. Hal. 207-215

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest relationships that could be