

Dampak kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem reward sebagai variabel moderating

Muhammad Fauzan Azhmy✉, Aulia Arief Nasution, Adelia Lestari Purba

Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.229>

Article info

Received [03-12-2022]
Revised [31-12-2022]
Accepted [07-01-2023]

Abstract

This study aims to determine the impact of workability on employee performance with a reward system as a moderating variable at the Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Ruang Kota Medan. The population used in this study amounted to 53 employees of the Department of Housing, Settlement and Spatial Planning, Medan City. And the sample used is 53 employees with a total sampling technique or sampling using the entire population as part of the research sample. The results show that work ability affects the performance of employees at the Medan Residential Area Housing and Spatial Planning Office. Companies are expected to provide training that can support the improvement of employees' work abilities so as to produce a good performance, as well as add variables such as work motivation, leadership, work environment, work environment, individual characteristics, competitive advantage, and job satisfaction.

Keywords: workability; work performance; reward system

Corresponding author:

Muhammad Fauzan Azhmy
azhmezfauzan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sistem reward sebagai variabel moderating pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Ruang Kota Medan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Ruang Kota Medan. Serta sampel yang digunakan berjumlah 53 orang karyawan dengan teknik penarikan sampel total sampling atau penarikan sampel dengan menggunakan seluruh populasi menjadi bagian sampel penelitian. Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Ruang Kota Medan. Perusahaan diharapkan memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang peningkatan kemampuan kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik, serta menambahkan variabel seperti motivasi kerja, leadership, work environment, lingkungan kerja, karakteristik individu, keunggulan bersaing dan job satisfaction.

Kata kunci: kemampuan kerja; kinerja karyawan; sistem reward

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten serta sesuai dengan bidang pekerjaan dan kemampuannya di nilai dapat memberikan kinerja optimal bagi perusahaan. Dengan demikian, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka segala macam upaya harus dilakukan oleh perusahaan agar menciptakan sistem yang dapat mengatur kinerja sehingga lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu instansi. Kinerja tidak hanya bersumber dari pendidikan formal yang dimiliki seseorang, melainkan praktek kerja dilapangan juga merupakan sumber terciptanya kinerja. Kinerja muncul akibat dari adanya latihan yang diberikan kepada karyawan operasional serta pendidikan untuk para manajemen dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan pihak manajemen dan karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Perkembangan zaman juga

menuntut karyawan harus mempunyai kinerja yang baik serta berkualitas agar mampu bersaing dalam dunia kerja. Sementara itu, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward (Andreyan et al., 2020). Menurut (Pasae et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak lepas dari tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Karyawan terlebih dahulu harus mengetahui tujuan bagaimana penilaian kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan tergantung pada tingkat pengetahuan yang tinggi tentang apa yang harus atau tidak boleh dilakukan.

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak bertentangan dengan moral dan etika tidak melanggar hukum (Hanifah & Harahap, 2021). Cairo dan Cajner dalam (Al-Dubai et al., 2021) mengatakan bahwa konsep kinerja berhubungan dengan perilaku individu dan organisasi yang menjalankan peran penting dalam lembaga, karena dianggap sebagai hasil dari kegiatan yang ada di dalamnya. Dengan kata lain, kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, penugasan, mengikuti tingkat yang seharusnya dilakukan oleh pekerja yang terlatih dan berkompeten.

Menurut (Ibrahim & Rahmat, 2021) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu: faktor motivasi serta faktor kemampuan. Kedua faktor ini ditemukan membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian karyawan belum mampu mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan kerjanya maupun di unit kerjanya. Sementara itu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam (Andreyan et al., 2020) yaitu sebagai berikut [1] Faktor Kemampuan, *Ability* atau faktor kemampuan karyawan merupakan kemampuan potensi atau IQ di atas rata-rata dengan pelatihan yang sesuai dengan posisi Anda dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, maka Anda akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang bekerja sesuai dengan keahliannya, [2] Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi berbagai situasi. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang agar lebih terarah demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Silvia et al., 2016), tujuan penilaian kinerja adalah [1] Evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan di masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di masa yang akan datang, [2] Membantu karyawan untuk merencanakan pekerjaan, memperbaiki kinerja, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier, [3] Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan, pelatihan kembali, dan pengembangan, [4] Hasil penilaian kinerja menjadi bahan masukan bagi pemerintah untuk melihat kondisi organisasi tersebut [5] Menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. [6] Mengembangkan pegawai.

Terdapat 4 (empat) komponen kinerja karyawan yang dijadikan sebagai indikator. Menurut Mangkunegara dalam (Andreyan et al., 2020) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko dalam (Ibrahim & Rahmat, 2021) mengatakan bahwa bahwa kemampuan kerja diartikan sebagai kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Keterampilan individu mencakup kemampuan fisik dan mental. Seorang karyawan yang tidak dapat menganalisis masalah mungkin tidak serius mencoba memecahkan masalah di tempat kerja. Kemampuan kerja merupakan suatu kondisi yang berpotensi dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja harus dimiliki oleh semua kalangan karyawan baik dari level tertinggi maupun level terendah. Karyawan tingkat rendah dapat menjadi lebih efektif apabila karyawan tersebut mempunyai kemampuan teknis yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya (Osro et al., 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim & Rahmat, 2021) terdapat dua macam faktor yang dapat kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dapat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara fisik agar mencapai kinerja yang memadai pada suatu perusahaan sesuai dengan kondisi pekerjaan yang ada. Sedangkan Kemampuan fisik merupakan suatu kemampuan yang menuntut keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa (Arifin et al., 2020).

Tujuan kemampuan kerja adalah untuk mengetahui kesanggupan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman kerja yang diperlukan, sehingga memungkinkan karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cara

tertentu. Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat diperlukan untuk mengetahui tingkatan kemampuan yang dimilikinya. Satu pertanyaan dari indeks kemampuan kerja digunakan untuk menilai kemampuan kerja, khususnya peringkat perawat tentang 'kemampuan kerja mereka saat ini dibandingkan dengan kemampuan terbaik seumur hidup mereka (Zhang et al., 2018).

Menurut (Robbins & Coulter, 2018) mengatakan bahwa terdapat beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian sebagai indikator dalam pengukuran kemampuan kerja, antara lain [1] Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, menalar, berfikir, dan memecahkan masalah. [2] Kemampuan fisik, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas yang menuntut keterampilan, stamina, dan karakteristik serupa. Penghargaan (*reward*) merupakan pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dan pekerjaan yang dilakukan. Sistem penghargaan dalam bentuk remunerasi yang menjanjikan merupakan faktor yang mendorong pengembangan sikap loyalitas di antara karyawan. Sementara itu, (Hanifah & Harahap, 2021) mengemukakan bahwa penghargaan (*reward*) merupakan segala hal pendapatan baik itu berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sementara itu, menurut (Andreyan et al., 2020), penghargaan (*reward*) adalah metode yang digunakan untuk memotivasi seseorang dalam melakukan kebaikan serta meningkatkan prestasi atau kinerja. Penghargaan (*reward*) merupakan salah satu bentuk apresiasi atas suatu prestasi yang berupa materi atau ucapan yang diberikan terhadap keberhasilan yang telah dicapai.

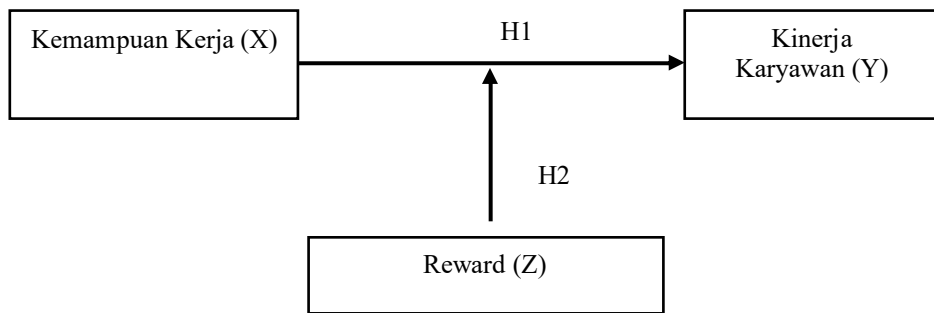
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Chauhan, 2019) mengatakan faktor yang mempengaruhi *reward* yaitu *intrinsic reward* dan *extrinsic reward* (jelaskan). *Reward* intrinsik merupakan *reward* yang tidak mempunyai wujud nyata yang diterima oleh karyawan yang bersifat non materi. Sementara itu, *extrinsic reward* merupakan penghargaan yang didapatkan karyawan diluar pekerjaannya dan diberikan oleh atasannya yang biasanya berupa bonus atau insentif. Menurut Sedarmayanti dalam (Andreyan et al., 2020) tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah [1] Menarik SDM, Setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus memicu minat karyawan untuk menerimanya. [2] Memotivasi SDM, Bonus pegawai harus mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat, berprestasi, dan berprestasi lebih baik. [3] Mengembangkan SDM, *Employee rewards* harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga karir dan pendapatan mereka dapat berkembang. [4] Memuaskan SDM, Setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan berkembang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang mendapat apresiasi. [5] Memelihara SDM, Penghargaan karyawan harus dapat mempertahankan keberadaan karyawan dalam organisasi atau perusahaan tertentu sehingga sedikit terjadi *turnover* atau *churn* dari perusahaan.

Menurut Kadarisman dalam (Andreyan et al., 2020) indikator *reward* (penghargaan) adalah [1] Upah, [2] Insentif, dan [3] Tunjangan. Kemampuan kerja dan *reward* merupakan hal yang berkaitan dan memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Dimana jika seorang karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik, maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan tersebut ikut meningkat. Sementara itu, dengan pengadaan sistem *reward* dalam suatu perusahaan untuk karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga apabila adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa terpacu untuk menghasilkan prestasi-prestasi kerja agar mendapatkan *reward* dari perusahaan. Kemampuan kerja dan kinerja dapat ditingkatkan melalui sistem *reward* dengan cara pemberian *reward* bagi karyawan yang menghasilkan prestasi kerja dengan cara meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Ruang Kota Medan ditemukan permasalahan bahwasanya ditemukannya beberapa karyawan yang kurang mampu untuk mengoperasikan komputer, sehingga kurangnya pelayanan yang diberikan karyawan. Kurangnya kemampuan karyawan juga menghambat peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, tidak adanya *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, dimana *reward* yang diberikan seharusnya menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga kinerja pegawai belum dapat meningkat jika *reward* tidak diberikan kepada karyawan. Perbedaan Penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu ialah menggunakan MRA (*Moderated Regression Analisis*) sedangkan penelitian sebelumnya hanya menggunakan regresi berganda.

Metode penelitian

Kemampuan kerja merupakan hal yang berkaitan dan memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Di mana jika seorang karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik, maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan ikut meningkat. Sementara itu, dengan pengadaan sistem *reward* untuk karyawan dari perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Sehingga apabila *reward* diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa terpacu untuk menghasilkan prestasi-prestasi kerja agar mendapatkan *reward* dari perusahaan. Kemampuan kerja dan kinerja dapat ditingkatkan melalui sistem *reward* dengan cara pemberian *reward* bagi karyawan yang menghasilkan prestasi kerja dengan cara meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan itu sendiri.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

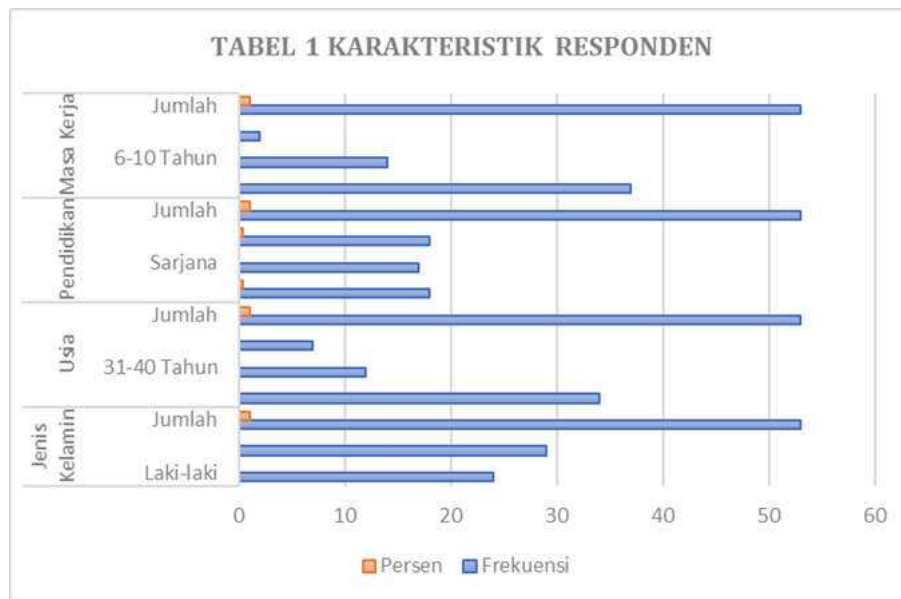
Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yang beralamat di Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution No. 17, Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Juni 2021 sampai bulan Januari 2022. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel (Sugiyono, 2015) Populasi merupakan keseluruhan data yang terdiri dari subjek ataupun objek yang memiliki karakteristik atau yang ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat digunakan sebagai bahan untuk dipelajari serta kesimpulannya dapat ditarik untuk dijadikan sebagai hasil penelitian. Sedangkan Sampel merupakan bagian dari jumlah ataupun karakteristik yang dimiliki populasi. Apabila jumlah populasinya kurang dari 100, maka sampel diambil secara keseluruhan atau biasa disebut dengan sampel jenuh (Sugiyono, 2015) Sehingga dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Ruang Kota Medan yang berjumlah 53 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah [1] Wawancara (*interview*) merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data apabila peneliti menginginkan studi pendahuluan agar menemukan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, serta ingin mengetahui hal yang lebih mendalam mengenai objek penelitian. [2] Metode pengumpulan data dengan dokumentasi biasanya digunakan untuk mengumpulkan data yang memiliki kaitan dengan kondisi objek penelitian yaitu terkait profil perusahaan, struktur organisasi, maupun jumlah karyawan pada objek penelitian. [3] Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efektif jika peneliti sebelumnya yakin dengan variabel yang diukur dan apa yang diharapkan responden. Sehingga kuesioner juga sangat cocok jika digunakan pada jumlah responden yang banyak serta wilayah yang luas. Teknik analisis yang digunakan : Analisis statistik deskriptif, Uji kualitas data yaitu Uji validitas dan Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kesesuaian yang terbagi lagi menjadi dua: yaitu Uji F dan Uji t, Koefisien Determinasi (R^2), serta menggunakan analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*).

Hasil dan diskusi

Deskripsi Karakteristik Responden

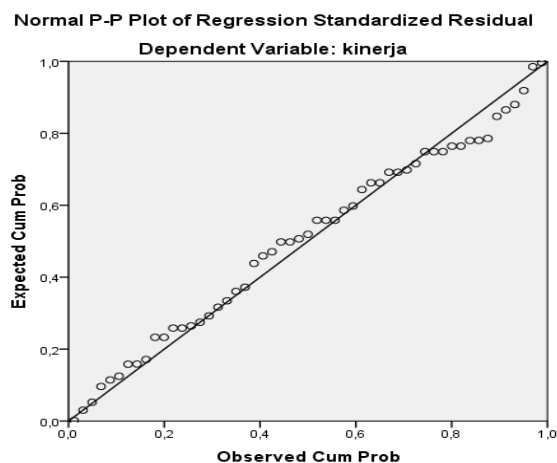
Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS, maka dapat diketahui bahwa rangkuman data terkait profil responden seperti tabel di bawah ini:



Gambar 2. Karakteristik Responden

Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Uji normalitas data digunakan untuk melihat pada model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Uji Normalitas Persamaan I

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, maka didapatkan gambar seperti di atas. Di mana melalui gambar tersebut terlihat bahwa data atau titik tersebar dengan mengikuti garis diagonal, dimana artinya data yang diuji terdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Linearitas Model Persamaan I

ANOVA			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kemampuan Kerja	Between Groups	(Combined)	232.477	7	33.211	7.458	.000
		Linearity	189.246	1	189.246	42.497	.000
		Deviation from Linearity	43.231	6	7.205	1.618	.164
	Within Groups		200.391	45	4.453		
	Total		432.868	52			

Diperoleh nilai *Deviation from linearity* untuk nilai Fhitung adalah $1,618 < F_{tabel 2,31}$, karena nilai Fhitung $< F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linearitas secara signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja. Dari *Deviation from linearity* bahwa nilai signifikansi (Sig) adalah 0,164 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linearitas secara signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Glejser Model Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.278	1.932		1.179	.244
Kemampuan Kerja	-.029	.074	-.055	-.391	.697

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kemampuan kerja (X) adalah -0,391 dan nilai signifikansi (0,697). Karena nilai signifikansi variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi antar variabel dengan melihat besaran persentasenya. Semakin besar besaran persentase nilai *r square*, maka semakin besar pengaruh antar variabel. Dibawah ini merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi Model Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.636	1,74100

a. Predictors: (Constant), Reward, Kemampuan_Kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas diketahui bahwa nilai *r square* sebesar 0,650 atau 65% varian kemampuan kerja mempengaruhi peran variasi kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis Model Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.752	5.249		4.906	.000
Kemampuan Kerja	.441	.201	.294	2.194	.033

a. Dependent Variable: Sistem Reward

Nilai probabilitas (p) Kemampuan Kerja adalah 0,033. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dapat ditetapkan bahwa probabilitas $< \text{Alpha}$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Sistem Reward. Besarnya nilai Kemampuan Kerja mempengaruhi Sistem Reward adalah sebesar 0,294.

Pengujian Normalitas Data Persamaan 2

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Persamaan 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.0021456
	Std. Deviation	2.24006927
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.076
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian Heteroskedastisitas Persamaan 2

Tabel 6. Uji glejser Model Persamaan 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.913	3.563		-.256	.799
Kemampuan Kerja	.038	.090	.065	.424	.673
Sistem Reward	.036	.120	.047	.302	.764

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kemampuan kerja (X) adalah 0,424 dan nilai signifikansi (0,673). Karena nilai signifikansi variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 7. Uji F Model Persamaan 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.318	2	153.159	24.111	.000 ^b
Residual	317.606	50	6.352		
Total	623.925	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Kemampuan Kerja

Diperoleh nilai F-hitung sebesar 24,111. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 53-3 = 50$, diperoleh sebesar 3,390 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4024,697 > 3,390$) dan nilai Sig ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulannya bahwa Kemampuan Kerja (X), Sistem Reward (Z), XZ, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Model Persamaan 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.471	2.520

a. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Kemampuan Kerja

Besar nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,998. dan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,996. yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kemampuan Kerja dan Sistem

Reward berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 99,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Interaksi *Moderated Regression Analysis* (MRA))

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) < 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain.

Tabel 9. Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-486.430	15.753		-30.878	.000
Kemampuan Kerja	18.399	.665	.309	27.653	.000
Sistem Reward	25.917	.275	.892	94.275	.000
XZ	.428	.576	.008	.744	.460

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari output MRA-Residual nilai t sebesar $0,744 < 1,676$ dengan arah koefisien negatif, dan nilai signifikansi X_Z lebih besar dari 0.05 ($0.460 > 0.05$) sehingga persyaratan tidak terpenuhi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Sistem *Reward* negative dan tidak signifikan. Sistem *Reward* bukanlah merupakan variabel pemoderasi antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, variabel sistem reward bukan variabel moderating antara variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi variabel moderat $\{(X1 \times X3) \text{ dan } (X2 \times X3)\}$ hanya satu memiliki nilai signifikansi jauh dibawah 0,05. Suatu variabel dikatakan moderating jika interaksinya antara variabel independen menunjukkan nilai yang signifikan (Lina, 2014); (Muslikun, Riana Sitawati, 2016).

Kemampuan kerja merupakan suatu kondisi yang berpotensi dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja, karena jika karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan membaik. Dapat diambil kesimpulan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem *Reward*.

Kemampuan kerja diartikan sebagai kemampuan yang merujuk pada kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya kemampuan kerja memiliki keterkaitan satu sama lain, dimana jika karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan hingga mendapat prestasi kerja, maka karyawan akan mendapat *reward*, baik itu *Reward* Intrinsik maupun *Reward* non intrinsik. (Hanifah & Harahap, 2021) mengemukakan bahwa penghargaan (*Reward*) merupakan segala hal pendapatan baik itu berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. sejalan dengan penelitian terdahulu, Arini (2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan, berarti bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan leasing Adira Finance Syariah (Al-Dubai et al., 2021); (Andreyan et al., 2020) ; (Arifin et al., 2020) ; (Wael S. Zaraket & Farouk Saber, 2017).

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak bertentangan dengan moral dan etika tidak melanggar hukum dan (Hanifah & Harahap, 2021). Menurut (Indriani et al., 2020) mengatakan bahwa peningkatan kemampuan karyawan bisa didapatkan melalui program pelatihan kerja yang pernah diikuti karyawan serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. *Reward* merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah mencapai prestasi kerja yang baik. *Reward* dan kinerja memiliki keterkaitan satu sama lain, dimana *reward* yang diberikan perusahaan dapat memacu karyawan untuk memperbaiki kinerjanya sehingga menjadi lebih baik lagi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Sistem *Reward* negative dan tidak signifikan. Sistem *Reward* bukanlah merupakan variabel pemoderasi antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, variabel sistem reward bukan

variabel moderating antara variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijabarkan, maka dapat ditarik kesimpulan Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Sistem *Reward* Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan, Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan. *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan. Sistem *Reward* Bukanlah Variabel Yang Dapat Memoderasi Hubungan Antara Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Penataan Ruang Kota Medan. Artinya Variabel Sistem *Reward* Dalam Penelitian Ini Bukanlah Variabel Moderasi. Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dipaparkan, maka penelitian ini merekomendasikan Perusahaan diharapkan untuk memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang peningkatan kemampuan kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah teori lain yang berkaitan dengan penelitian ini, serta dapat mengembangkan penelitian ini sehingga menjadi penelitian yang baik.

Daftar Pustaka

- Al-Dubai, M. M., Mahmud, M. S., & Hamood, A. M. (2021). The Relationship Between Rewards And Employee Performance Among Telecommunication Employees In Yemen. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(1), 6–9. <https://doi.org/10.36713/epra6038>
- Andreyan, R., Slamet, R. A., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan). *Jurnal Riset Manajemen*, 9, 139–156.
- Arifin, M. B., Adolfini, & Merinda Pandowo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 31–40.
- Chauhan, P. (2019). Intrinsic and Extrinsic Reward on employee performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(2), 265–268. <https://doi.org/10.1729/Journal.21576>
- Hanifah, H. S., & Harahap, E. F. (2021). Analisa Reward dan Kinerja Karyawan: Service Quality Sebagai Variable Moderating Pada Bank Central Asia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(02), 105–111. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i02.217>
- Ibrahim, & Rahmat, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi. *JAMIN*, 3(2), 10–16.
- Indriani, R., Mulia, F., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Training Employee Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(5), 471–484.
- 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.
- Muslikun, Riana Sitawati, S. (2016). Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Akuntansi Manajemen*, 1–17.
- Osro, Z., Lumbanraja, P., Raha, S., Salim, A., & Absah, Y. (2018). The Analysis of Personality and Work Ability on the Performance of Outsourcing Employees with Work Motivation as Intervening Variable at Pt Inalum (Persero) in Kuala Tanjung. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(2), 90–104.
- Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, A., Makkulawu, A., & Kessi, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point of View Research Management*, 2(3), 151–160.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (1st ed., Vol. 13). Erlangga.
- Silvia, Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 9–16.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif dan psikologi*. PT. Alfabeta.
- Wael S. Zaraket, & Farouk Saber. (2017). The Impact of Financial Reward on Job Satisfaction and Performance: Implications for Blue Collar Employees. *China-USA Business Review*, 16(8). <https://doi.org/10.17265/1537-1514/2017.08.003>

Zhang, J., Akhtar, M. N., Bal, P. M., Zhang, Y., & Talat, U. (2018). How Do High-Performance Work Systems Affect Individual Outcomes: A Multilevel Perspective. *Frontiers in Psychology*, 9(APR), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00586>