



Pengaruh Kompetensi Motivasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening

Syamsul Yahya

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia
syamsulyahya22@gmail.com

Sutrisno

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia
sutrisno@upgris.ac.id

Rita Meiriyanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia
ritameiriyanti@upgris.ac.id

Abstract. *Human resources are one of the organizational resources that play an important role in achieving its goals. Every organization is managed by humans. Without humans, the organization will not run. Challenges and opportunities in managing and creating organizations often stem from human-related problems. Therefore, in managing human resources (HR), the most vital resource is a strategic central activity. Based on this, this study aims to analyze the effect of competence, motivation, reward on employee performance with morale as an intervening variable. This research was conducted at Sembako Rahap Putra UMKM. The research method is to use a type of quantitative research. The population of this study is 215 employees, the sample in this study is 140 employees. The technique used in collecting data using observation and questionnaires as data collection instruments. Data processing techniques use the SmartPLS 3 application. Based on research at Sembako Rahap Putra MSME, the research results obtained show that competence is less influential in increasing morale with a P-Value of (0.093), Motivation has less effect in increasing Morale with a P-Value of (0.465), Rewards are less influential in increasing morale with a P-Value of (0.172), Morale has a positive effect on Employee Performance with a P-Value of (0.025), Competence has less effect on Employee Performance through Morale with a P-Value of (0.244), Motivation has little effect on Employee Performance through Morale with a P-Value of (0.238), Reward has less effect on Employee performance through work enthusiasm with a P-Value of (0.431).*

Keywords: *Competence, Motivation, Reward, Work Spirit, Employee Performance*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola oleh manusia. Tanpa adanya manusia, organisasi tidak akan berjalan. Tantangan dan peluang dalam mengelola dan menciptakan organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling vital adalah aktivitas sentral strategis. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, *reward* terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di UMKM Sembako Rahap Putra. Metode penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini yaitu 215 karyawan, sampel pada penelitian ini adalah 140 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Berdasarkan dari penelitian di UMKM Sembako Rahap Putra, maka hasil penelitian yang diperoleh Kompetensi kurang berpengaruh dalam meningkatkan Semangat Kerja dengan nilai *P-Value* sebesar (0,093), Motivasi kurang berpengaruh dalam meningkatkan Semangat Kerja dengan nilai *P-Value* sebesar (0,465), *Reward* kurang berpengaruh dalam meningkatkan Semangat Kerja dengan nilai *P-*

Received Maret 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 30, 2023

* Syamsul Yahya, syamsulyahya22@gmail.com

Value sebesar (0,172), Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar (0,025), Kompetensi kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja dengan nilai *P-Value* sebesar (0,244), Motivasi kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja dengan nilai *P-Value* sebesar (0,238), *Reward* kurang berpengaruh terhadap kinerja Karayawan melalui semangat Kerja dengan nilai *P-Value* (0,431).

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, *Reward*, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola oleh manusia. Tanpa adanya manusia, organisasi tidak akan berjalan. Tantangan dan peluang dalam mengelola dan menciptakan organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling vital adalah aktivitas sentral strategis.

Menurut penelitian dari Sutrisno (2022a) UMKM dihadapkan pada tantangan krisis pada tahun 2022, yang menyulitkan untuk bertahan hidup. Oleh karena itu, semua karyawan dan pemilik UMKM harus memiliki kreativitas yang tinggi dan juga mampu berbagi pengetahuan tentang cara mengatasi krisis ekonomi dengan kreativitas.

Pada tahun 2020 pandemi virus corona menyerang China lalu menyebar ke seluruh negara termasuk Indonesia, dimana dengan adanya wabah virus tersebut sangat mengganggu jalannya aktivitas masyarakat, tak terkecuali kinerja UMKM. Indonesia sendiri masyarakatnya sebagian besar mata pencahariannya adalah bisnis UMKM, dengan adanya wabah virus corona para pelaku UMKM mengalami dampak yang luar biasa tak terkecuali UMKM Sembako Rahap Putra, terutama dalam kinerja karyawannya.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan UMKM Rahap Putra 2018-2022

No	Indikator	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
1.	Kualitas Kerja	10,00	14,72	14,23	9,00	10,23
2.	Kuantitas	15,00	9,50	9,00	15,00	8,00
3.	Ketepatan Waktu	36,25	39,20	34,16	36,21	32,16
4.	Efektifitas	9,00	9,12	9,00	9,00	9,00
5.	Kemandirian	9,00	10,45	10,00	14,00	9,00

Total	79,25	82,99	88,69	76,39	68,39
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber Data Internal UMKM Sembako Rahap Putra tahun 2023

Tabel diatas adalah hasil penilaian kinerja karyawan dari UMKM Sembako Rahap Putra, dimana dari data tersebut telah menunjukkan bahwa mengalami masalah dengan kinerja karyawannya, masalah tersebut dapat dilihat dari pencapaian rata-rata dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan.

Pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal tersebut bisa dikarenakan target pencapaian kinerja yang telah ditetapkan Pemilik UMKM kepada karyawannya setiap tahun semakin tinggi, mengingat tantangan UMKM kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan memberikan kinerja terbaik agar target kerja yang diembannya dapat tercapai dengan optimal dan dapat mendukung keberlanjutan UMKM.

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang diatas, serta hasil penelitian terdahulu yang dapat melatar belakangi penelitian ini yaitu semakin menurunnya kinerja karyawan akan menghambat berjalannya UMKM kedepannya. Menurunnya kinerja karyawan yang terjadi di UMKM Sembako Rahap Putra adalah tuntutan dari pemilik UMKM yang setiap tahunnya meningkat, oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan kinerja yang terbaik agar tugas yang diembannya dapat tercapai dengan optimal dan dapat mendukung keberlanjutan UMKM.

Tujuan Penelitian Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja., Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Untuk menganalisis apakah *reward* berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis apakah *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Menambah ilmu dan wawasan khususnya memperdalam, memperluas pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

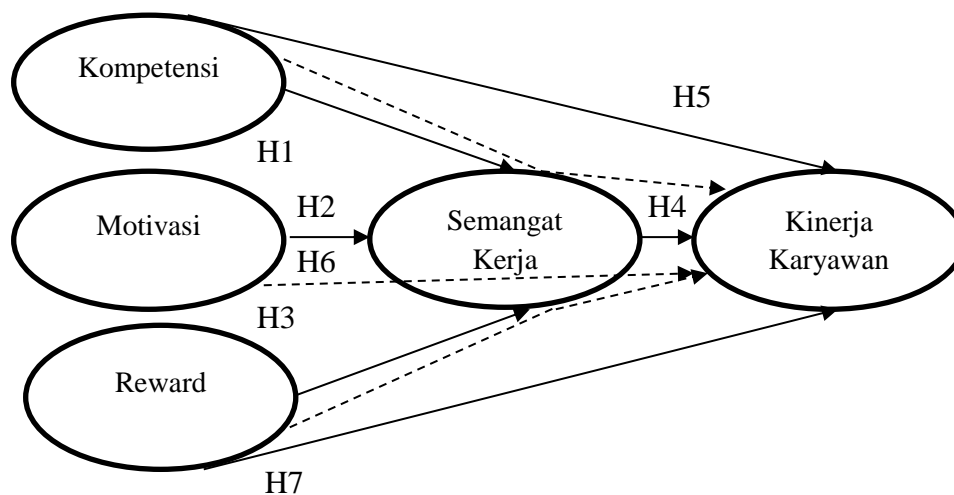
2. Bagi Mahasiswa dan Universitas

Mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening dan digunakan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi.’

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan untuk referensi penyusunan skripsi dan menambah wawasan baru pengaruh kompetensi, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening,

1.1 Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. analisis data dapat dilakukan menggunakan bantuan aplikasi yaitu aplikasi SmartPLS 3. Tujuan dari penelitian ini yaitu dapat menganalisis apakah ada pengaruhnya kompetensi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada UMKM Sembako Putra.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pada UMKM Sembako Rahap Putra
Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bukanlah faktor yang dapat

mempengaruhi semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja menunjukkan terdapat nilai *P-Value* sebesar (0,093) yang berarti nilai *P-Value* tersebut lebih besar dari (0,05). Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tidak terlalu kuat namun mereka cukup semangat apa saja yang menjadi tugasnya ketika bekerja, sehingga karyawan UMKM menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap semangat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anjani (2019) yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Setiap kompetensi seseorang berbeda-beda tergantung kualitas yang mereka miliki, seseorang yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki tingkat pengetahuan yang baik tetapi seseorang yang memiliki tingkat kompetensi lebih rendah akan berhati-hati dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada UMKM Sembako Rahap Putra

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukanlah faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh motivasi terhadap semangat kerja menunjukkan terdapat nilai *P-Value* sebesar (0,465) yang berarti nilai *P-Value* tersebut lebih besar dari (0,05). Motivasi setiap seseorang yang bekerja di UMKM Sembako Rahap Putra tentunya berbeda-beda mereka bekerja dengan penuh semangat, motivasi tentunya bukan faktor utama yang dapat mempengaruhi ketika karyawan sedang bekerja, hal ini sejalan dengan pendapat dari Kristin (2022) bahwa motivasi bukanlah faktor utama dalam diri seseorang ketika karyawan bekerja mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga ketika sedang bekerja tanpa terkendala pengaruh adanya motivasi.

3. Pengaruh Reward Terhadap Semangat Kerja Pada UMKM Sembako Rahap Putra

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* bukanlah faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja menunjukkan terdapat nilai *P-Value* sebesar (0,172) yang berarti nilai *P-Value* tersebut lebih besar dari (0,05). Karyawan UMKM ketika sedang bekerja mereka tentunya sudah di gaji oleh pemilik perusahaan,

ketika karyawan bekerja tidak hanya tertuju pada reward yang diberikan, mereka bekerja dengan sesuai jobs desk dan reward tidak menjadi faktor yang dapat mempengaruhi mereka ketika bekerja. Hal ini sejalan pendapat dari Tupti (2022) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya *reward* yang diberikan kepada mereka.

4. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Sembako Rahap Putra

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sembako Rahap Putra. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja menunjukkan terdapat nilai *P-Value* sebesar (0,025) yang berarti nilai *P-Value* tersebut lebih kecil dari (0,05). Semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika bekerja, suatu pekerjaan ketika dilandasi dengan semangat dapat memaksimalkan kinerja seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Susanti (2021) bahwa semangat dalam diri seseorang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada UMKM Sembako Rahap Putra

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja menunjukkan terdapat nilai *P-Value* sebesar (0,244) yang berarti nilai *P-Value* tersebut lebih besar dari (0,05) Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui semangat kerja. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Rahmat Hidayat (2021) bahwa kompetensi bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada UMKM Sembako Rahap Putra

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja menunjukkan terdapat nilai *P-Value* sebesar (0,238) yang berarti nilai *P-Value* tersebut lebih besar dari (0,05). Salah satu masalah yang dikeluhkan oleh karyawan UMKM Sembako Rahap Putra, yaitu promosi, pengembangan dan peningkatan karir serta penghargaan yang mana mereka berpendapat masih belum pantas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun yang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Rosmaini (2019) ketika karyawan tidak sepiantasnya mendapatkan pengembangan dan peningkatan karir yang baik maka tingkat motivasi menurun sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

7. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada UMKM Sembako Rahap Putra

Temuan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra.. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja menunjukkan terdapat nilai *P Value* sebesar (0,431) yang berarti nilai *P-Value* tersebut lebih besar dari (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *reward* (insentif) yang diberikan kepada karyawan UMKM Sembako Rahap Putra tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Prasetyo (2022) menyatakan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian reward yang kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat di peroleh kesimpulan :

1. Kompetensi kurang berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra
2. Motivasi kurang berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra
3. *Reward* kurang berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra
4. Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sembako Rahap Putra
5. Kompetensi kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra
6. Motivasi kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra
7. *Reward* kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada UMKM Sembako Rahap Putra

DAFTAR PUSTAKA

- Abasili. (2017). The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of Internal Revenue. In *International Journal of Global Business* (Vol. 10, Issue 2) 919-923
- Aima. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study atPT. Bank Bukopin, Tbk Center). In *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* (Vol. 4). 114-117
- Bagis. (2020). Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation. Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 259. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1052-2054>
- Bimantoro. (2022). *Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Doni Tirta Cikarang Selatan*. 415-419.
- Eduar. (2021). *Effect Of Reward, Punishment And Communication On Employee Performance Of PT. Tomohon Branch Sulutgo Bank*. 9(3), 1692–1702.

- Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1. 1020-1024
- Farid, A., Rijal, N., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Studi Literatur. In *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 3, Issue 1). 201-219
- Farizki. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 1020-1028
- Sutrisno. (2022a). *Analysis of the Influence of Organizational Commitment and Work-Life Balance on Job*. (Vol 1 Issue 2) 11-12
- Sutrisno. (2022b). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej14-16>
- Sutrisno. (2022). Knowledge Of Creativity Of Small And Medium Businesses. 2022(1), 110–123. <https://doi.org/10.29040/Ijebar.V6i2.4332>
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). *Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi*. 3(1).
- Yuliana. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tita Kepri, TanjungPinang*. (Vol 2 Issue 1) 902-904.