

Analisis Kompetensi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Bekerja Sebagai Variabel Interverning Di PT JMTO Ruas Krian-Gresik

Oleh:

Fauzi Zulmi Arbyanto

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan, maka pemimpin perusahaan harus memberikan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan atau target yang tetapkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang. Selain itu, bila kinerja yang baik itu diakui oleh orang lain dalam organisasi maka sering dihargai dengan finansial dan keuntungan lainnya. Selain itu kinerja adalah prasyarat utama, meskipun bukan satu-satunya, untuk pengembangan karir masa depan. Meskipun mungkin ada pengecualian, berkinerja tinggi lebih mudah dipromosikan dalam suatu organisasi dan umumnya memiliki peluang karier yang lebih baik dari pada berkinerja rendah

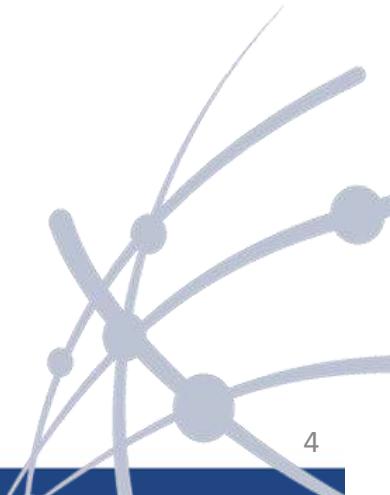


Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Bagaimana pengaruh secara parsial variabel kompetensi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan dengan semangat bekerja sebagai variabel interverning?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan variabel kompetensi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan dengan semangat bekerja sebagai variabel interverning?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompetensi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan dengan semangat bekerja sebagai variabel interverning
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kompetensi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan dengan semangat bekerja sebagai variabel interverning
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan?



Metode

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif

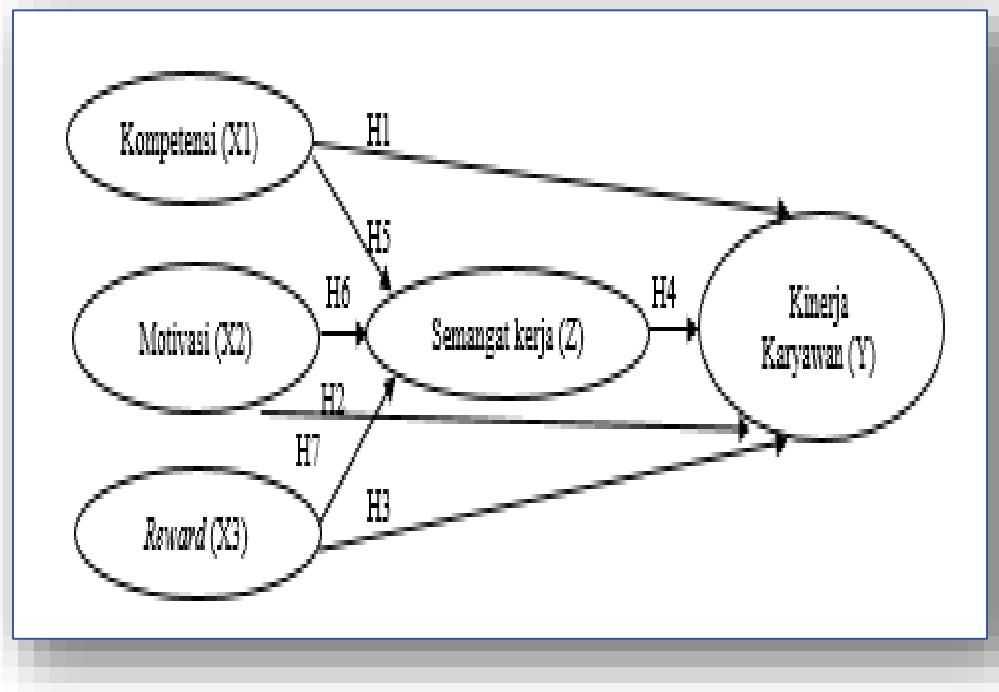
Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel dependen, independent, dan intervening. Variabel dependen disimbolkan dengan (Y), variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan. Variabel independent disimbolkan dengan (X) terdiri dari kompensasi (X1), motivasi (X2), dan reward (X3). Sedangkan variabel intervening disimbolkan dengan (Z) yang termasuk variabel intervening adalah semangat kerja (Z).

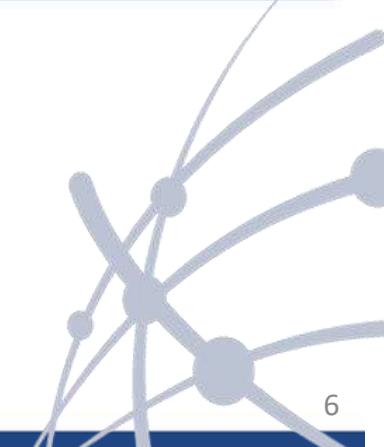


Metode

Desain Penelitian dan Hipotesis



H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H3: Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
H4 : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H5: Kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja
H6 : Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja
H7: Reward berpengaruh positif terhadap semangat kerja



Metode

Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT JMTO Ruas Krian-Gresik sejumlah 34 karyawan. Menurut Arikunto (14), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sehingga, sampel penelitian ini berjumlah 34 orang yang merupakan karyawan PT JMTO Ruas Krian-Gresik

Jenis Data

Data Primer : Peneliti peroleh langsung dari responden yang hadir di lokasi penelitian.

Data sekunder : Diperoleh secara tidak langsung melalui kepustakaan seperti jurnal atau buku, catatan atau arsip yang diterbitkan oleh instansi atau badan lain yang terlibat dalam kegiatan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

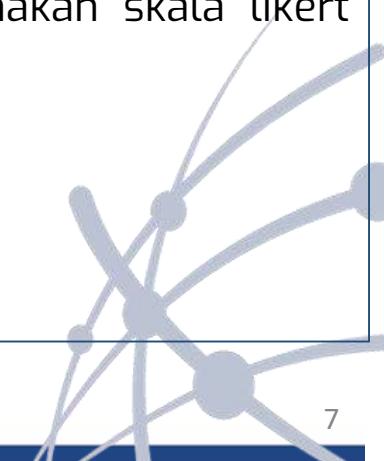
Pengumpulan dat dilakukan dengan penyebaran kuisioner online dari *google form* dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya dengan ketentuan sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju



Metode

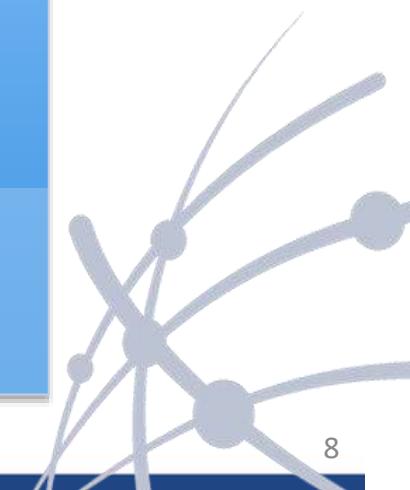
Analisa Data

Data yang terkumpul dari lapangan ditabulasikan kemudian diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Analisis data dimulai dari melakukan uji validitas, uji realibilitas, yang digunakan untuk menguji keabsahan data, selanjutnya digunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien secara persial (uji T), dan uji simultan (Uji F) [13].

Berikut adalah penjabaran mengenai variabel penelitian dan indikator pengukurannya



Variabel	Indikator
Kompetensi (X1)	1. Pengetahuan (Knowledge) 2. Pemahaman (Understanding) 3. Ketrampilan (Skill) 4. Sikap (Attitude)
Motivasi (X2)	1. Rasa memiliki 2. Pengakuan 3. Penghargaan 4. Peraturan fleksibel 5. Jaminan
Reward (X3)	1. Kesempatan belajar 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Promosi jabatan
Semangat Kerja (Z)	1. Tingkat absensi 2. Kerjasama 3. Kepuasan 4. Kedisiplinan 5. Kesediaan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kemampuan 2. Kuantitas 3. Ketelitian 4. Loyalitas 5. Inisiatif



Referensi

- [1] I Kadek Rahyudi Sukarta Dan Ni Putu Nina Eka Lestari. (2019). Pengetahuan Manajemen, Kompensasi, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 16, No. 3.
- [2] G.A.A.I. Pradnyani Dan P.I. Rahmawati , N.M. Suc. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol 2 No. 1.
- [3] Weipsa Saul Dan Prabowo Rony. (2022). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Pt. Xyz). Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan Ii (Senastitan Ii). Surabaya, 19 Maret 2022.
- [4] Yudhistira Zada Wahyu. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. X. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [5] Tupti, Z., Simarmata, K.S., Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 5, No.2, 161-176.
- [6] Jufrizan Dan Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen. Volume 7 No 1.
- [7] Laan Rahmat Dan Hasan Sari Zufiana. (2022). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnam Manajemen. Vol 6, No 1.
- [8] Krisnawari, K.D. Dan Bagia I.W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol. 7 No. 1.
- [9] Sandy, Syah Riza Octavy Dan Faozen. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Di Jember. Jurnal Kepariwisataan Dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2 (Hlm. 134-150).
- [10] Busro Muhammad (2020) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 2, Jakarta, Prenadamedia Group.
- [11] Budiman, Hayu Faradillah. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja. Jurnal Msdm Vol 7 No 3.
- [12] Hanafi, Bayu Dwi Laksono. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 No 2.
- [13] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alphabet.
- [14] Arikunto,S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [15] Ariyanto, Eny. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Bisnis Dan Manajemen Vol 5 No 2.
- [16] Mukzam, Djudi. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Msdm Vol 7 No 1.
- [17] Syahropi, Ishak. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Emba Vol 2 No 1.
- [18] Piter Nainggolan. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Nationalconference Of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry For Economic Development. Hal 973-997.

TERIMAKASIH



