

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND SPIRIT AT WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) REGIONAL OFFICE V MANADO*

Oleh:  
**Olyvia Tandi<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Agus S. Soegoto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

<sup>1</sup> [tandi\\_olyvia@yahoo.com](mailto:tandi_olyvia@yahoo.com)

<sup>2</sup> [christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup> [supandi\\_smrt@yahoo.co.id](mailto:supandi_smrt@yahoo.co.id)

**Abstrak** :Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 44 orang yang berasal dari PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t. Sedangkan untuk menganalisis data digunakan regresi linier berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 21. Dari hasil penelitian,dapat diketahui variabel kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda dengan tingkat signifikansi p-value= 0,000 < 0,05. Secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi p-value 0,000 < 0,05. Variabel semangat kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari tingkat signifikansi p-value 0,003 < 0,05.

**Kata Kunci:** *kompetensi, semangat kerja, kinerja karyawan*

**Abstract** : The purpose of this research is to know the influence of competency and spirit at work on performance of employees. This research was conducted at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado. The number of samples taken 44 people from PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado. The type of data uses in this study is associative research. The data uses are primary and secondary data. The test instrument used in this study is the test of validity, reliability test. Hypothesis test uses is F test and t test. While to analyze data uses multiple linear regression (Multi Regression Test). The statistical calculation is done by using SPSS 21 computer program. From the results of research, can be known variables (X<sub>1</sub>) of competence and spirit at work (X<sub>2</sub>) a significant effect simultaneously on performance of employees (Y). It is based on multiple regression analysis calculation results with the level of significance of the p-value = 0.000 < 0.05. Partially variable competence (X<sub>1</sub>) effect significantly to the performance of the employees (Y) with a level of significance of the p-value of 0.000 < 0.05. Variable spirit at work (X<sub>2</sub>) partially significant effect on performance of employees (Y) seen from the level of significance of the p-value of 0.003 < 0.05.

**Keywords** : *competency, spirit at work, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran manajemen sumber daya manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi di pandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting di antara faktor-faktor produksi lain dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Para pekerja atau karyawan tidak dapat dan tidak boleh di samakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kenyataan sering dit emukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, kinerja karyawan di rasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa kinerja karyawan yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang di miliki perusahaan atau ketidakpuasan karyawan. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan di sebabkan oleh upah atau gaji yang rendah. Pandangan itu memang benar dan tidak dapat di bantah bahwa upah dan kondisi kerja besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, tetapi kompetensi dan semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karyawan-karyawan yang di tempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang di perlukan, serta cara apa yang harus di tempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado merupakan badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado merupakan pemekaran dari PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado merupakan perusahaan BUMN yang miliki banyak kantor cabang yang tentunya sangat mendepankan kualitas pelayanan dan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. maka hal ini dapat di lihat dari pengukuran nilai kinerja dari karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang di perlukan dalam tugas dan jabatannya. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik (Sutrisno, 2009:203).

### Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152). Menggunakan indikator-indikator antara lain, tinggi rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah atau tinggi, LTO atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan tuntutan yang sering terjadi.

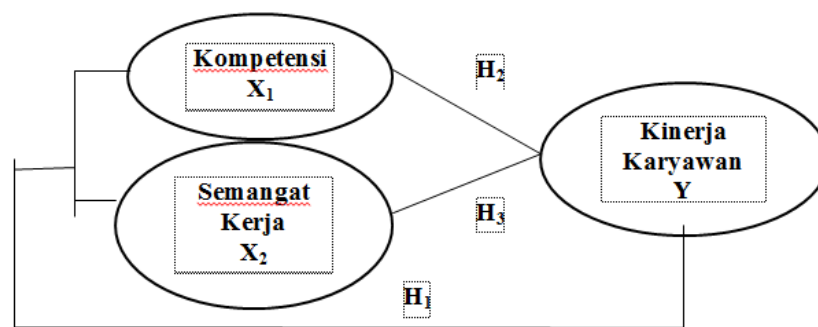
## Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

## Penelitian Terdahulu

Saleleng dan Soegoto (2015) dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Sangki, Kojo, Sendow (2014) dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Grapari Telkomsel Manado. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Manado. Wasti (2017) dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di kantor kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 16,3 %.

## Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

## Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah serta landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kompetensi dan semangat kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
- H<sub>2</sub> : Kompetensi diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
- H<sub>3</sub> : Semangat kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012 : 112). Oleh karena itu penelitian ini ingin mengkaji pengaruh atau hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pegawai.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado yang berlokasi di Jl. Dr. Soetomo No.199 Telp. (0431) 869262 Fax. (0431) 869276. Lama waktu penelitian ini yaitu 6 bulan dari bulan Februari – Agustus 2017.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado dengan jumlah 44 pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012 : 116). Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh (sensus), karena jumlah dari populasi relatif kecil atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah keseluruhan sampel yaitu 58 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik :

1. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada responden untuk diisi
3. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

### Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Nugroho, 2011 : 92). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji linier berganda di uji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_t$$

Keterangan:

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $x_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $x_2$

$\epsilon$  = Standar error

$Y$  = Prestasi kerja

$X_1$  = Stres kerja

$X_2$  = Beban kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur banyak atau tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Priyanto, 2011:42). Hasil uji validitas dijabarkan dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Kompetensi	$X_{1,1}$	0,000	Valid
( $X_1$ )	$X_{1,2}$	0,000	Valid

	X <sub>1,3</sub>	0,000	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,000	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,003	Valid
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,001	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,004	Valid
	Y <sub>1,2</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>1,3</sub>	0,004	Valid
	Y <sub>1,4</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>1,5</sub>	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas (Nilai Cronbach Alpha tiap Variabel)**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,789	Reliabel
Semangat Kerja(X <sub>2</sub> )	0,639	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,794	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 21, 2017

Pada tabel 3 dapat diketahui nilai Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) tiap variabel. Untuk variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) nilai *alpha cronbach* sebesar 0,789 untuk variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,639 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,794. Karena nilai dari setiap pernyataan pada variabel kompetensi, semangat kerja dan kinerja karyawan nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,6$  sehingga dinyatakan Reliabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2001), bahwa pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Jadi dapat dikatakan seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

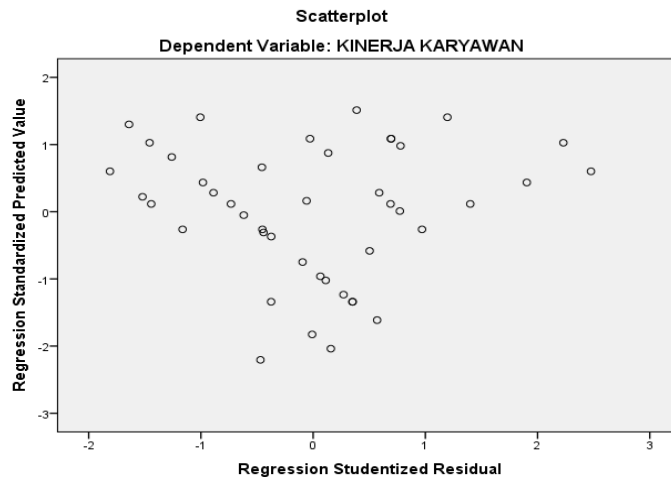
Model	Unstandardized		Standardized T	Sig.	Collinearity		
	Coefficients				Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
(Constant)	7,218	3,247		2,223	,000		
1 KOMPETENSI	,504	,108	,585	4,672	,000	1,000	1,000
SEMANGAT KERJA	,110	,102	,136	1,088	,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan data SPSS 21, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4 dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multiko linieritas jika nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk kompetensi (X<sub>1</sub>), semangat kerja (X<sub>2</sub>) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut

## Uji Heteroskedastisitas

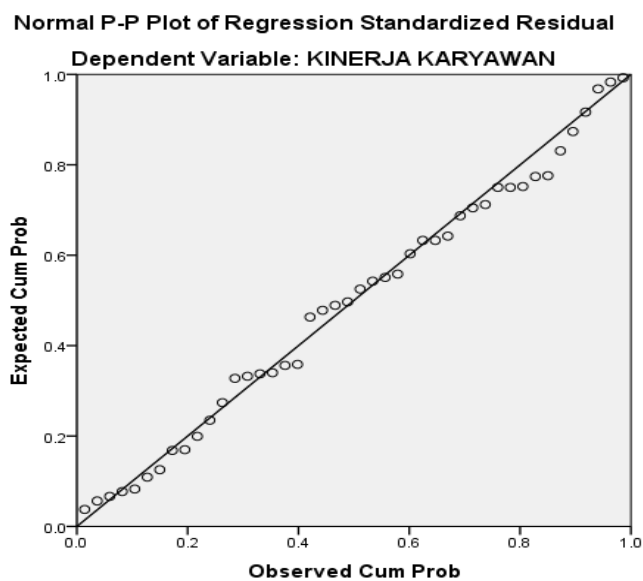


**Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Olahan data SPSS 21, 2017*

Pada gambar 1 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

## Uji Normalitas



**Gambar 3. Grafik Uji Normalitas**

*Sumber: Olahan data SPSS 21, 2017*

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Korelasi Berganda (R)****Tabel 5. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	of the Durbin-Watson
1	,598 <sup>a</sup>	,358	,327	1,425	1,783

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan data SPSS 21, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 seperti yang ada pada tabel 5 diatas maka dapat dilihat nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,598 artinya hubungan antara kompetensi dan semangat kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil tabel 5 Nilai R Square adalah 0,358 atau 35,8% artinya pengaruh semua variabel bebas kompetensi (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel independen kinerja karyawan sebesar 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% di pengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi kompetensi (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 seperti pada tabel 4 maka di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,218 + 0,504X_1 + 0,110X_2$$

Model regresi  $Y = 7,218 + 0,504X_1 + 0,110X_2$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) penempatan kompetensi (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien ( $\beta$ ) dari nilai variabel independen tersebut.

Hasil tersebut mengandung arti :

1. Konstanta ( $\beta$ ) sebesar 7,218 memberikan pengertian jika kompetensi (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 7,218 satuan.
2. Jika nilai  $\beta_1$  yang merupakan koefisien korelasi dari kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,504 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,504 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika  $\beta_2$  yang merupakan koefisien korelasi dari semangat kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,110 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Uji F (Secara Simultan)**

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh kompetensi (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>), yang akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 6. Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,402	2	23,201	11,429	,000 <sup>b</sup>
	Residual	83,235	41	2,030		
	Total	129,639	43			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Olahan data SPSS 21, 2017

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 21 didapatkan dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa kompetensi ( $X_1$ ), dan semangat kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian kompetensi dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

### Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari hasil uji t pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa kompetensi ( $X_1$ ) signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolakan  $H_0$  atau kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji t dilihat bahwa semangat kerja ( $X_2$ ) signifikansi  $p\text{-value} = 0,003 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolakan  $H_0$  atau semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), dan semangat kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini berarti bahwa kompetensi, dan semangat kerja diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Karena dengan terlaksananya dan tercapainya 2 faktor tersebut dalam suatu Organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa PT. Pegadaian (Pesero) Kantor Wilayah V Manado memiliki karyawan-karyawan yang unggul dengan begitu akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil Penelitian ini sama seperti penelitian Wasti (2017), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan semangat kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sama seperti penelitian Diah (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Pengaruh kompetensi seorang karyawan terhadap pekerjaannya juga bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti kurang adanya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat ataupun masukan terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat dalam suatu perusahaan ataupun pendapat-pendapat yang diberikan oleh karyawan sering diabaikan sehingga karyawan merasa keberadaannya kurang di hargai dalam penentuan pengambilan kebijakan dalam perusahaan dan hal ini berdampak tidak baik bagi prestasi kerja karyawan tersebut.

Hasil Penelitian ini sama seperti penelitian Chaubey (2015), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Penelitian ini juga sama seperti penelitian Muhammad Dinar Faisal (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kompetensi memiliki mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen. Dengan demikian penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian penulis.



## **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Perusahaan menginginkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Jadi Pemimpin PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado sudah memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang ada di dalam organisasi sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dan dengan begitu berdampak positif bagi pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang di lakukan oleh Sangki, Kojo, Sendow (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Manado. Penelitian ini juga dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015), hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan meningkatnya semangat kerja karyawan diperusahaan. Dengan demikian penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian penulis.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
3. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Mengingat kompetensi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, maka pihak PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado, harus memperhatikan pemberian jumlah pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga ada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan S. P. Melayu. 2008. *Semangat kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Saleleng Max dan Agus S. Soegoto. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Sorong Kabupaten Selatan*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-11. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.695-708.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9656>
- Sangki Richard., Christoffel Kojo dan Greis Sendow. (2014). *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado*. Jurnal EMBA 539. ISSN 2303 – 1174. Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 539-549.

- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wasti. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu*. eJournal Pemerintahan Integratif. ISSN 2337-8670. Volume 5, Nomor 2, 2017. Hal: 267-277.  
[http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2017/01/pin\\_wasti\\_pengaruh%20\(01-31-17-01-32-02\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2017/01/pin_wasti_pengaruh%20(01-31-17-01-32-02).pdf)
- Sholehatusya Diah. 2017. *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang*. eJournal Administrasi Negara Volume 5 , (Nomor 2 ) 2017. Hal: 5789 -5802.  
<https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id>
- Muhammad Dinar Faisal. 2017. *Effect Of Competence, Leadership And Organizational Culture Toward Organizational Commitment And Performance Of Civil Servants On The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In The Province Of The West Sulawesi*. Internal Communications & Organizational Behavior eJournal, Vol. 7, No. 14. Hal: 1-16.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2888812](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2888812)

