

- **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAMA PERSADA NUSANTARA KUTAI TIMUR**

**Astirani Khotimah<sup>1</sup>, Tamzil Yusuf<sup>2</sup>, Nadi Hernadi Moorcy<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Prodi Manajemen Universitas Balikpapan*

<sup>1</sup>[astirani.khotimah@uniba-bpn.ac.id](mailto:astirani.khotimah@uniba-bpn.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompetensi, motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur yang berjumlah 420 karyawan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis diperoleh bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur.

**Kata kunci:** Kompetensi, Motivasi, *Reward*, Kinerja.

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of competence, motivation, and reward variables on the performance of employees at PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur. The population used in this study were employees of PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur, totaling 420 employees. The sample used in this study was 81 respondents with a non-probability sampling technique. This is a quantitative study. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of the analysis show that partially, competence has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and<sup>1</sup> reward has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur.*

**Keywords:** *Competence, Motivation, Reward, Performance.*

**PENDAHULUAN**

Balikpapan, sebagai "kota minyak" di Kalimantan Timur, memiliki potensi besar dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan kejuruan. SMK Negeri 1 Balikpapan, salah satu dari 34 SMK di kota ini, menawarkan berbagai program keahlian teknik. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah tersebut, mengingat pentingnya peran guru dalam kualitas pendidikan. Seperti yang ditekankan oleh Sulistyowati (2021), kualitas SDM guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan.

Kepuasan kerja guru merupakan hal yang krusial, karena dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi. Menurut Santoso & Dewi (2019), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya (Azhar, et al., 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi. Guru dengan kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki tingkat absensi rendah dan produktivitas yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi kepuasan kerja guru. Penelitian Krismawati & Manuaba (2022) mendukung pandangan ini, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Namun, hasil penelitian Fenianti & Nawawi (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi perhatian. Yuliantini & Santoso (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan tanggung jawab dan kinerja guru. Namun, Sanggarwati, et al. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Adhari & Zelviean (2021) menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat dapat membuat guru merasa lebih betah dan nyaman bekerja. Penelitian Putri (2021) mendukung pandangan ini, sementara Mappamiring (2020) menemukan hasil yang berbeda, di mana motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, maka ingin dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 1 Balikpapan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya utama yang berpengaruh penting dalam organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik demi meningkatkan efektivitas organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (Hasibuan, 2019, p. 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Larasati, 2018, p. 05) Manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang berkaitan dengan ilmu dan seni untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat berdasarkan kebutuhan, baik secara kuantitas maupun dari segi kualitas. Berdasarkan penjelasan para ahli mengenai pengertian sumber daya manusia (SDM), dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur tenaga kerja di sebuah instansi mulai dari proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. (Agustini, 2019, p. 57) Mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan

rekan kerja. (Rivai, 2018, p. 620) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan para ahli mengenai pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang puas atau tidak puasnya dalam situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. (Enny, 2019, p. 56) Mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. (Siagian, 2019, p. 56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar pegawai untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

### **Disiplin Kerja**

(Afandi, 2018, p. 12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sesuai yang berlaku. (Agustini, 2019, p. 89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap menaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motive, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Busro, 2018:51) Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuannya. (Sedarmayanti, 2019, p. 154) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Dari penjelasan para ahli mengenai pengertian motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan secara eksternal maupun internal dalam mencapai tujuan tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur yang berjumlah 420 orang

karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling *non probability sampling* (teknik sampling yang memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel) dengan jenis *purposive sampling* (metode penetapan sampel dengan cara menentukan target dari elemen populasi yang diperkirakan paling cocok untuk dikumpulkan datanya), maka menyatakan menggunakan rumus slovin yang hasilnya adalah 81 orang karyawan.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut dengan syarat jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka indikator tersebut valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2013) menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Teknik *Cronbach Alpha* akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien reliabilitas atau alpha lebih dari 0,60..

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Ghozali (2013) menyatakan Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Caranya adalah dengan uji *kolomagorovsmirnov test* diman uji ini digunakan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak dengan melihat angka tingkat signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut telah terdistribusi normal.

##### **Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolonieritas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Kriteria uji multikolonieritas adalah jika nilai VIF dibawah 10 maka tidak mempunyai persoalan multikolonieritas sehingga bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2013) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya dengan syarat jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden dapat menunjukkan ciri-ciri perilaku tertentu. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

	Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	32,10
		Perempuan	55	67,90
		Total	81	100,00
2	Usia	21-22 tahun	14	17,28
		23-24 tahun	16	19,75
		25-26 tahun	19	23,46
		27-28 tahun	15	18,52
		29-30 tahun	11	13,58
		31-32 tahun	5	6,17
		33-34 tahun	1	1,23
		Total	81	100,00
3	Pendidikan Terakhir	SMA	24	29,63
		SMK	15	18,52
		D3	17	20,99
		S1	25	30,86
		Total	81	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa jenis kelamin yang bekerja sebagai karyawan dari PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur paling banyak ada pada jenis kelamin perempuan sejumlah 55 orang atau 67,90 persen dikarenakan jenis kelamin perempuan memiliki ketertarikan secara fisik untuk menarik konsumen agar menggunakan jasa dari karyawan dari PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur.

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia yang hasilnya menunjukkan bahwa karyawan dari PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur pada usia 25-26 tahun memiliki jumlah terbanyak diantara yang lainnya yaitu sejumlah 19 karyawan atau 23,46 persen, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur memiliki semangat yang tinggi serta memiliki mobilitas tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan yang hasilnya menunjukkan bahwa pendidikan karyawan dari PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur paling banyak terdapat pada kategori S1 hal itu membuktikan bahwa selain memiliki semangat kerja yang tinggi juga karyawan dari PT Pama Persada Nusantara Kutai Timur didukung oleh kemampuan intelektual yang baik.

**Uji Instrumen**

**Uji Validitas Data**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan	
1	Kompetensi	Indikator X1.1	0.790	>	0.184	Valid
		Indikator X1.2	0.847	>	0.184	Valid
		Indikator X1.3	0.756	>	0.184	Valid
		Indikator X1.4	0.830	>	0.184	Valid
		Indikator X1.5	0.803	>	0.184	Valid
2	Motivasi	Indikator X2.1	0.786	>	0.184	Valid
		Indikator X2.2	0.824	>	0.184	Valid
		Indikator X2.3	0.752	>	0.184	Valid
		Indikator X2.4	0.819	>	0.184	Valid
		Indikator X2.5	0.830	>	0.184	Valid
3	Reward	Indikator X3.1	0.810	>	0.184	Valid
		Indikator X3.2	0.798	>	0.184	Valid
		Indikator X3.3	0.849	>	0.184	Valid
		Indikator X3.4	0.760	>	0.184	Valid
		Indikator X3.5	0.761	>	0.184	Valid
4	Semangat kerja	Indikator X4.1	0.807	>	0.184	Valid
		Indikator X4.2	0.730	>	0.184	Valid
		Indikator X4.3	0.678	>	0.184	Valid
		Indikator X4.4	0.769	>	0.184	Valid
		Indikator X4.5	0.696	>	0.184	Valid
5	Kinerja karyawan	Indikator Y.1	0.787	>	0.184	Valid
		Indikator Y.2	0.794	>	0.184	Valid
		Indikator Y.3	0.769	>	0.184	Valid
		Indikator Y.4	0.798	>	0.184	Valid
		Indikator Y.5	0.832	>	0.184	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan	
1	Kompetensi	Indikator X1.1	0.843	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.2	0.820	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.3	0.850	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.4	0.830	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.5	0.836	>	0.60	Reliabel
2	Motivasi	Indikator X2.1	0.838	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.2	0.822	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.3	0.848	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.4	0.832	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.5	0.826	>	0.60	Reliabel
3	Reward	Indikator X3.1	0.816	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.2	0.822	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.3	0.810	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.4	0.837	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.5	0.832	>	0.60	Reliabel

**MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko> | E-mail: [mr.eko@uniba-bpn.ac.id](mailto:mr.eko@uniba-bpn.ac.id)

4	Semangat kerja	Indikator X4.1	0.713	>	0.60	Reliabel
		Indikator X4.2	0.751	>	0.60	Reliabel
		Indikator X4.3	0.780	>	0.60	Reliabel
		Indikator X4.4	0.735	>	0.60	Reliabel
		Indikator X4.5	0.757	>	0.60	Reliabel
5	Kinerja karyawan	Indikator Y.1	0.830	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.2	0.828	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.3	0.833	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.4	0.823	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.5	0.812	>	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua indikator hasilnya *reliabel*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Regresi Pertama**

	Unstandardized Residual
N	81
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean	0
Std. Deviation	2.1472441
Most Extreme Differences	0.08
Absolute	0.035
Positive	-0.08
Negative	0.722
Kolmogorov-Smirnov Z	0.674
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.674

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Regresi Kedua**

	Unstandardized Residual
N	81
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean	0.0000000
Std. Deviation	2.04519813
Most Extreme Differences	0.083
Absolute	0.081
Positive	-0.083
Negative	0.749
Kolmogorov-Smirnov Z	0.629
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.629

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dan 5 hasil pengujian normalitas, hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0.674 dan sebesar 0.629, dari hasil tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai *residuals* sudah terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1 (Constant)	5.130	2.120		2.420	0.018		
Kompetensi	0.224	0.083	0.253	2.705	0.008	0.944	1.059
Motivasi	0.211	0.080	0.258	2.648	0.010	0.869	1.150
Reward	0.271	0.078	0.346	3.465	0.001	0.826	1.211

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 6 merupakan hasil uji multikolonieritas, nilai yang lebih kecil dari 10 yang artinya antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.540	1.320			1.924	.058	
Kompetensi	.018	.052	.040	.346	.731	.944	1.059
Motivasi	.015	.050	.035	.295	.769	.869	1.150
Reward	-.081	.049	-.204	-1.661	.101	.826	1.211

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 7 merupakan *output* dari uji heteroskedastisitas dimana mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap Pertama**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.130	2.120		2.420	0.018
Kompetensi	0.224	0.083	0.253	2.705	0.008
Motivasi	0.211	0.080	0.258	2.648	0.010
Reward	0.271	0.078	0.346	3.465	0.001

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 8 mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan apabila menggunakan perbandingan t hitung dan t tabel juga mendapatkan hasil yang lebih dari t tabel sebesar 1, 664 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Muhaimin (2011) menyatakan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Eny Ariyanto (2015), Suhardi (2019).

#### **Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred,2010). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ishak Syahropi (2016) dan Hayu Faradillah Budiman (2015) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Reward* dengan Kinerja Karyawan**

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred,2010). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ishak Syahropi (2016) dan Hayu Faradillah Budiman (2015) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur, dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur, sehingga hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima. (3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pama Persada Nusantara Kutai Timur, sehingga hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariyanto, Eny. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis Dan Manajemen Vol 5 No 2*.
- Budiman, Hayu Faradillah. (2015). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja. *Jurnal MSDM Vol 7 No 3*.
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.

**MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko> | E-mail: [mr.eko@uniba-bpn.ac.id](mailto:mr.eko@uniba-bpn.ac.id)

- Ferdinand, Agustin. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. Undip.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, James L. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hanafi, Bayu Dwi Laksono. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 No 2*.
- Handoko, Hani T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dan motivasi. *Jurnal Manajemen Vol 3 No 5*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2014). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mukzam, Djudi. (2017). Pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal MSDM Vol 7 No 1*.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Personalia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan organizational citizenship behaviour. *Jurnal EMBA Vol 8 No 2*.
- Syahropi, Ishak. (2016). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 2 No 1*.
- Umar, Husein. (2014). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positif Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Thesis Dan Skripsi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zainun, Buchari. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Gunung Agung