



## Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat

Ega Gema Pertiwi<sup>1</sup>, Novi Yanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [egagemapertiwi@gmail.com](mailto:egagemapertiwi@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

**Corresponding Author:** Ega Gema Pertiwi

**Abstract:** *This study aims to examine and see: 1) The influence of human resource competence partially on the performance of employees at the Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 2) The effect of work motivation partially on employee performance at the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province. 3) The partial effect of work enthusiasm on employee performance at the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province. 4) The simultaneous influence of HR competence, work motivation, and work spirit on employee performance at the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province. This type of research is quantitative. The population in this study were 65 employees of the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province. The sample uses a total sampling technique with a total of 65 employees. Sources of data in this study are primary data obtained from observations and questionnaires. The data analysis method used multiple linear regression, coefficient of determination, and t and f test. The results shows 1) Human resource competence partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province. 2) Work motivation partially has a positive and significant effect on the employee performance of the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province. 3) Work morale partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province.. 4) HR competence, work motivation, and work spirit simultaneously affect the performance of the employees of the Dinas Koperasi and UMKM West Sumatra Province. The contribution level of influence of human resources competence, work motivation, and work spirit on the performance of the Dinas Koperasi dan UMKM West Sumatra Province is 79.5%, while the remaining 20.5% is influenced by other variables not examined in this study, such as work discipline, job satisfaction, work behavior, work environment, and so on.*

**Keywords:** *HR Competence, Work Motivation, Work Spirit, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini tujuannya ialah menguji dan melihat : 1) Pengaruh kompetensi SDM secara khusus pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 2) Pengaruh motivasi kerja khusus pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 3) Pengaruh semangat kerja secara khusus pada kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 4) Pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja, dan semangat kerja secara bersama pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Povinsi Sumatera barat sebanyak 65 orang. Sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sebanyak 65 pegawai. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari observasi dan kuesioner. Metode analisa data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, koefisien determinan, serta uji t serta F . Hasil dari penelitian adalah 1) Kompetensi SDM secara khusus positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 2) Motivasi kerja secara khusus positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 3) Semangat kerja secara khusus positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 4) Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Tingkat pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja, serta semangat kerja pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat yaitu 79,5%, sementara 20,5% adalah pengaruh variable lain, misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja perilaku kerja, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Motivasi kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) adalah sebuah elemen utama pada perkembangan ekonomi Indonesia. UMKM memiliki peran untuk menumbuhkan daya finansial secara terpadu dan dapat direalisasikan pada industri kreatif serta bisnis. Secara nasional berkembang UMKM terjadi hampir diseluruh pelosok negeri, tidak terkecuali di Sumatera Barat. Berdasarkan sumber informasi <http://sumatra.bisnis.com>, saat ini jumlah UMKM di Sumatera Barat mencapai hampir sebanyak 600 ribu yang tersebar di seluruh daerah di Sumatera Barat.

UMKM memiliki potensi untuk menjadi sumber kekuatan bagi perekonomian. Pertumbuhan UMKM yang pesat menuntut instansi terkait yakni Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar mempunyai sumber daya manusia berkompeten untuk dapat mengelola seluruh UMKM .

Sumber daya manusia yang berfungsi secara produktif merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, pegawai yang dipekerjakan oleh organisasi merupakan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung dari kinerja pegawai.

SDM dengan berbasiskan kompetensi bisa menambah kapasitas serta memperluas tubuh insitusi, sebab jika pegawai yang mempunyai kompetensi menunjang tuntutan kerja, cenderung berhasil dari sisi wawasan, skill serta mental dan karakternya konstruktif sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang bermutu, loyal dan berprestasi. Penumbuhan SDM dengan basis kompetensi dilaksanakan supaya bisa mencetak output selaras misi dan target instansi sesuai standar kinerja yang sudah ditentukan. Oleh sebab itulah penentuan

tingkat kompetensi diperlukan untuk bisa melihat level prestasi atau kinerja serta bisa menjadi pedoman untuk mengawasi kinerja pegawai. Kompetensi SDM pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar bisa terlihat pada pendidikan yang dimiliki pegawai, sebagaimana yang terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Kualifikasi Pendidikan Pegawai**

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	17	26,1%
4	D3	4	6,2%
5	S1	28	43,1%
6	S2	16	24,6%
7	S3	0	0%
Jumlah Seluruh Pegawai		65 Pegawai	

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa dari 65 orang pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumbar, pegawai dengan tingkat pendidikan S1 paling banyak yaitu sebanyak 43,1%, pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 26,2% , pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 24,5%, pegawai dengan tingkat Pendidikan D3 sebanyak 6,2%, kemudian 0% pegawai dengan tingkat pendidikan SMP dan SD. Hal ini tentunya diharapkan dapat mempengaruhi kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk mengelola pertumbuhan dan pengembangan UMKM.

Selain Kompetensi, motivasi kerja sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja, seseorang yang bergabung pada sebuah organisasi dituntut adanya motivasi dalam dirinya. Motivasi muncul ketika seseorang merasa bahwa keinginan atau kebutuhannya telah terpenuhi sehingga ia menjadi semangat untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi sangat membantu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Munculnya motivasi tidak lain karena faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Diantaranya yaitu karena kompetensi yang dimiliki dan kondisi lingkungan kerja.

Namun berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, peneliti mendapatkan beberapa masalah terkait motivasi kerja yang rendah pada beberapa pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar. Berikut hasil pra survey terhadap 9 orang responden yang ditemui secara langsung dan diambil secara acak.

**Tabel 2**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Bekerja di Instansi ini, dapat menjamin kebutuhan hidup saya	6	66,7%	3	33,3%
2	Kepuasan terhadap gaji serta tunjangan yang saya terima	7	77,8%	2	44,4%
3	Merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja	4	44,4%	5	55,5%
4	Komunikasi merupakan hal utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai	5	55,5%	4	44,4%
5	Mendapatkan perhatian dan penghargaan dari atasan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan	3	33,3%	6	66,7%
6	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	3	33,3%	6	66,7%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (15 Desember 2021)

Bisa dilihat dimana pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar memiliki motivasi kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil pra survei, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa pegawai merasa tidak puas dengan kondisi lingkungan, kemudian pegawai merasa tidak mendapatkan perhatian dan penghargaan dari atasan atas prestasi kerja yang sudah dilakukan dan merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir meskipun memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Salah satu aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin kinerja yang tinggi adalah Semangat kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti masih adanya pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar menunda-nunda pekerjaan dan kurang antusias dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya beberapa pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah. Berikut hasil pra survey terhadap 9 orang responden yang ditemui secara langsung dan diambil secara acak sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Semangat Kerja**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Bangga terhadap pekerjaan	9	100%	0	0%
2	Tidak masuk kerja jika benar-benar dalam keadaan mendesak	7	77,8%	2	22,2%
3	Mengerjakan tugas dan kewajiban tepat pada waktunya	4	44,4%	5	55,5%
4	Cenderung menyelesaikan tugas untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja	3	33,3%	6	66,7%
5	Merasa antusias setiap mendapatkan tugas	3	33,3%	6	66,7%
6	Merasa bahagia ketika bekerja secara intens	3	33,3%	6	66,7%

*Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (15 Desember 2021)*

Menurut survey diketahui semangat kerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar belum maksimal, dimana terdapat pegawai yang tidak mengerjakan tugas dan kewajiban tepat waktu, selain itu cenderung tidak menyelesaikan tugas untuk menghindari terjadinya penumpukan kerja. Kemudian tidak merasa antusias setiap mendapatkan tugas serta tidak merasa bahagia ketika bekerja intens.

Organisasi harus mampu memberikan serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dengan berbagai cara, yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif. Kenyamanan yang dirasakan oleh pegawai sangat membantu untuk memacu semangat kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan memberikan sikap positif. Oleh karena itu, semangat kerja penting dijaga sehingga pegawai bisa menaikkan hasil kerjanya, dedikasi, dan sikap disiplin.

Kinerja pegawai merupakan suatu permasalahan yang selalu dihadapi oleh manajemen baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan, maka manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai Dinas Koperasi Provinsi Sumatera Barat sangat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu memberi kontribusi dalam perkembangan dan pertumbuhan UMKM yang tersebar di seluruh daerah Sumatera Barat. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Kinerja pegawai di Dinas Koperasi Provinsi Sumbar dapat dilihat pada pencapaian kinerja, tujuan serta sasaran.

**Tabel 4**  
**Pencapaian Kinerja, Tujuan dan Sasaran Tahun 2020**

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator kinerja	Target kinerja	Realisasi Kinerja
1.	Meningkatnya kualitas koperasi dan UMKM	Meningkatkan produktifitas, manajemen usaha dan permodalan koperasi	100%	60 %
		Peningkatan usaha koperasi baik simpan pinjam maupun sektor rill	100%	63%
		Peningkatan tata kelola organisasi dan SDM pengurus/pengelola koperasi	100%	56%
		Peningkatan pemasaran, promosi serta kemitraan produk UKM, fasilitasi standarisasi produk	100%	59%
		Peningkatan pendampingan dan akses permodalan	100%	67%
2.	Peningkatan kinerja Dinas Koperasi, UKM pada setiap bidang dan perencanaan setiap kegiatan yang lebih baik	Peningkatan kinerja Dinas Koperasi, UKM pada setiap bidang dan perencanaan setiap kegiatan yang lebih baik	100%	65%

Sumber: Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 4 bisa terlihat Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar belum maksimal, terlihat pada 6 Indikator kinerja, realisasi kinerja belum ada yang mencapai target kinerja. Untuk indikator kinerja satu yaitu meningkatkan produktifitas, manajemen usaha dan permodalan koperasi dengan target kinerja 100% capaian realisasi kinerja sebesar 60%. Untuk indikator kinerja kedua yaitu peningkatan usaha koperasi baik simpan pinjam maupun sektor rill dengan target kinerja 100% capaian realisasi kinerja sebesar 63%. Untuk indikator ketiga yaitu peningkatan tata kelola organisasi dan SDM pengurus/pengelola koperasi target kinerja 100% capaian realisasi kineja sebesar 56%. Indikator kinerja ke empat yaitu peningkatan pemasaran, promosi serta kemitraan produk UMKM, fasilitasi standarisasi produk dengan target kinerja 100% capaian realisasi kinerja sebesar 59%. Untuk indikator kinerja ke lima yaitu peningkatan pendampingan dan akses permodalan dengan target kinerja 100% capaian realisasi kinerja hanya mencapai 67%. Untuk indikator ke enam yaitu peningkatan kinerja Dinas Koperasi dan UMKM pada setiap bidang dan perencanaan setiap kegiatan yang lebih baik dengan target kinerja 100% capaian realisasi kinerja sebesar 65%

Menurut fenomena ini peneliti berminat mencari tahu lebih dalam terkait kinerja pegawai yang belum maksimal di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar. Menurut pengamatan, peneliti mendapatkan beberapa masalah yaitu terdapat UMKM yang belum dibina secara maksimal sehingga ada UMKM yang tidak bertahan lama di pasar. Hal ini memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian berkaitan dengan bagaimana pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja dan semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Penelitian tentang variabel ini sudah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan (Suryani, 2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Kebun Sejahtera.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan, mereka menggunakan dua variabel yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Namun dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu dengan menambahkan semangat kerja sebagai variabel baru.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sdm, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sumatera Barat”

### **METODE PENELITIAN**

Untuk pengumpulan data dipergunakan studi lapangan serta studi kepustakaan. Studi lapangan bersumber pada data primer lewat pembagian angket ke pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Kemudian riset perpustakaan bersumber dari buku, serta jurnal yang relevan.

Populasi ialah totalitas dari nilai yang memungkinkan, atas hitungan serta ukuran tertentu, secara kuantitatif dan kualitatif menurut ciri khusus berkaitan objek yang lengkap serta detail (Agussalim M., 2020). Populasi penelitian yaitu pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar sebanyak 65 orang.

Sampel adalah elemen dari populasi yang ditentukan memakai sebuah metode khusus secara ilmiah (Agussalim M., 2020). Dalam memilih sampelnya dipakai *total sampling* dimana sampelnya diambil dari keseluruhan populasi yang ada yaitu 65 orang pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar.

Pengujian alat ukur mempergunakan uji validitas serta reliabilitas. Uji validitas Ghozali (2015) dilakukan dengan membandingkan angka rhitung dan r tabelnya.

Menurut Ghozali (2015) pengujian reliabilitas instrumen bisa memakai teknik *Alpha Cronbach*. Adapun angka pedoman untuk reliabilitasnya yaitu *Alpha Cronbach* > 0,6.

Uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Kemudian juga memakai uji TCR, regresi linear berganda, koefisien determinan dan uji t dan uji F.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

#### **Analisa Linear Berganda**

Berikut adalah hasil ujinya.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.436	2.249		5.530	.000
	Kompetensi sdm	.232	.068	.331	3.396	.001
	Motivasi Kerja	.279	.088	.233	3.180	.002
	Semangat Kerja	.310	.060	.453	5.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berikut adalah persamaan regresinya :

$$Y = 12,436 + 0,232 X_1 + 0,279 X_2 + 0,310 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat :

1. Konstanta sebesar 12,436 artinya jika kompetensi SDM, motivasi kerja serta semangat kerja =0 kinerja pegawai adalah senilai konstanta sebesar 12,436 satuan.

2. Koefisien regresi kompetensi SDM senilai 0,232. Dengan arah yang positif, artinya kompetensi SDM positif memengaruhi kinerja pegawai. Jika kompetensi SDM naik satu poin, kinerja pegawai juga naik senilai 0,232 satuan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja senilai 0,279. Dengan arah yang positif, artinya motivasi kerja positif memengaruhi kinerja pegawai. Jika motivasi kerja naik satu poin, kinerja pegawai juga naik senilai 0,279 satuan.
4. Koefisien regresi semangat kerja senilai 0,310. Dengan arah yang positif, artinya semangat kerja positif memengaruhi kinerja pegawai. Jika semangat kerja naik satu poin, kinerja pegawai juga naik senilai 0,310 satuan.

### Analisa Determinasi

Adapun kontribusi variable kompetensi SDM, motivasi kerja serta semangat kerja secara simultan pada kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.795	3.55128
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi kerja, Kompetensi sdm				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Dari hasil diperoleh angka *Adjusted R Square* senilai 0,795. Dengan begitu tingkat pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja, serta semangat kerja pada kinerja pegawai Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar yaitu 79,5% sisanya 20,5% adalah pengaruh faktor lainnya, misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja, perilaku kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Berikut adalah hasilnya.

**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.436	2.249		5.530	.000
	Kompetensi sdm	.232	.068	.331	3.396	.001
	Motivasi Kerja	.279	.088	.233	3.180	.002
	Semangat Kerja	.310	.060	.453	5.149	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dengan alpha 0,05 uji dua arah  $df = n-k-1 = 65-3-1 = 61$  diperoleh t tabel 1,999. Interpretasinya yaitu :

1. Nilai t hitung kompetensi SDM senilai 3,396 > t tabelnya 1,999. Lalu angka sig nya senilai 0,000 < 0.05 keputusannya H1 diterima. Artinya kompetensi SDM signifikan memengaruhi kinerja pegawai.
2. Angka t hitung motivasi kerja senilai 3,180 > t tabelnya 1,999. Lalu angka sig nya senilai 0,000 < 0.05 keputusannya H2 diterima. Artinya motivasi kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

3. Angka t hitung semangat kerja senilai 5,149 > t tabelnya 1,999. Lalu angka sig nya 0,000 < 0.05 keputusannya H3 diterima. Artinya semangat kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai

### Uji F

Berikut ini hasil pengujiannya:

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3161.153	2	1053.718	83.551	.000 <sup>b</sup>
	Residual	769.309	61	12.612		
	Total	3930.462	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi sdm

Dari hasil tersebut didapati F hitung 83,551 > F tabelnya 2,76 (df1 = 3 , df2 = 65- 4 = 61) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang mana H4 diterima. Artinya kompetensi SDM, motivasi kerja dan semangat kerja signifikan simultan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji regresi linear berganda dan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif serta signifikan variabel kompetensi SDM pada kinerja pegawai. Artinya penelitian ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan kompetensi SDM di Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik. Dengan kompetensi SDM yang maksimal maka tingkat produktivitas pegawai meningkat sehingga pegawai dapat mencapai prestasi kerja. (Ibrahim, 2016) mengemukakan pada hakekatnya kompetensi merupakan sebuah inti potensi dalam diri individu yang membuatnya bisa mengerjakan semua tugas yang berhubungan dengan wawasan, kemampuan, attitude, tingkah laku yang mana itu termasuk ke dalam karakteristik seseorang. Kemudian Citra & Benjamin dalam (Ibrahim, 2016) kompetensi bisa didefinisikan suatu spesifikasi tingkahlaku yang diperlihatkan pekerja yang mempunyai kinerja sempurna dengan lebih konsisten serta lebih efektif daripada pekerja dengan kinerja kurang dari rata-ratanya.

Hasil ini sejalan penelitian (Roni et al., 2018) dimana kompetensi kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan KPU Provinsi Jambi. Dan penelitian (Guruh, 2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2019) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Dosen. Kemudian didukung penelitian (Nurjaya et al., 2021) dimana hasilnya kompetensi SDM positif serta signifikan memengaruhi kinerja Aparatur Desa. Didukung pula oleh hasil penelitian Yulianti, Rinaldo & Novi Yanti (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi secara parsial positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji regresi linier berganda serta uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja pada kinerja pegawai. Artinya penelitian ini



menunjukkan setiap terjadi peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar yang semakin meningkat. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin besar dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaan lebih maksimal.

Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi merupakan dorongan yang membimbing seseorang yang merubah perilaku seseorang ataupun perusahaan dalam bertindak untuk meraih sasaran yang diinginkan. Selain itu (Ansory & Indrasari, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul pada diri individu yang bersumber dari diri serta luar guna mengerjakan sebuah tugas lewat semangat besar dan mengerahkan semua kekuatan serta wawasan yang ada dalam meraih kepuasan sebagaimana yang diharapkan.

Sejalan dengan penelitian dilakukan oleh oleh (Arisanti et al., 2019) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Kemudian penelitian (Winata, 2019) membuktikan Adanya hubungan yang signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian (Fadli & Hasanudin, 2020) membuktikan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Bait Qur'ani Ciputat. Selain itu penelitian (Olda et al., 2021) menyimpulkan motivasi kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Didukung juga oleh penelitian Ardiyanto, Agussalim, & Novi Yanti (2022) yang menemukan hasil bahwa motivasi positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada uji regresi linear berganda serta uji t menunjukkan ada pengaruh positif serta signifikan variabel semangat kerja pada kinerja pegawai. Artinya penelitian ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan semangat kerja di Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Semangat kerja pada pegawai sangat perlu ditingkatkan, dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai merasa bergairah untuk melakukan aktivitas kerja sehingga terdapat kepuasan kerja pada pegawai.

Menurut (Erpidawati & Yuliastanty, 2020) semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan dengan lebih tekun serta lebih baik, dan disiplin guna meraih prestasi kerja optimal. Menurut (Agussalim, 2020) semangat kerja merupakan tingkahlaku yang diperlihatkan individu atau tim kerja atas lingkungan tempatnya bekerja, dimana pekerja bisa bekerja secara giat serta bertanggungjawab dan berkoordinasi untuk meraih sasaran yang sudah ditentukan instansi. Davis dalam (Agussalim, 2020) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang menghasilkan karya yg lebih baik. Kemudian Moekijat dalam (Agussalim, 2020) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Penelitian ini sejalan hasil penelitian (Yudi et al., 2021) memperoleh hasil semangat kerja berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Karya Empat Pilar. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Dahlila & Frinaldi, 2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Kesehatan Kota Pariaman. Lalu didukung pula hasil penelitian Novira, Agussalim, & Yulistia (2022) dimana dibuktikan adanya pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja pegawainya.

### **Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sesuai hasil uji F variable kompetensi SDM, motivasi kerja serta semangat kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar. Jadi kinerja akan meningkat jika kompetensi SDM, motivasi kerja serta semangat kerja ada kenaikan secara nyata. Dengan kontribusi sebesar 79,5%, hal ini menunjukkan bahwa begitu besar peranan kompetensi SDM, motivasi kerja dan semangat kerja di dalam membentuk kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar.

Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja bisa diartikan sebuah hasil pekerjaan secara kualitas serta kuantitas yang bisa diwujudkan pekerja saat mengerjakan pekerjaannya menurut tanggung jawab yang dibebankan pada pekerja. (Hasibuan, 2017) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional). Selain itu Yuniarsih dalam (Lian, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Hasil ini didukung riset sebelumnya dari (Achmad, 2016) hasilnya Secara simultan kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di The Jayakarta Hotel Bandung. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Suryani, 2017) membuktikan bahwa motivasi serta kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu didukung oleh penelitian (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) bahwa faktor kompetensi serta motivasi kerja secara simultan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Inti Kebun Sejahtera. Kemudian didukung penelitian yang dilakukan Yudi, Salfadri, & Novi Yanti (2021) dimana menunjukkan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Kompetensi SDM secara parsial positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi kerja secara parsial positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.
3. Semangat kerja secara parsial positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar.
4. Tingkat pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja, dan semangat kerja pada kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar yaitu sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% terpengaruh dari faktor lain, misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja, perilaku kerja, lingkungan kerja serta faktor lainnya.

### **REFERENSI**

Agussalim, M. 2017. *Statistik*. Padang: Ekasakti Press.

- Agussalim, M. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim, M. 2020. *Metode Penelitian*. Padang: Ekasakti Press.
- Ansory, Al Fadjar, and Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Eripidawati, and Susi Yuliasanty. 2020. *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Ibrahim, Meimoon. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan PTS Di Antara Kompetensi Dan Kinerja Dosen)*. Makassar: Fahmis Pustaka.
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press Publishing.
- Kurnianingrum TP, Rongiyati S, Hikmawati P. *Pelindungan Merek*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia; 2018.
- Lian, Bukman. 2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Winoto, Suhadi. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara.
- Achmad, Suryana H. 2016. "The Effect Of Competency, Motivation, And rganizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia." *JBHOST Journal of Business on Hospitality and Tourism* 02, no. 1: 136–46.
- Ardiyanto, D. U., Agussalim, & Yanti, N. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. *Jurnal Matua*, 4(2), 255–266.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK Jurnal Ekonomi Universitas Kadir* 2: 101–118.
- Callista, Natasha. 2016. "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya." *Agora* 4, no. 2: 45–50.
- Dahlila, Dahlila, and Aldri Frinaldi. 2021. "The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Performance of Health Office in in Pariaman City." *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* 11, no. 1: 89–110. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.19112>.
- Fadli, Roni, and Hasanudin. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 1: 70–79.
- Guruh, Muhammad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya" 2, no. 3: 343–354.
- Novira, M., Agussalim, & Yulistia. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Matua*, 4(2), 303–316
- Nurjaya, et al. 2021. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 3: 332-346.
- Olda, V., Agussalim, & Haryati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Matua*, 3(2), 363–

374.

- Roni, Khairun A, Anoesyirwan Moein, and Nur Ika Effendi. 2018. "Determination of Work Motivation and Its Implication on Employee Performance Secretariat of KPU Se-Province Jambi." *International Review of Management and Marketing* 8, no. 6: 72–77.
- Suryani, N. Lilis. 2018. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat- Tangerang." *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 3: 335–349.
- Sutedjo, Adji Sigit, and Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera." *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 2, No. 031: 120–129.
- Wahyuni, Hari. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, no. 2: 154–162.
- Winata, Hadi. 2019. "Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan." *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2, no. 2: 212–223.
- Yudi, Salfadri, & Yanti, N. 2021. Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Karya Empat Pilar. *Jurnal Matua*, 2(4), 279–294.
- Tentang Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 2021. <http://dinaskoperasidanukmsumbar.blogspot.com/html>. Diakses tanggal 13 Juli 2021.
- Website Resmi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. 2021. <http://diskopukm.sumbarprov.go.id/>. Diakses 14 Juli 2021.
- Info Berita Lokal Sumatra Hari ini. 2021. <https://sumatra.bisnis.com/>. Diakses 29 November 2021.