



PENGARUH MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALIH DAYA (OUTSOURCHING) DI PT.MULTISARANA KARYA MANDIRI KARAWANG

Oleh : Nurwulan Kusuma Devi Amanda Rahayu Putri*

ABSTRACT

The problem to be examined in this study is the performance of employees in outsourcing companies at PT.Multisarana Karya Mandiri Karawang. Estimating researchers are influenced by motivation and competence factors. How big is the influence of motivation and competence on the performance of outsourced employees at PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.

The purpose of the authors conducted this study was to study and analyze the motivation and competence on the performance of outsourced employees at PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang, and the magnitude of the influence of independent variables on the dependent variable.

The method used in this study is a quantitative method using descriptive and verification approaches. Respondents to outsource PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang as many as 60 people. The data in this study are primary and secondary data. Where the primary data obtained from respondents' answers to the questionnaire distributed by the author.

The results of the analysis of the data that has been done by the author, the results show that there is a positive and significant influence on motivation and competence on the performance of outsourced employees of PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang with a correlation coefficient r value of 0.250 for motivation and 0.557 for competence with a strong degree and a regression model $Y = 9,689 + 0,233 + 0,501 X$

Keywords: motivation, competence and employee performance

Latar Belakang Penelitian

Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, peranan sumber daya organisasi sangat penting dengan demikian akan sangat menentukan guna menggerakkan manusia di dalamnya agar sesuai kehendak perusahaan Sesuai dengan penyampaian Notoatmodjo dalam Budiman (2016:322) manajemen sumber daya manusia adalah proses agar kualitas dan kemampuan dalam diri individu (manusia) meningkat sehingga tujuan manusia itu sendiri dapat tercapai sehingga atasan haruslah memahami bagaimana memotivasi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan penentu seorang karyawan untuk bekerja sehingga diharapkan dapat memberikan respon pegawai terhadap pertanyaan mengenai usaha yang timbul dari pribadi karyawan untuk tumbuh

dorongan dari dalam diri untuk bekerja agar tujuan yang dikehendaki perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan Mangkunegara dalam Suparno (2014:15)

Kompetensi karyawan biasanya terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*), menyesuaikan bidang pekerjaan yang sedang diperlukan perusahaan, dengan demikian akan diperoleh hasil pekerjaan karyawan yang optimal serta berprestasi, dengan demikian hasil pekerjaan pun akan sesuai dengan yang diharapkan.

Hal tersebut sesuai dengan Harmon dalam Suparno (2014:17) kompetensi adalah kombinasi kemampuan yang dimiliki karyawan antara nilai, perilaku, kebijakan dengan mengelola secara dinamis serta menggunakan struktur orang – orang dalam bekerja secara efektif dengan melibatkan secara sistematis konsumen, stekholder dan masyarakat, sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan optimal.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Kinerja dalam organisasi merupakan penentu untuk sebuah organisasi atau perusahaan apakah telah berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja mempunyai sifat individual, karena antara pegawai satu dengan pegawai yang lain mempunyai kemampuan tersendiri dalam arti berbeda dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan. Hal tersebut sesuai dengan Widodo (2006:78) dalam Tampi (2014:2) menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan kegiatan kemudian menyempurkan hasil kegiatan tersebut sesuai dengan tanggung jawab serta sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Di PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang dalam menyediakan tenaga kerja yaitu masih terdapat Motivasi dan Kompetensi yang rendah, motivasi yang rendah dapat terlihat dari kurang memiliki inisiatif dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan karena karyawan tidak ada inisiatif dalam menyelesaikan masalah serta karyawan masih ketergantungan berdasarkan keputusan dari atasan, masih terdapat keluhan dari perusahaan lain mengeluh tentang kompetensi yang rendah yaitu karena selama ini evaluasi kegiatan seperti pelatihan dan training yang dilakukan kurang maksimal hal tersebut menyebabkan karyawan tidak berkompetensi dengan baik serta kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan ditambah masih terdapat kinerja karyawan yang rendah yaitu kurangnya persiapan dan pengetahuan pekerjaan karyawan dilapangan, belum memahami standar pekerjaan yang baik karena banyaknya kesalahan dalam bekerja, hal ini menunjukan karyawan belum mengetahui bagaimana cara bekerja yang baik dan benar Sehingga banyak perusahaan mempertimbangkan mengapa harus menggunakan jasa *outsourcing*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul “***Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang***”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Motivasi Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.

3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kompetensi Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia dalam Pomalingo dkk (2015:529) ilmu agar dapat mengatur hubungan serta peranan sumber daya yang ada dalam diri individu agar dapat memberikan kontribusi dengan efektif dan efisien serta menggunakannya semaksimal mungkin demi tujuan dalam organisasi agar dapat tercapai. Karena sumber daya manusia mempunyai posisi strategis di suatu organisasi swasta ataupun pemerintah dan yang memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan serta menggunakan sumber daya manusia sebagai alat untuk tercapainya tujuan organisasi baik itu individu ataupun organisasi (Handoko 2011:4) dalam Budiman (2016:322)

Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi dalam Gijoh (2013:1964) mengatakan bahwa “Motif penggerak individu untuk mengoptimalkan prestasi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal dalam kompetensi sesuai tingkat keunggulan dengan berusaha keras dan maksimal, selain untuk menggerakkan motivasi juga berperan sebagai pendorong serta alasan agar dapat bekerja dengan baik.

Menurut Hadari Nawawi (2011:351) dalam bukunya menyatakan bahwa “motivasi kata dasarnya adalah motif (*movere*) memiliki arti sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Yang demikian motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

Menurut Martoyo (2001: 32) dalam Gijoh (2013:1965) Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk semangat kerja. dorongan atau tenaga tersebut dapat berupa gerak dalam jiwa dan jasmani yang menyebabkan seseorang berbuat mendorong motif tersebut yaitu suatu *driving force* agar dapat manusia tersebut tergerak dalam bertingkah laku dan perbuatan tersebut memiliki tujuan.

Pengertian Kompetensi Pegawai

Menurut Hill (2012) dalam Arini (2019:187) mengatakan bahwa “Tidak hanya motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan tetapi ada faktor lain yang mendukung yaitu kompetensi atau kemampuan kerja dan keterampilan didalam diri harus dimiliki karyawan karena dapat memengaruhi hasil kerja. Karena kemampuan dalam hal ini harus dimiliki dalam melakukan proses kerja sangatlah berpengaruh “.

Menurut Siagian (2008: 8) dalam Gijoh (2013:1965) Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keahlian serta kemampuan yang dimiliki seseorang agar dapat melakukan hal – hal tertentu.

Kompetensi Kerja menurut Clark (2007:297) dalam Dr. Burso (2018:25) Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan kemampuan secara efektif.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Wirawan (2009:5) dalam Potu (2013:1210) kinerja adalah hasil pekerjaan melalui fungsi – fungsi atau indikator – indikator dalam pekerjaan atau profesi dengan kurun waktu tertentu.

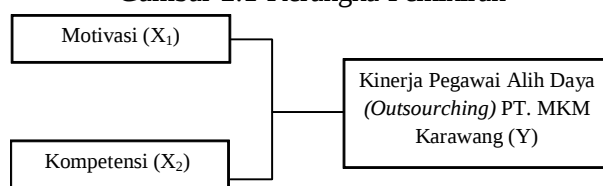
Hasibuan (2007:23) dalam Sudarwati (2014:14) mengatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya suatu hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai tugas dan tanggung jawab masing – masing agar tujuan organisasi tercapai secara sah yang sesuai dengan moral dan etika”.

Pengertian kinerja Menurut Hasibuan (2010:29) dalam Pomalingo dkk (2015:530) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan digunakan untuk menilai terhadap karyawan atau perusahaan, karena kinerja yang baik adalah salah satu langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memaksimalkan hasil pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Kinerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) PT. MKM Karawang (Y)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Variabel Motivasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan Alih Daya (*outsourcing*) PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.

H2 = Variabel kompetensi signifikan memengaruhi terhadap kinerja karyawan Alih Daya (*outsourcing*) PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.

H3 = Variabel Motivasi dan Kompetensi Signifikan memengaruhi terhadap kinerja karyawan Alih Daya (*outsourcing*) PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Juliansyah dalam bukunya (2017:34) penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti sedangkan verifikatif menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan yang sumbernya dari responden. Adapun data responden merupakan pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008:115) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang. Maka dalam penelitian ini yang menjadi data penelitian sebagai parameternya atau populasi adalah sebanyak 137 orang.

Menurut sugiyono (2017:81) bahwa sampel merupakan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, lebih lanjut Sugiyono menerangkan bahwa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi untuk itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul – betul

representatif (mewakili) Untuk menentukan jumlah sampel ini peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:
Diketahui : Populasi atau $N = 137$ dan $e = 10\%$, maka:

$$n = \frac{137}{1 + (137 \times 0,1^2)}$$
$$n = 5$$

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Menurut sugiyono (2013:119) bahwa Uji validitas digunakan untuk Mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji validitas setiap butir dengan cara skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y, sehingga diperoleh indeks validitas setiap butir. Setelah diketahui dari hasil perhitungan besarnya korelasi, kemudian dibandingkan dengan tabel *r product moment* dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

- 1.) Jika $r_{XY} \text{ hitung} \geq r_{\text{tabel}}$, maka valid
- 2.) Jika $r_{XY} \text{ hitung} \leq r_{\text{tabel}}$, maka tidak valid.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid. Penguji melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang mencakup variabel variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid.

Tujuan uji reliabilitas ini adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten atau sama terhadap hasil dari pertanyaan dalam penelitian serupa atau uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen (Husein Umar, 2004).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik. Dalam uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dasar keputusannya adalah berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu jika $\hat{n} \text{ value} > 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika $\hat{n} \text{ value} < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dalam uji Grafik, Ghazali (2011: 163) menyatakan bahwa “ data dikatakan normal bila ada titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya”. Jadi, dapat diperoleh gambaran bahwa data residual berdistribusi normal jika nilai $\hat{n} \text{ value} > 0,05$ dan grafik menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan linear antara satu variabel prediktor (*independent*, X) dan satu variabel respon (*dependent*, Y). Jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas X (*independen*) dan variabel terikat Y (*dependen*), lalu akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui, langkah penyelesaiannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana:

- Y = Kinerja Pegawai Outsourcing
- X_1 = Motivasi Pemberdayaan
- X_2 = Kompetensi
- a = Nilai *intercept* (konstan)
- b_1, b_2 = Koefisien arah regresi
- e = eror item

Analisis Korelasi

Melakukan analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r = 0$), hubungan secara sempurna ($r = 1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (hubungan searah) atau negatif (hubungan berlawanan arah). Dan dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi person (*person's product moment coefficient of correlation*) yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antara variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1. Sifat koefisien korelasi adalah plus (+) atau minus (-).

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terkait Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Jika R² semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh (X₁) dan (X₂) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X₁ dan X₂) semakin rendah.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Uji t (Uji Parsial)

Melakukan uji t ini memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara pengambilan keputusan yaitu:

Jika nilai probabilitas < 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sedangkan jika nilai probabilitas > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Demikian pula dapat dilakukan dengan cara melihat tabel t, yaitu: jika t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, sedangkan jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Untuk menghitung t - tabel digunakan ketentuan n-1 pada level significant sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) atau taraf keyakinan 95% atau 0.95, jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel itu tidak signifikan.

Uji F (Uji Bersama)

Melakukan uji simultan dengan F test ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Uji-

F diperuntukan guna melakukan uji hipotesis koefisien (*slope*) regresi secara bersamaan. Secara umum hipotesisnya dituliskan sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Ha : Ada Pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara: jika nilai probabilitas < 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak sedangkan jika nilai probabilitas > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Demikian juga, dapat dilakukan dengan cara F hitung dengan F tabel jika F hitung > F tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak sedangkan Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.898	10

Motivasi (X ₁)		
0,607	0,254	Valid
0,668	0,254	Valid
0,648	0,254	Valid
0,606	0,254	Valid
0,735	0,254	Valid
0,763	0,254	Valid
0,626	0,254	Valid
0,664	0,254	Valid
0,593	0,254	Valid
0,553	0,254	Valid

Sumber : Hasil SPSS diolah

Menggunakan *degree of freedom* (df) = n-3, dalam penelitian ini jumlah sample (n) = 60 dan besarnya df = 60-3 = 57, dan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,254 (dengan uji dua sisi). Hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner yang peneliti sebarakan memperoleh hasil positive yakni 100 % valid dan Reliabel.

b. Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel 2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.874	10

Kompetensi (X ₂)		
0,615	0,254	Valid
0,406	0,254	Valid
0,535	0,254	Valid
0,639	0,254	Valid
0,774	0,254	Valid
0,704	0,254	Valid
0,598	0,254	Valid
0,621	0,254	Valid
0,523	0,254	Valid
0,536	0,254	Valid

Sumber : Hasil SPSS diolah

Menggunakan *degree of freedom* (df) = n-3, dalam penelitian ini jumlah sample (n) = 60 dan besarnya df = 60-3 = 57, dan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,254 (dengan uji dua sisi). Hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner yang peneliti sebarakan memperoleh hasil positive yakni 100 % valid.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.827	10

Kinerja (Y)		
0,429	0,254	Valid
0,489	0,254	Valid
0,592	0,254	Valid
0,521	0,254	Valid
0,574	0,254	Valid
0,528	0,254	Valid
0,470	0,254	Valid
0,532	0,254	Valid
0,551	0,254	Valid
0,447	0,254	Valid

Sumber : Hasil SPSS diolah

Menggunakan *degree of freedom* (df) = n-3, dalam penelitian ini jumlah sample (n) = 60 dan besarnya df = 60-3 = 57, dan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,254 (dengan uji dua sisi). Hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner yang peneliti sebarakan memperoleh hasil positive yakni 100 % valid.

Uji Normalitas

Tabel 4

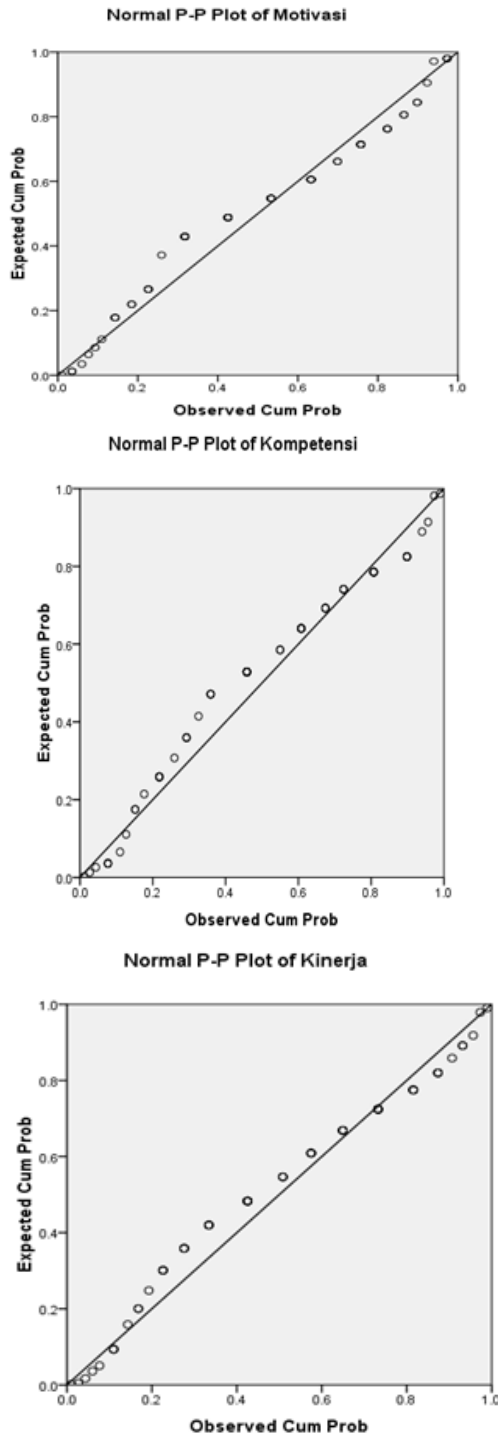
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Motivasi	Kompetensi	Kinerja	
N	60	60	60	
Normal Parameters	Mean	36.20	34.50	35.40
	Std. Deviation	6.719	6.954	6.260
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.145	.128
	Positive	.087	.108	.086
	Negative	-.162	-.145	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258	1.126	.993
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084	.159	.278

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil SPSS diolah

Dari tabel 4 diatas dapat ditunjukkan bahwa diperoleh signifikansi untuk motivasi 0,084 , kompetensi 0,150 dan kinerja 0,278 dimana signifikansi untuk ketika variabel > dari 0,5 sehingga dapat



Dari gambar P-p plot diatas dapat menunjukan grafik menyebar bertebaran disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas

Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 5
 Hasil Analisis Regresi

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.689	3.548		2.731	.008
Motivasi	.233	.099	.250	2.346	.022
Kompetensi	.501	.096	.557	5.231	.000

a. Dependent

Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS diolah

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1173.628	2	586.814	29.372	.000 ^a
Residual	1138.772	57	19.978		
Total	2312.400	59			

a. Predictors: (Constant),

Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable:

Kinerja

Sumber : Hasil SPSS diolah

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Hasil Perhitungan Uji t menunjukan bahwa t hitung > t tabel 2,346 untuk motivasi dan 5,231 untuk kompetensi dimana keduanya > t tabel yaitu 2,000 atau signifikansi 0,022 untuk motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) 0,000 dimana signifikansi tersebut > dari 0,05 hal tersebut juga menunjukan bahwa data berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- Hasil Perhitungan Uji F menunjukan bahwa F hitung > F tabel secara bersama – sama dimana F tabel yaitu 29.372 > 3,15 atau signifikansi motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) 0,000 dimana

signifikansi tersebut > dari 0,05 hal tersebut juga menunjukkan bahwa data berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

- Hasil dari persamaan Regresi Berganda adalah: nilai konstanta sebesar 9,689 dan nilai tabel koefisien variabel motivasi dan kompetensi masing – masing sebesar $0,233 + 0,501 + e$. Artinya setiap penambahan skor jawaban variabel motivasi sebesar 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $9,689 + 0,233 + 0,501$ menjadi 10,423. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja. Dikarenakan pengaruh tersebut positif, maka jika variabel motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) maka akan diimbangi pula pada variabel kinerja (Y).

Tabel 4.6
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.508	.490	4.470

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Sumber : Hasil SPSS diolah

- Dari Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) menunjukkan bahwa memiliki nilai sebesar 0,712 yang hampir mendekati 1 artinya hubungan antara variabel motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat.
- Dari hasil perhitungan *R square* (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,508 yang artinya 50,8 % dari variabel motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) menjelaskan pengaruh besaran terhadap kinerja karyawan. Kemudian sisanya 49,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada peneliti ini.

Kesimpulan

Tujuan dalam peneltian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi dan kinerja PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang secara parsial. Berdasarkan hasil peneltian serta pembahasan pada penjelasan di bab IV, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang dengan dibuktikan signifikansi $0,022 < 0,05$ untuk

motivasi sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. dengan model regresi $Y = 0,233 X_1 + 0,501 X_2 + e$ jadi dapat disimpulkan jika motivasi kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik maka hasil kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang dengan dibuktikan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk kompetensi sehingga H_a diterima dan H_o ditolak dengan model regresi $Y = 0,205 X_1 + 0,532 X_2 + e$ dapat disimpulkan jika karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik dengan demikian maka hasil kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 50,8% , kemudian sisanya 49,2% ditentukan oleh faktor lain seperti pendidikan juga pelatihan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aurelia Potu (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Solutenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Emba, (Online)*, Vol 1 No 4 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>, diakses 12 Januari 2020)
- Dewi Ulfah Arini (2013). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Telemarketing Terhadap Kinerja Karyawan PT M.I.S Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif, (Online)*, Vol 2, No 1 (<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3515>, diakses 12 Januari 2020).
- Dr.Juliansyah Noor,S.E.,M.M, (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis,Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta : Kencana.
- Dr.Muhammad Busro (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hadari Nawawi, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Universitas Gajah Mada.
- Husein Umar, 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP UNDIP. Semarang.

- Misbahuddin, Iqbal Hasan, 2014, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Edisi Ke-2*. Jakarta : Bumi Aksara
- Novelisa dkk (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Tendea Manado. *Jurnal Emba*, (Online), Vol 4 No 4 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13726>), diakses 12 Januari 2020)
- Rienly Gijoh (2016). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Emba*, (Online), Vol 1, No 4 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3404>), diakses 12 Januari 2020)
- Rivky Purnalingo dkk (2015). Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, (Online), Vol 5 No 5 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9875>, diakses 12 Januari 2020).
- Suparno dkk (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen . *Jurnal Paradigma* (Online), Vol 12 No 1 (<https://www.neliti.com/publications/116176/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-kompetensi-terhadap-kinerja-pegawai-dinas-p>, diakses 12 Januari 2020)
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh Bandung: ALFABETA
- _____. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
