

Jejak Artikel:

Unggah: 10 Januari 2022;

Revisi: 15 Januari 2022;

Diterima: 17 Januari 2022;

Tersedia online: 10 Agustus 2022

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard

Wilson Wiranto¹, Hikmah²

^{1,2}Universitas Putera Batam

wilsonwiranto0@gmail.com¹, hikmah@puterabatam.ac.id²

ABSTRAK

Sumber daya manusia atau biasanya disingkat SDM merupakan salah satu bagian yang penting dalam perusahaan karena merupakan roda berjalannya kegiatan perusahaan sehingga bisa mencapai tujuannya. Masalah utama dari sumber daya manusia yang patut diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari beberapa faktor, misalnya motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. PT Karimun Marine Shipyard juga menyadari hal ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi berjumlah 266 karyawan PT Karimun Marine Shipyard dan sampel berjumlah 160 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F. Sebelum uji statistik, dilakukan terlebih dahulu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima), serta motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima).

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Motivasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam perusahaan karena merupakan roda berjalannya kegiatan perusahaan sehingga bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam dalam pengelolaan, pengorganisasian dan pelaksanaan kegiatan diperusahaan atau organisasi.

Masalah utama dari pengaturan karyawannya yang memerlukan perhatian dalam suatu perusahaannya ialah kinerja karyawan. Kinerja merupakan perolehan pekerjaan seseorang karyawan didalam sebuah perusahaan yang berisikan oleh pertanggung jawaban yang dilimpahkan

¹Koresponden: Wilson Wiranto, Universitas Putera Batam. Jl Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kota Batam. wilsonwiranto0@gmail.com

secara sah, sesuai dengan hukum, moral dan etika untuk mencapai tujuan organisasi (Fialy & Tirtayasa, 2020). Hasil dari suatu organisasi tergantung pada hasil karyawannya.

Kinerja karyawannya berkaitan dengan beberapa faktor, satu di antaranya motivasi. Motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong individu didalam berkontribusi semaksimal mungkin bagi kemajuan perusahaannya untuk meraih tujuannya (Lie & Hotlan, 2018). Di sisi lain, kompetensi yang dimiliki setiap karyawan juga sangat penting didalam memaksimalkan kinerja karyawan. Kompetensi bisa dimaknai sebuah keahlian individu didalam mengatasi segala permasalahan didalam pekerjaannya (Pribadiyono & Hendarto, 2019).

Karyawan juga saat melakukan pekerjaannya perlu mencapai kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. Kepuasan kerja adalah sikap positif dengan adaptasi diri yang baik terhadap kondisi dan keadaan kerja disuatu perusahaan seperti permasalahan upah, keadaan sosialnya, keadaan fisiknya serta psikologisnya (Purba et al., 2020: 54).

PT Karimun Marine Shipyard berlokasi di Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau, merupakan perusahaan untuk pelayanan dibidang industri galangan kapal. Berdasarkan hasil pra survey di PT Karimun Marine Shipyard, ditemukan masalah bahwa karyawan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini dapat diamati dari persentase ketepatan waktu kehadiran karyawan.

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan September 2020 – Agustus 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat (Orang)	Persentase
September	280	40	14,29%
Oktober	280	39	13,93%
November	280	42	15%
Desember	278	38	13,67%
Januari	275	34	12,36%
Februari	275	34	12,36%
Maret	270	30	11,11%
April	269	32	11,89%
Mei	269	31	11,52%
Juni	266	28	10,53%
Juli	266	30	11,28%
Agustus	266	33	12,40%

(Sumber: HRD PT Karimun Marine Shipyard, 2021)

Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk hadir tepat waktu memulai pekerjaannya sehingga mempengaruhi ketepatan waktu pekerjaan yang bisa diselesaikan. Masalah lain yang dihadapi karyawan adalah sering mendapatkan pekerjaan diluar kemampuannya sehingga tidak bisa bekerja secara optimal. Setiap karyawan memiliki motivasi tidak hanya dalam hal upah yang diterima, namun juga memerlukan hal lainnya. Kurangnya perhatian dari atasan dan penghargaan dari perusahaan bisa menjadi salah satu penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan mengetahui masalah terkait pengaruh dari masing-masing variabel motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi bisa dimaknai sebagai rangsangan yang timbul didalam maupun diluar diri individu yang bisa menimbulkan rasa semangatnya dan tekunnya didalam meraih yang di inginkan. Motivasi karyawan begitu memengaruhi produktivitas serta menjadi sebagian dari pekerjaan manajernya ialah memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Purba et al., 2020: 63).

Menurut Mockijat, motivasi dapat dipengaruhi oleh aspek internal yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan aspek eksternalnya didasarkan pada keberadaannya didalam organisasinya dan bergantung pada asumsi serta metode yang digunakan pemimpin organisasinya didalam mendorong karyawannya (Suriyanto, 2021: 11).

Menurut (Purba et al., 2020: 64), indikator-indikator untuk pengukuran motivasi seseorang antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Kompetensi

Kompetensi ialah kecakapan seseorang didalam melakukan pekerjaannya dengan baik serta bermanfaat berdasarkan pertanyaan terkait dengan pengetahuannya, keahliannya, serta sikapnya (Krisnandi & Saputra, 2021).

Menurut (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020: 170), tujuannya dari kebutuhannya didalam menentukan tingkatan kompetensinya seorang karyawan hanya didalam menelusuri tingkatan kinerja karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Indikator-indikator pengukuran kompetensi karyawan antara lain watak, motif, bawaan, pengetahuan, dan keterampilan atau keahlian. Kompetensi karyawan dibagi jadi 2 kelompok, yaitu *threshold Competence* (kompetensi minimum) dan *differentiating Competence*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sebuah perilaku karyawannya terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerjanya, kerja samanya diantara karyawan, penghargaan yang didapatinya, serta masalah terkait dengan faktor fisiknya dan psikologisnya. Perilaku terhadap pekerjaannya ini sebagai perolehan dari banyaknya perilaku seseorang terhadap faktor pekerjaan yang mengarah pada sikap umum individu diluar pekerjaan yang dihadapinya (Bahri, 2018: 63).

Pendapat dari (Purba et al., 2020: 54), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjanya antara lain kesempatan maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas.

Menurut (Bahri, 2018: 69), indikator-indikator untuk pengukuran kepuasan kerja karyawan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah tingkatan pencapaian ataupun hasilnya yang sebenarnya dari individu yang dihitung secara kualitatif dan kuantitatif secara teratur oleh wewenang serta tanggungjawabnya suatu pekerjaannya didalam sebuah perusahaannya, berdasar tujuannya, standarnya serta kriterianya yang telah ditentukan (Sinaga et al., 2020: 13).

Kinerja berfungsi sebagai parameter kemampuan seorang pegawai dalam mengatasi tugasnya sesuai dengan ketersediaan serta kemampuannya pegawai dalam organisasi (Surajiyo et al., 2020: 13). Menurut (Fialy & Tirtayasa, 2020: 69), indikator-indikator untuk pengukuran kinerja karyawan antara lain hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin waktu dan absensi.

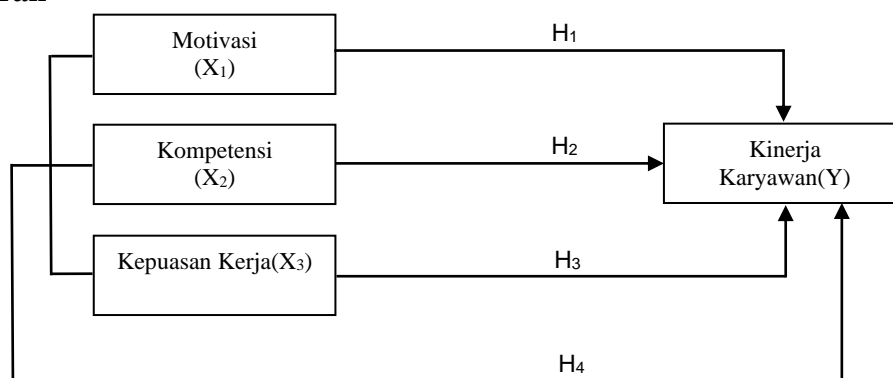
Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini antara lain:

1. (Syahrani et al., 2021), menjelaskan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja cabang Sulawesi Selatan.

- (Wasiman, 2021), menjelaskan bahwa komunikasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota Batam.
- (Fialy & Tirtayasa, 2020), menjelaskan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Kualanamu.
- (Krisnandi & Saputra, 2021), menjelaskan bahwa kompetensi, komunikasi, kedisiplinan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Peneliti, 2021)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini bisa dirumuskan menjadi sebagai berikut:

- H1: Diduga Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
- H2: Diduga Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
- H3: Diduga Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
- H4: Diduga Motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai *explanatory research* yang dilaksanakan di kantor PT Karimun Marine Shipyard yang terletak di Jalan PT Mutiara RT 02 RW 02 Desa Pangke, Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau, Indonesia. Populasi berjumlah 266 orang karyawan dan total sampel 160 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Sampel diambil secara random memakai teknik *random sampling*.

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Sumber: Slamet & Hatmawan, 2020: 12)

Dimana:

n = Jumlah sampel

N= Total populasi

eCo-Buss

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{266}{1 + 266 (0,05)^2} = \frac{266}{1,665} = 160 \text{ orang}$$

Data berasal dari 2 sumber, yakni data primer dari wawancara dan pembagian kuesioner, serta data sekunder dari jurnal dan data karyawan perusahaan. Kuesioner ini disebarakan kepada 160 responden dan diukur menggunakan skala *likert*.

Tabel 2. Daftar Pernyataan Kuosioner

No	Variabel	Pernyataan
1	Motivasi	Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2	Motivasi	Karyawan merasa perusahaan menetapkan standar keamanan kerja yang sangat baik
3	Motivasi	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan
4	Motivasi	Karyawan merasa dihargai karena mendapatkan tanggung jawab yang penting
5	Motivasi	Karyawan mampu tumbuh dan berkembang dengan baik di perusahaan ini
6	Kompetensi	Karyawan merasa percaya diri saat menerima tugas dan pekerjaan
7	Kompetensi	Karyawan memiliki motif yang baik dalam setiap bertindak
8	Kompetensi	Karyawan mampu mengendalikan emosi di lingkungan kerja
9	Kompetensi	Karyawan memiliki pengetahuan yang jelas mengenai pekerjaan
10	Kompetensi	Karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan keterampilan yang dimiliki
11	Kepuasan Kerja	Karyawan senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
12	Kepuasan Kerja	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima
13	Kepuasan Kerja	Karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam perkembangan perusahaan
14	Kepuasan Kerja	Karyawan merasa senang dengan arahan dan bimbingan atasan
15	Kepuasan Kerja	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
16	Kinerja Karyawan	Karyawan selalu berusaha dan menekankan hasil kerja yang baik
17	Kinerja Karyawan	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik terhadap setiap pekerjaan yang diterima
18	Kinerja Karyawan	Karyawan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik
19	Kinerja Karyawan	Karyawan mampu menjaga sikap karyawan selama di lingkungan kerja
20	Kinerja Karyawan	Karyawan selalu datang tepat waktu

(Sumber : Data Peneliti, 2021)

Analisis data penelitian ini dalam model regresi linear berganda dengan memakai SPSS 25. Beberapa uji yang diujikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memiliki data tersajikan didalam mean, modus, median, dan perhitungan persentase.

2. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang didapatkan oleh peneliti dengan kriteria jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$, maka data valid (V. Sujarweni, 2020: 108).

3. Uji Reliabilitas

Uji ini untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner dengan kriteria jika nilai $\text{Alpha} > 0,6$ maka reliabel (V. Sujarweni, 2020: 110).

4. Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal. Uji ini menggunakan *Kolmogorov smirnov* dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$ (V. Sujarweni, 2020: 225).

5. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji hubungan linier di antara beberapa atau variabel independen yang sempurna atau pasti dari model yang ada. Uji ini menggunakan nilai VIF dengan kriteria jika nilai $\text{VIF} < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas (V. Sujarweni, 2020: 227).

eCo-Buss

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji kondisi dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan memakai uji Glejser dengan kriteria jika hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (V. Sujarweni, 2020: 226).

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran dalam suatu persamaan linear, yaitu analisis regresi linear berganda yang diolah oleh SPSS (V. Sujarweni, 2020: 227).

8. Analisis Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (V. Sujarweni, 2020: 228).

9. Uji t

Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh 1 variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang dipakai adalah jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti (V. Sujarweni, 2020: 229).

10. Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan adanya pengaruh diantara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Kriteria yang dipakai adalah jika F hitung $>$ F tabel dan nilai sig $<$ 0,05 maka hipotesis diterima (V. Sujarweni, 2020: 228).

Hasil

Karakteristik Responden

Profil responden dibagi menurut jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, dan lama kerja.

Tabel 3. Profil Responden

	Profil	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-Laki	107	66,9
	Perempuan	53	33,1
Usia	18-25 tahun	30	18,8
	26-35 tahun	101	63,1
	36-45 tahun	29	18,1
Status Pernikahan	Belum Menikah	97	60,6
	Menikah	63	39,4
Pendidikan	SD	3	1,9
	SMP	15	9,4
	SMA	68	42,5
	Diploma Sarjana	28	17,5
Lama Kerja	< 1 tahun	46	28,7
	1-5 tahun	13	8,1
	6-10 tahun	78	48,8
	> 10 tahun	5	3,1

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2021)

Dari tabel 3, terdapat 66,9% responden laki-laki dan sisanya perempuan sebanyak 33,1%. Jadi, mayoritas responden adalah laki-laki. Dari usia, terdapat 18,8% responden yang berusia 18-25 tahun, 63,1% berusia 26-35 tahun, dan sisanya 18,1% berusia 36-45 tahun. Jadi, mayoritas

eCo-Buss

responden berusia antara 26-35 tahun. Dari status pernikahan, terdapat 39,4% responden yang sudah menikah dan sisanya belum menikah sebanyak 60,6%. Jadi, mayoritas responden belum menikah. Dari pendidikan, terdapat 1,9% responden yang berpendidikan SD, 9,4% responden yang berpendidikan SMP, 42,5% responden yang berpendidikan SMA, 17,5% responden yang berpendidikan diploma, dan sisanya 28,7% responden yang berpendidikan sarjana. Jadi, mayoritas responden berpendidikan SMA. Dari lama kerja, terdapat 8,1% responden yang bekerja < 1 tahun, 48,8% responden yang bekerja antara 1 – 5 tahun, 33,8% responden yang bekerja antara 6 – 10 tahun, dan sisanya 9,4% responden yang bekerja > 10 tahun. Jadi, mayoritas responden bekerja antara 1 – 5 tahun.

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan rentang skala sebagai berikut:

Tabel 4. Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	160 – 288	Sangat tidak setuju
2	289 – 417	Tidak setuju
3	418 – 546	Kurang setuju
4	547 – 675	Setuju
5	676 – 804	Sangat setuju

(Sumber: Data Peneliti, 2021)

Tabel 5. Hasil Pernyataan Variabel Penelitian

Nomor Pernyataan	Motivasi (X ₁)	Kompetensi (X ₂)	Kepuasan Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)
1	547	551	541	568
2	585	545	522	558
3	543	552	534	565
4	513	570	519	539
5	537	564	560	540
Rata-Rata Skor	545	556,4	535,2	554

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Skor rata-rata motivasi adalah 545. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah X1.2 dengan skor 585, dan skor terendah adalah X1.4 dengan skor 513. Total skor ini berada pada rentang skala 418-546 sehingga disimpulkan jika responden lebih banyak memilih poin kurang setuju pada variabel motivasi.

Skor rata-rata kompetensi adalah 556,4. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah X2.4 dengan skor 570, dan skor terendah adalah X2.2 dengan skor 545. Total skor ini berada pada rentang skala 547-675 sehingga disimpulkan jika responden lebih banyak memilih poin setuju pada variabel kompetensi.

Skor rata-rata kepuasan kerja adalah 535,2. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah X3.5 dengan skor 560, dan skor terendah adalah X3.4 dengan skor 519. Total skor ini berada pada rentang skala 418-546 sehingga disimpulkan jika responden lebih banyak memilih poin kurang setuju pada variabel kepuasan kerja.

Skor rata-rata kinerja karyawan adalah 554. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah Y.1 dengan skor 568, dan skor terendah adalah Y.4 dengan skor 539. Total skor ini berada pada rentang skala 547-675 sehingga disimpulkan jika responden lebih banyak memilih poin setuju pada variabel kinerja karyawan.

eCo-Buss

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung yang diperoleh dari olah data SPSS 25 dengan nilai r tabel. Nilai r tabel adalah 0,1552. Data valid jika r hitung > r tabel. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,698	0,1552	Valid
	X1.2	0,690	0,1552	Valid
	X1.3	0,791	0,1552	Valid
	X1.4	0,838	0,1552	Valid
	X1.5	0,764	0,1552	Valid
Kompetensi (X ₂)	X2.1	0,729	0,1552	Valid
	X2.2	0,775	0,1552	Valid
	X2.3	0,751	0,1552	Valid
	X2.4	0,747	0,1552	Valid
	X2.5	0,784	0,1552	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	0,812	0,1552	Valid
	X3.2	0,753	0,1552	Valid
	X3.3	0,784	0,1552	Valid
	X3.4	0,817	0,1552	Valid
	X3.5	0,742	0,1552	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,779	0,1552	Valid
	Y.2	0,769	0,1552	Valid
	Y.3	0,835	0,1552	Valid
	Y.4	0,853	0,1552	Valid
	Y.5	0,759	0,1552	Valid

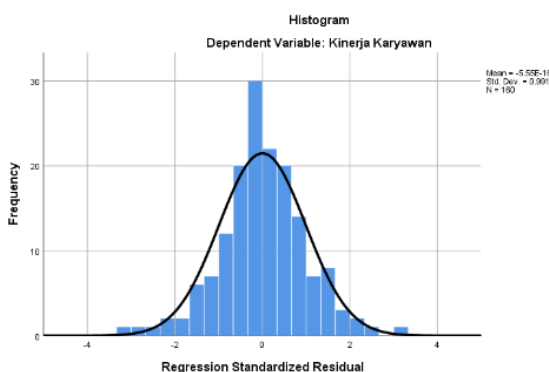
(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap pernyataan pada masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Alfa Cronbach* dengan kriteria nilai *Alfa* > 0,6 maka reliabel. Nilai *Alfa* untuk motivasi adalah 0,812 sehingga data reliabel. Nilai *Alfa* untuk kompetensi adalah 0,814 sehingga data reliabel. Nilai *Alfa* untuk kepuasan kerja adalah 0,840 sehingga data reliabel. Nilai *Alfa* untuk motivasi adalah 0,857 sehingga data reliabel.

Uji Normalitas

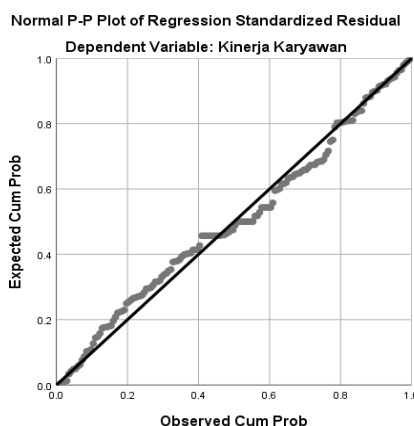


Gambar 2. Histogram

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

eCo-Buss

Gambar di atas menunjukkan bahwa kurva berbentuk lonceng sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Cara kedua adalah diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*.



Gambar 3. Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Gambar di atas menunjukkan semua titik-titik tersebar di sekitar garis sehingga data berdistribusi normal. Cara terakhir adalah dengan cara uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi data adalah normal. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06665744
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.054
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* memiliki nilai signifikan sebesar 0,2 dan lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan nilai VIF Hasil ujinya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi	.279	3.585
Kompetensi	.318	3.145
Kepuasan Kerja	.317	3.150

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park Gleyser. Model dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.276	.550		4.140	.000
1 Motivasi	-.020	.056	-.055	-.365	.715
Kompetensi	-.009	.052	-.026	-.183	.855
Kepuasan Kerja	-.013	.051	-.037	-.261	.794

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Maka model tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.910	.831		1.095	.275
Motivasi	.228	.085	.214	2.683	.008
Kompetensi	.557	.078	.532	7.136	.000
Kepuasan Kerja	.169	.077	.163	2.184	.030

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

$$Y = 0,910 + 0,228X_1 + 0,557X_2 + 0,169X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,910 berarti jika variabel motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 0,910.
2. Nilai variabel motivasi (X_1) 0,228 menunjukkan setiap kenaikan 1% variabel motivasi maka variabel kinerja karyawan akan naik 22,8%.
3. Nilai variabel kompetensi (X_2) adalah 0,557 menunjukkan setiap kenaikan 1% variabel kompetensi maka variabel kinerja karyawan akan naik 55,7%.
4. Nilai variabel kepuasan kerja (X_3) adalah 0,169 menunjukkan setiap kenaikan 1% variabel kepuasan kerja maka variabel kinerja karyawan akan naik 16,9%.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan dengan cara t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima. Hasil ujinya adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.910	.831		1.095	.275
Motivasi	.228	.085	.214	2.683	.008
Kompetensi	.557	.078	.532	7.136	.000
Kepuasan Kerja	.169	.077	.163	2.184	.030

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

1. Nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar $0,008 < \alpha 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,683 >$ nilai t tabel $1,975$. Maka hipotesis pertama diterima.
2. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $7,136 >$ nilai t tabel $1,975$. Maka hipotesis kedua diterima.
3. Nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja sebesar $0,030 < \alpha 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,184 >$ nilai t tabel $1,975$. Maka hipotesis ketiga diterima.

Uji F

Uji F dilakukan dengan ketentuan jika F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima. Hasil uji F untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785.274	3	595.091	136.702	.000 ^b
	Residual	679.101	156	4.353		
	Total	2464.375	159			

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Dari tabel di atas, nilai sig. sebesar $0,000 <$ nilai $\alpha 0,05$ dan nilai F hitung $136,702 >$ nilai F tabel $2,66$ maka hipotesis keempat diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 _a	.724	.719	2.086

(Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar $0,724$. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1), kompetensi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sebesar $72,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $27,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Dari analisis di atas, diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Hasil ini sama dengan penelitian (Syahrani et al., 2021) yang menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini juga sesuai dengan pendapat dari (Surajiyo et al., 2020: 20) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah tingkat motivasi pekerja.
2. Dari analisis di atas, diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Hasil ini sama dengan penelitian (Krisnandi & Saputra, 2021) yang menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini juga sesuai dengan pendapat (Chaerudin et al., 2020: 170) bahwa bila kompetensi seorang karyawan tinggi, maka kinerja karyawan tersebut berarti tinggi.
3. Dari analisis di atas, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Hasil ini sama dengan penelitian

(Fialy & Tirtayasa, 2020) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini juga sesuai dengan pendapat (Sitinjak et al., 2021: 13) bahwa kepuasan akan menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin antara interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya, dengan demikian ia akan memberikan sumbangan yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari analisis di atas, diperoleh bahwa motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Hasil ini sama dengan penelitian (Suroto et al., 2018) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja berdampak pada kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini juga sesuai dengan pendapat (Sitinjak et al., 2021: 6) bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya faktor internal antara lain kemampuan intelektualitas, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil di atas ada 4, yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard, serta motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

Daftar Pustaka

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E., M. . (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Fialy, H. S., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero)*. 3(1), 120–135.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). *Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Lie, T. F., & Hotlan, S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner*. 6(1).
- Pribadiyono, & Hendarto, W. (2019). *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Jakad Media Publishing.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Muliana, B. P., Purba, P. B., Tahulending, T. P. S., Simarmata, H. M. P., Pasetya, A. B., Sherly, & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlina, N., & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Suriyanto. (2021). *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi*. Global Aksara Pres.
- Suroto, A., We, S., & Hendra, J. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan*

eCo-Buss

- Kerja Serta Berdampak pada Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Jaya Solo.* 1–10.
- Syahrani, A., Ady, A., & Andi, R. P. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan.* 3(2), 120–133.
- V. Sujarweni, W. (2020). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi.* Pustaka Baru Press.
- Wasiman. (2021). *Kompetensi, Pengaruh Dan, Motivasi Terhadap, Komunikasi.* 2(2), 28–36.

