

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA TERPADU  
PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program sarjana (S1)

**AHMAD YUSUF FUL AZIS**

**NIM : 64201484**

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Yusuf Ful Azis  
Nim : 64201484  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhu Kota Bekasi”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Bekasi

Pada tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan,



Ahmad Yusuf Ful Azis

UNIVERSITAS

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ahmad Yusuf Ful Azis  
Nim : 64201484  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul **"Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi"** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Instansi : Sentra Terpadu Pangudi Luhur  
Alamat Instansi : Jl. HM. Joyo Martono No.19, RT.002/RW.021, Kel.Margahayu,  
Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, 17113

Waktu Pelaksanaan : 26 April sampai dengan 26 Mei 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bekasi

Pada tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ahmad Yusuf Ful Azis'.

Ahmad Yusuf Ful Azis

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : A.yusuf Ful Azis  
NIM : 64201484  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA TERPADU PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 06 Agustus 2024

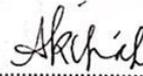
### PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Lela Elvira, S.E., M.M.

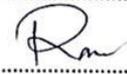
  
.....

### DEWAN PENGUJI

Penguji I : Aprilia Puspasari, S.E., M.M.

  
.....

Penguji II : Rani Suryani, S.E., M.M.

  
.....

### PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi” adalah hasil karya tulis asli oleh Ahmad Yusuf Ful Azis dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Ahmad Yusuf Ful Azis  
Alamat : Papan Indah 1 RT.007/RW.24 NO.16  
No. Telp : 089664837084  
E-mail : Ahmadyusuf63953@gmail.com



UNIVERSITAS



## LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201484  
Nama Lengkap : Ahmad Yusuf Ful Azis  
Dosen Pembimbing : Lela Elvira, S.E, M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	3 April 2024	Bimbingan Perdana	
2.	25 April 2024	Pengajuan Judul dan ACC Judul	
3.	16 April 2024	Bimbingan Bab I dan Bab II	
4.	17 Mei 2024	Revisi Bab II	
5.	27 Mei 2024	Bimbingan Bab III	
6.	20 Mei 2024	Konsultasi	
7.	24 Juni 2024	Revisi Bab III dan Bimbingan Bab IV & Bab V	
8.	27 Juni 2024	ACC Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 3 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 27 Juni 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing

(Lela Elvira, S.E, M.M)

## LEMBAR PERSEMBAHAN

” Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mukmin dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah swt akan memudahkan kesulitan-kesulitannya pada hari kiamat. Dan barang siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya Allah swt mudahkan baginya di dunia dan akhirat” (HR. Muslim).

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat Kesehatan, Rahmat, Hidayah, Pertolongan, Ilmu yang tiada henti kepada penulis dan dari orang-orang yang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Terima kasih kepada Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia nya skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Terimakasih kepada Ayah dan Ibu tercinta yang telah membesarkan, selalu membimbing, memberikan dukungan baik moral maupun materil, memberi motivasi serta memberikan doa terbaik untuk saya agar meraih kesuksesan.
3. Kepada Adik tercinta yang telah memberikan semangat, motivasi, serta doa untuk saya.
4. Kepada Keluarga besar yang sudah memberikan semangat, motivasi serta doa untuk saya.
5. Kepada sahabat saya Okta Elvia Pramita, Muhammad Agil, Irvan Maulana, Adithya Caesario yang telah memberikan waktu, ide, dan saran selama pembuatan skripsi.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya , sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi”

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian secara langsung (observasi) dan beberapa sumber literature yang mendukung dalam penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak yang terlibat, maka penulisan ini tidak akan berjalan lancar, Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika Prof. Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, S.Kom, M.Kom, M.M, M.Pd, IPU, ASEAN Eng.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
4. Ibu Lela Elvira S.E.,M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan petunjuk, pengarahan, dan saran serta masukkan dalam penyelesaian laporan ini.
5. Ibu Shintami yang bertindak menjadi Mentor Selama saya melakukan kegiatan riset di instansi tersebut,

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut tanpa mengurangi rasa hormat dan terimakasih saya sebagai penulis sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Bekasi, 29 April 2024

Penulis,



Ahmad Yusuf Ful Azis

## ABSTRAK

**Ahmad Yusuf Ful Azis (64201484), Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.**

Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi merupakan penggabungan 3 (tiga) UPT Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial RI di lingkungan Liposos Bekasi yakni Balai Rehabilitasi Sosial Eks Gelandangan dan Pengemis "Pangudi Luhur" Bekasi, Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra "Tan Miyat" dan Balai Rehabilitasi Sosial Lansia "Budhi Dharma. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Keterampilan kerja sebagai X1 dan Motivasi kerja sebagai X2, dan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja pegawai sebagai Y. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah keterampilan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, Pada Metode penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Uji T Berdasarkan hasil olah data SPSS didapatkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Keterampilan kerja (X1) adalah sebesar 5,971 yang berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $5,971 > 2,011$  Hipotesis yang diterima adalah  $H_{a1}$ , yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan dan untuk variabel Motivasi kerja (X2) didapatkan nilai sebesar 2,616 yang berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $2,616 > 2,011$ , hipotesis yang diterima adalah  $H_{a2}$  yang berarti secara parsial terdapat pengaruh hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.. Uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung  $15,775 > 3,19$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, variabel Keterampilan kerja dan Motivasi kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

UNIVERSITAS

**Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.**

## ABSTRACT

**Ahmad Yusuf Ful Azis (64201484), *The Influence of Work Skills and Work Motivation on Employee Performance at the Pangudi Luhur Integrated Center Bekasi City.***

*The "Pangudi Luhur" Integrated Center in Bekasi is a combination of 3 (three) UPTs of the Directorate General of Social Rehabilitation of the Indonesian Ministry of Social Affairs in the Liposos Bekasi area, namely the Social Rehabilitation Center for Former Homeless and Beggars "Pangudi Luhur" Bekasi, the Social Rehabilitation Center for People with Visual Sensory Disabilities "Tan Miyat " and Budhi Dharma Social Rehabilitation Center for the Elderly. In this study the independent variables are work skills as X1 and work motivation as X2, and the dependent variable is employee performance as Y. The aim of this research is to find out what work skills and motivation are. work has a partial and simultaneous effect on employee performance at the Pangudi Luhur Integrated Center, Bekasi City. In this research method, researchers used a descriptive quantitative method. Based on the results of SPSS data processing, it was found that the calculated t value for the Work Skills variable (X1) was 5.971. means  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $5.971 > 2.011$  The accepted hypothesis is  $H_{a1}$ , which means that partially there is a significant influence of work skills on employee performance and for the work motivation variable (X2) the value obtained is 2,616 which means  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $2.616 > 2.011$ , the accepted hypothesis is  $H_{a2}$ , which means that partially there is a significant relationship between work motivation and employee performance. The F test simultaneously shows that the calculated F value is  $15.775 > 3.19$  and the significant value is  $0.000 < 0.05$ . So, it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. In other words, the variables Work Skills and Work Motivation together (simultaneously) have a significant effect on employee performance variables at the Pangudi Luhur Integrated Center, Bekasi City.*

**Keywords: *Work Skills, Work Motivation, Employee Performance.***

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	vi
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI .....	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Penelitian .....	4
1.3 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Deskripsi Konseptual.....	7
2.1.1 Keterampilan Kerja.....	7
2.1.2 Motivasi Kerja .....	8
2.1.3 Kinerja Pegawai .....	11
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	12
2.3 Kerangka Berpikir .....	18
2.4 Hipotesis Penelitian .....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Desain Penelitian .....	20
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	20
3.1.1 Populasi Penelitian.....	21
3.1.2 Sampel Penelitian .....	21
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	22

3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4 Teknik Analisa Data.....	26
3.4.1 Uji Kualitas Data.....	26
3.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	27
3.4.3 Analisis Regresi Berganda .....	28
3.4.4 Uji Hipotesis .....	29
3.4.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	31
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	31
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian.....	34
4.2 Uji Kualitas Data .....	34
4.2.1 Uji Validitas .....	34
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	37
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
4.3.1 Uji Normalitas.....	39
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	40
4.3.3 Uji Multikolinieritas.....	41
4.3.4 Analisis Regresi Berganda .....	42
4.4 Pengujian Hipotesis .....	43
4.4.1 Uji T.....	43
4.4.2 Uji F.....	44
4.5 Uji Koefisien Determinasi .....	46
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	46
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	47
4.6 Pembahasan Penelitian .....	48
4.6.1 Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	48
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	48
4.6.3 Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	49
4.7 Implikasi Penelitian .....	49
4.8 Keterbatasan Penelitian .....	50
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>51</b>
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA .....	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	55
SURAT KETERANGAN PKL/RISET .....	56
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	57
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	58



## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan .....	12
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel .....	23
Tabel III. 2 Skala Likert .....	25
Tabel IV. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel IV. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	32
Tabel IV. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja.....	33
Tabel IV. 4 Validitas Variabel Keterampilan Kerja.....	35
Tabel IV. 5 Variabel Motivasi Kerja (X2).....	36
Tabel IV. 6 Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	37
Tabel IV. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel IV. 8 Tabel Uji Normalitas .....	39



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir .....	18
Gambar IV. 1 Grafik Scatterplot Uji Heterokedasitisitas .....	40
Gambar IV. 2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	41
Gambar IV. 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	42
Gambar IV. 4 Hasil Uji T Keterampilan Kerja.....	43
Gambar IV. 5 Hasil Uji T Motivasi Kerja.....	44
Gambar IV. 6 Hasil Uji F.....	45
Gambar IV. 7 Hasil Uji Koefisien .....	46
Gambar IV. 8 Hasil Uji Koefisien Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	46
Gambar IV. 9 Hasil Uji Koefisien Simultan.....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	58
Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuesioner .....	62
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	65
Lampiran 4 Tabel Nilai R .....	67
Lampiran 5 Titik Persentase Distribusi T .....	68
Lampiran 6 Titik Persentase Distribusi F .....	69
Lampiran 7 Surat Keterangan PKL .....	70
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian .....	71
Lampiran 9 Bukti Submit Jurnal .....	72



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan/instansi. Keterampilan kerja dan Motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang bisa mempengaruhi Kinerja pegawai. Keterampilan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan praktis yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas - tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Sementara itu, motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memberikan usaha yang maksimal dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan, memodifikasi, atau menciptakan sesuatu yang lebih signifikan dengan akal, pikiran, ide, dan kreativitas sehingga hasil pekerjaan tersebut memiliki nilai. Jika keterampilan dan kemampuan ini semakin disempurnakan dan diajarkan untuk menjadi ahli atau master di salah satu bidang keterampilan yang ada, pada dasarnya akan menjadi lebih baik.

Motivasi kerja adalah keadaan atau dorongan yang mendorong karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh bagaimana mereka melihat tempat kerja mereka di dalam organisasi. Karyawan lebih cenderung menghasilkan pekerjaan terbaik mereka ketika mereka memiliki sikap mental yang positif tentang tempat kerja. Motivasi pekerja untuk bekerja juga dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Hal ini termasuk diperlakukan secara adil oleh manajemen, memiliki tempat kerja yang aman, menerima gaji yang adil dan kompetitif, dan

menikmati lingkungan kerja yang menyenangkan di samping menerima pengakuan atas pencapaian.

Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab yang dialokasikan kepada mereka untuk memenuhi tujuan kerja. Pekerja yang berkinerja baik lebih mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Salah satu hal yang menentukan berhasil tidaknya suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawannya. Oleh karena itu, efektivitas suatu instansi secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh hasil kerja para pegawainya. kinerja yang tinggi harus dapat membantu pencapaian tujuan dan sasaran instansi atau perusahaan.

Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga daya saing perusahaan atau instansi. Namun beberapa tahun terakhir peneliti mengamati adanya penurunan kinerja pegawai, hal ini menimbulkan kebutuhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya keterampilan kerja dan motivasi kerja.

Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi merupakan penggabungan 3 (tiga) UPT Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial RI di lingkungan Liposos Bekasi yakni Balai Rehabilitasi Sosial Eks Gelandangan dan Pengemis "Pangudi Luhur" Bekasi, Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra "Tan Miyat" dan Balai Rehabilitasi Sosial Lansia "Budhi Dharma".

Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, ke-3 eks Balai resmi tergabung menjadi Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi semenjak tanggal 3 Maret 2022 Penyederhanaan birokrasi pemerintahan

Presiden Jokowi. Dalam prosesnya, Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi secara resmi memiliki kepala pada bulan Juni 2022 yang merupakan jabatan struktural pimpinan tinggi pratama.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi adalah karena adanya perasaan khawatir tentang ketidakjelasan kebijakan pada pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Oleh karena itu penulis membuat mengangkat masalah ini dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi ?
3. Apakah keterampilan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan diatas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Bagi penulis

Menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan, dan pemahaman penulis terkait dengan keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada STPL kota bekasi

2. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan memperoleh profitabilitas yang tinggi

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan yang lebih jelas dan menambah ilmu bagi peneliti selanjutnya.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi yang berlokasi di JL. HM. Joyo Martono No.19, RT.002/RW.021, Margahayu, Kec. Bekasi Timur, Kota Bks, Jawa Barat 17113. Periode dalam melakukan penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 April 2024 s.d 26 Mei 2024, Ruang lingkup ini hanya pada variabel – variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada STPL Kota Bekasi dalam hal keterampilan kerja, pemberian motivasi kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menjadikan instansi yang berkualitas dan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Adapun penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai di Instansi yang berjumlah 100 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan sebesar 10% dan karena populasi yang didapatkan sebesar 100 orang maka sampel yang digunakan adalah 50 orang pegawai.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian penulis menyajikan susunan penelitian sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir serta hipotesa penelitian

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang hasil penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi, pembahasan hasil penelitian, Implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran saran yang dapat berkaitan dengan penelitian selanjutnya



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Keterampilan Kerja**

###### **A. Pengertian Keterampilan Kerja**

Menurut Overtoom Keterampilan kerja adalah kemampuan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan unggul dalam suatu profesi. Untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, sangat penting untuk mengembangkan keterampilan kerja pada setiap individu.

Hal ini serupa dengan mereka yang memiliki sifat-sifat yang kuat seperti kepercayaan diri, daya cipta, produktivitas, keterampilan, daya saing, tekad, dan kreativitas ketika menghadapi masalah domestik dan internasional. Kapasitas seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya disebut sebagai keterampilan kerja, dan keterampilan ini sangat penting dalam pendidikan serta banyak profesi. (Jumadin, 2023)

###### **B. Indikator Keterampilan Kerja**

Indikator yang mempengaruhi Keterampilan Kerja menurut Overtoom dibagi menjadi 4 kategori, antara lain : (Kerja Studi pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima et al., 2021)

- a. Basic Literary Skill ( Keterampilan Dasar) : Setiap orang harus dapat melakukan tugas-tugas dasar seperti membaca, menulis, berhitung, dan mendengarkan.

- b. **Technical Skill (Keterampilan teknis)** : Kemahiran teknis yang diperoleh dari pendidikan di bidang teknis, seperti pengoperasian komputer dan alat digital.
- c. **Interpersonal Skill (Keterampilan interpersonal)** : Kemampuan komunikasi interpersonal setiap orang, termasuk kemampuan mereka untuk mendengarkan, mengungkapkan pendapat, dan berkolaborasi dalam kelompok.
- d. **Managerial Skill (Keterampilan manajerial)** : Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengawasi sekelompok orang, mengawasi proyek, membuat keputusan strategis, atau membuat jadwal kerja.
- e. **Problem Solving (Penyelesaian masalah)** : Seseorang menggunakan perasaan atau penalaran untuk memecahkan kesulitan.

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Motivasi Kerja adalah Hal-hal yang memotivasi orang untuk bekerja dengan giat dan penuh kegembiraan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia.(Yusuff, 2023)

Jika pekerja tidak mau berusaha keras, kemampuan dan keterampilan mereka tidak ada artinya bagi organisasi. Keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi kerja.(Sari et al., 2021)

Adapun menurut Hasibuan motivasi kerja memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan : Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa diberdayakan, dan merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan : Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan output karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan : Karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk bertahan di perusahaan, mengurangi tingkat turnover.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan : Motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan dengan lebih baik.

#### **B. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator motivasi kerja yang diuraikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam yaitu :

- a. Tanggung jawab pribadi : bukan hanya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga pemahaman mendalam tentang arti dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab pribadi tinggi cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai komponen penting dari kesuksesan organisasi secara keseluruhan, bukan hanya tugas biasa.
- b. Prestasi kerja : yang tinggi biasanya dihasilkan dari kombinasi komitmen, motivasi, dan keterampilan. Individu menunjukkan integritas dan profesionalitas mereka dengan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas. Sangat

sering, pegawai menerima pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan atas kinerja mereka, yang dapat meningkatkan moral dan kepercayaan diri mereka.

- c. Peluang untuk maju : sering dianggap sebagai salah satu motivasi terbesar dalam pekerjaan. Bagi banyak pegawai, kemajuan karier merupakan pengakuan atas kontribusi dan kompetensi mereka serta peningkatan gaji atau jabatan. Akibatnya, perusahaan yang menunjukkan peluang pertumbuhan yang jelas dan adil cenderung menarik dan mempertahankan bakat terbaik.
- d. Pengakuan atas kinerja : Salah satu cara bagi perusahaan untuk menunjukkan penghargaan dan motivasi kepada karyawannya adalah dengan memberikan pujian atau insentif lainnya. Ini menunjukkan bahwa upaya dan kontribusi karyawan dilihat dan dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka.
- e. Pekerjaan yang menantang : Dilihat sebagai kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Pekerjaan yang memerlukan inisiatif, pemecahan masalah, dan kreativitas dapat meningkatkan keahlian, dan mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk mendorong dan mempertahankan karyawan yang berbakat adalah dengan memberi mereka pekerjaan yang menantang tetapi juga bermakna. (Yusuff, 2023)

### 2.1.3 Kinerja Pegawai

#### A. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Abdulah Kinerja adalah hasil dari rencana kerja yang dibuat oleh sebuah organisasi, dilaksanakan oleh manajemen dan staf, dan dieksekusi oleh bisnis dan pemerintah untuk memenuhi tujuan organisasi. (Sofiati, 2021)

Menurut Mangkunegara Kinerja pegawai adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya. (Triastuti, 2019)

Kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; oleh karena itu, kinerja organisasi harus diperhitungkan agar bisnis dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### B. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa berhasil seorang pekerja menyelesaikan tugas-tugasnya.
- b. Kuantitas, kuantitas kerja adalah durasi hari kerja seorang pekerja. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan terlihat dari kecepatan kerja mereka.
- c. Pelaksanaan Tugas, pelaksanaan tugas adalah Sejauh mana pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan tepat atau bebas dari kesalahan.

- d. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah pengetahuan tentang tugas karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- e. Kemandirian, Merupakan sifat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sendiri.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan ketika seorang karyawan mencapai tujuan mereka, mereka dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan kewajiban mereka. (Syahron Al Rosyid, 2022)

## 2.2 Penelitian Yang Relevan

Berikut ini adalah tabel yang berisikan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan keterampilan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai yang digunakan sebagai bahan referensi.

**Tabel II. 1**  
**Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Ema Sumantika, Amirul Mukminin, dan M, Badar (2021)	Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)	Sama – Sama Menggunakan Variabel Keterampilan Kerja	Peneliti sebelumnya menggunakan variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel motivasi kerja dan	Bahwa keterampilan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun nurmantika kota bima secara parsial dan pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh

				kinerja pegawai	terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun nurmantika kota bima, sedangkan keterampilan kerja dan pengalaman kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun nurmantika kota bima.
2.	Nila Rizkie Febrianti, Hety Mustika Ani, Wiwin Hartanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso	Terdapat variabel yang sama seperti Motivasi Kerja terhadap penelitian terdahulu	Pada lokasi dan tempat penelitian	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso

3.	Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari, Jepri Apriyan (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	Menggunakan variabel yang sama seperti Keterampilan kerja Dan Kinerja karyawan	Lokasi dan tempat penelitian terdahulu dan variabel dependen yaitu sikap kerja	Berdasarkan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai 0,775 hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.
4.	Evi Sofiati (2021)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai	Sama sama menggunakan Variabel Kinerja Pegawai	Metode penelitian dan tempat Lokasi dan waktu yang berbeda	Bahwa Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor. Namun secara parsial Reward dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada Punishment. Karena Reward lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.	Dona Elvia Desi, Melifia Liantifa (2023)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota Penuh	Terdapat variabel yang sama terhadap peneliti terdahulu seperti Keterampilan kerja dan Kinerja pegawai	Variabel dependen pada peneliti terdahulu seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja	Keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh.
6.	Nur Sandhi, Santi Riana Dewi, Ratu Erlina Gentari (2023)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Metode penelitian dan variabel keterampilan kerja terhadap peneliti terdahulu	Variabel independen yaitu disiplin kerja dan tempat Lokasi penelitian terdahulu	Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : secara parsial keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja, dan lingkungan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan

7.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Sama sama menggunakan variabel independen yaitu motivasi kerja dan dependen yaitu Kinerja karyawan	Lokasi dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Metode penelitian dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai	Variabel independen peneliti terdahulu seperti Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan dan Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

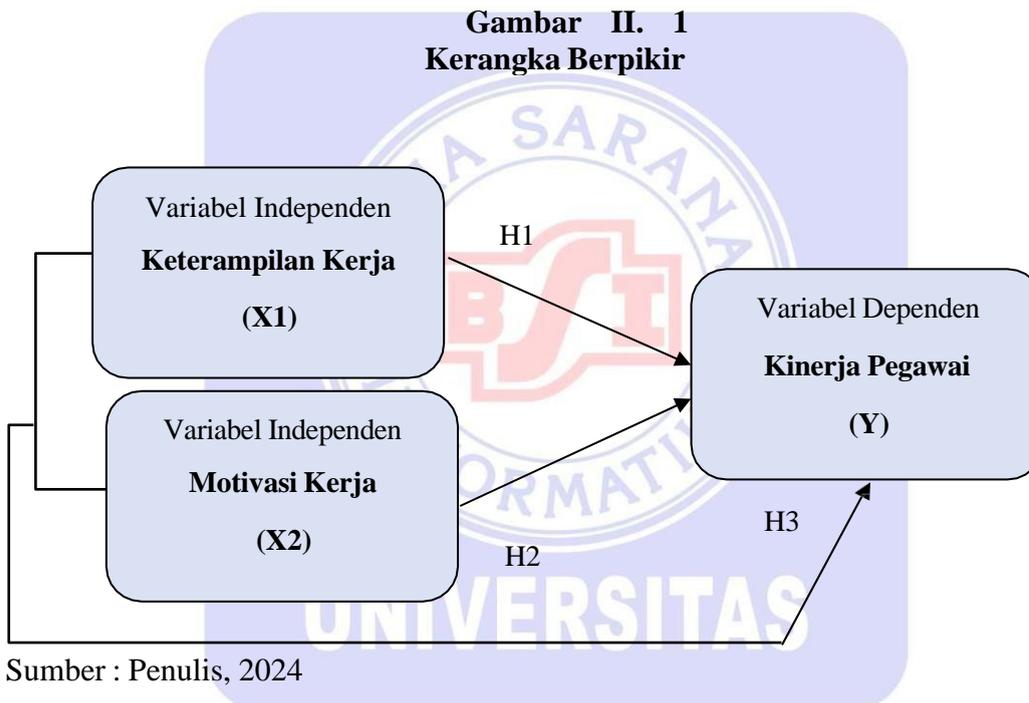
9.	Nora Yolinda , Doni Marlius (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan	Sama sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel seperti Motivasi kerja dan Kinerja pegawai	Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
10.	Lorenzo G. B, Kawalo, Robert R , Winerungan , Hennij L. Suot (2022)	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Menggunakan Metode penelitian yang sama dan variabel independen seperti Keterampilan kerja	Variabel dependen terhadap penelitian terdahulu yakni karir pegawai	Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada keterampilan kerja dan disiplin kerja dan Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Sumber : Penulis, 2024

### 2.3 Kerangka Berpikir

Dalam mempresentasikan konsep-konsep penelitian, kerangka berpikir dibuat dengan menggabungkan teori, fakta, observasi, dan informasi dari literatur. Kerangka berpikir ini akan digunakan sebagai landasan untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada variabel-variabel Keterampilan Kerja(X1), Motivasi Kerja(X2) dan Kinerja Pegawai(Y). Adapun kerangka pemikiran pada penelitian adalah sebagai berikut :

**Gambar II. 1**  
**Kerangka Berpikir**



### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang bisa jadi akurat tetapi juga bisa jadi tidak akurat. Satu atau lebih variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen, atau sebaliknya, dapat membentuk hipotesis ini. Hipotesis dapat digunakan untuk menentukan subjek penelitian, mengevaluasi bukti yang mendukung teori yang sudah ada, mendorong pengembangan teori baru, menjelaskan kejadian sosial, dan

menawarkan kerangka kerja untuk membuat kesimpulan. Hipotesis dalam skripsi ini yakni dalam bentuk Hipotesis alternatif (Ha) dan Hipotesis nol (Ho), antara lain:

1. Ha1: Keterampilan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi
2. Ho1: Keterampilan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi
3. Ha2: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi
4. Ho2: Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi
5. Ha3: Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi
6. Ho3: Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Produktivitas di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, harus menentukan metode penelitian terlebih dahulu untuk memudahkan peneliti mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian. Pada desain penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif.

Menurut Sugiyono Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menentukan nilai variabel mandiri (independen) baik satu atau lebih tanpa melakukan perbandingan atau hubungan dengan variabel yang lain. (Jayusman et al., 2020)

Karena metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data angka yang diperoleh dari perhitungan dan pengukuran nilai dari berbagai variabel, termasuk keterampilan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian atau representasi dari populasi, sedangkan populasi secara keseluruhan adalah subjek penelitian. Peneliti harus memiliki pemahaman yang kuat mengenai populasi dan sampel agar dapat menetapkan atau memutuskan ukuran dan jenis sampel yang tepat serta jumlah sampel yang dikumpulkan. Kesalahan dalam penentuan populasi akan menyebabkan pengumpulan data yang tidak akurat, yang berimplikasi pada temuan penelitian yang tidak dapat diandalkan, tidak representatif,

dan tidak dapat diekstrapolasi dengan tepat. Pemahaman peneliti tentang populasi dan sampel sangat penting untuk mengumpulkan data penelitian.

### 3.1.1 Populasi Penelitian

Menurut Husaini Usman, populasi ialah semua nilai kuantitatif dan kualitatif dari perhitungan dan pengukuran karakteristik tertentu mengenai tentang sekelompok objek yang jelas. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi yang berjumlah 100 orang. (Roflin & Liberty, 2021)

### 3.1.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono Sampel merupakan elemen dari setiap fitur yang membentuk suatu populasi. Dalam desain penelitian kuantitatif, pemilihan sampel adalah tahap yang krusial. Ada beberapa teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan, seperti pengambilan sampel kelompok, pengambilan sampel bertingkat, dan pengambilan sampel acak sederhana. Adapun penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan di perusahaan yang berjumlah 100 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan sebesar 10% dan karena populasi yang didapatkan sebesar 100 orang.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(10\%)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)}$$

$$n=100/(1+1)$$

$$n=100/2$$

$$n=50$$

Keterangan :

n = Besar ukuran sampel

N = Besarnya populasi

e = Tingkat kesalahan yang ingin diambil sebesar 10%

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang yang menjadi sampel penelitian ini. Dengan demikian semua sampel pada pegawai Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi berjumlah 50 orang. (Oktaviano et al., 2022)

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono Definisi Operasional variabel penelitian adalah simbol yang menunjukkan sifat, nilai, dan kelengkapan item atau kegiatan dalam format tertentu yang telah ditemukan untuk diteliti dan kesimpulan yang diambil darinya. (Oktaviano et al., 2022) Penelitian ini menggunakan dua Variabel Bebas (Independen) dan satu Variabel Terikat (Dependen) yaitu :

#### 1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Keterampilan kerja sebagai X1 dan Motivasi kerja sebagai X2.

## 2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Adapun variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja pegawai sebagai Y.

Pada penelitian ini disajikan variabel yang akan di ukur yaitu, variabel keterampilan kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen, lalu variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Untuk pengukuran operasional variabel dipenelitian ini yaitu :

**Tabel III. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Keterampilan Kerja (X1)	Menurut Overtoom Keterampilan kerja adalah keterampilan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan, menjaga, dan melakukan pekerjaan dengan baik, keterampilan kerja penting ditanamkan dalam diri masing-masing individu untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif.	1. Keterampilan Dasar 2. Keterampilan Teknis 3. Keterampilan Interpersonal 4. Keterampilan Manajerial 5. Penyelesaian Masalah	Likert

2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Hasibuan Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Yusuff, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab pribadi</li> <li>2. Prestasi kerja</li> <li>3. Peluang untuk maju</li> <li>4. Pengakuan atas kinerja</li> <li>5. Pekerjaan yang menantang</li> </ol>	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Triastuti, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert

Sumber : Penulis, 2024

Perihal skala yang akan peneliti gunakan yaitu skala likert. Skala likert merupakan pengukuran gambaran pendapat seseorang atas peristiwa atau kejadian. yang dimana responden dimohon agar memilih opsi yang tersedia, berdasarkan dengan sudut pandang responden.

Skala likert terdiri dari butir-butir pertanyaan yang diberi skor, pada umumnya terdapat 5 (lima) angka untuk penilaian, sebagai berikut:

Tabel III. 2  
Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Penulis, 2024

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Menurut Supriyati Pengertian Observasi adalah sebuah metode pengumpulan data penelitian naturalistik di mana interaksi dilakukan di antara para partisipan dalam lingkungan alamiah mereka. (Rukito et al., 2020)

#### 2. Kuesioner

Salah satu metode pengumpulan data adalah kuesioner, yang digunakan untuk menganalisis sikap, kepercayaan, pengetahuan, dan karakteristik individu dalam lingkungan yang mempengaruhi sistem yang sudah ada.

Kuisisioner menurut Purwanto merupakan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut dikenal sebagai teknik kuesioner. (Marisyah, 2022)

### 3.3 Teknik Analisa Data

#### 3.3.1 Uji Kualitas Data

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang ingin diukur karena kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dapat mengukur apa yang akan diukur. Anda dapat membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dari skor korelasi, yang merupakan nilai total, untuk menilai validitas item pertanyaan dengan menggunakan alpha 5% (0,05). Sebuah item pertanyaan dianggap valid jika nilai korelasi Pearson signifikannya lebih tinggi dari alpha.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik untuk menilai survei yang merupakan bagian dari kerangka kerja atau indikator variabel yang akan dilihat dalam penelitian. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden tetap konstan dari waktu ke waktu. Pada tingkat signifikan, uji reliabilitas yang digunakan adalah  $(\alpha) = 5\%$ . Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,70. (Oktaviano et al., 2022)

### 3.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Mengetahui apakah data yang akan dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak adalah tujuan dari uji normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam data penelitian ini untuk menguji normalitas. Data dianggap berdistribusi normal jika signifikansi ( $\alpha$ ) > 5%, dan dianggap tidak berdistribusi normal jika  $\alpha$  < 5%. Hal ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan menggunakan Metode Monte Carlo dalam pengembangan sistematis melalui pembangkitan bilangan acak merupakan langkah tambahan yang dapat dilakukan sebagai pengganti uji normalitas. Dengan menguji data dari sampel acak atau nilai ekstrim, Monte Carlo digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara teratur atau tidak. (Mustofa & Nurfadillah, n.d.)

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Kondisi yang dikenal sebagai uji heteroskedastisitas terjadi ketika ada ketidaksamaan varian dari residual untuk setiap pengamatan pada model regresi. Cara menggunakan Uji Glejser untuk pengujian. Meregresikan variabel-variabel independen terhadap nilai absolut residualnya adalah cara pengujian dilakukan. Perbedaan antara nilai aktual variabel Y dan nilai yang diantisipasi dikenal sebagai residual, dan nilai absolutnya adalah total dari semua nilai positif. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi antara absolut residual dengan variabel independen lebih besar dari 0,05.

### c. Uji Multikolinearitas

Ketika terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi, maka uji multikolinieritas terpenuhi. Jika terdapat fungsi linier yang sempurna pada beberapa atau semua variabel independen dalam fungsi linier, maka model regresi dikatakan menunjukkan adanya multikolinieritas. Memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance adalah dua tanda adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dinyatakan tidak ada jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. (MARDIATMOKO, 2020)

### 3.3.3 Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis untuk memodelkan efek simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen adalah analisis regresi berganda. Hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen diuji dengan menggunakan teknik ini. Berikut ini adalah persamaan regresi berganda:

Keterangan :

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi Keterampilan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2)

e = e = Kesalahan Pengganggu (Error/Term)

### 3.3.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali, Sejauh mana masing-masing variabel independen yang termasuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen dipastikan dengan menggunakan uji T. Dalam uji T dasar pengambilan Keputusan sebagai berikut digunakan :

1. Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas lebih tinggi dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

#### b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali, Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel dependen atau variabel terikat yang diambil secara keseluruhan dipengaruhi oleh setiap variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen adalah tujuan dari uji F. Dampak dari kedua faktor independen terhadap variabel dependen akan diteliti dengan pengujian secara simultan.

Untuk menguji hipotesis ini, statistik F digunakan dengan kriteria pengambilan keputusan berikut :

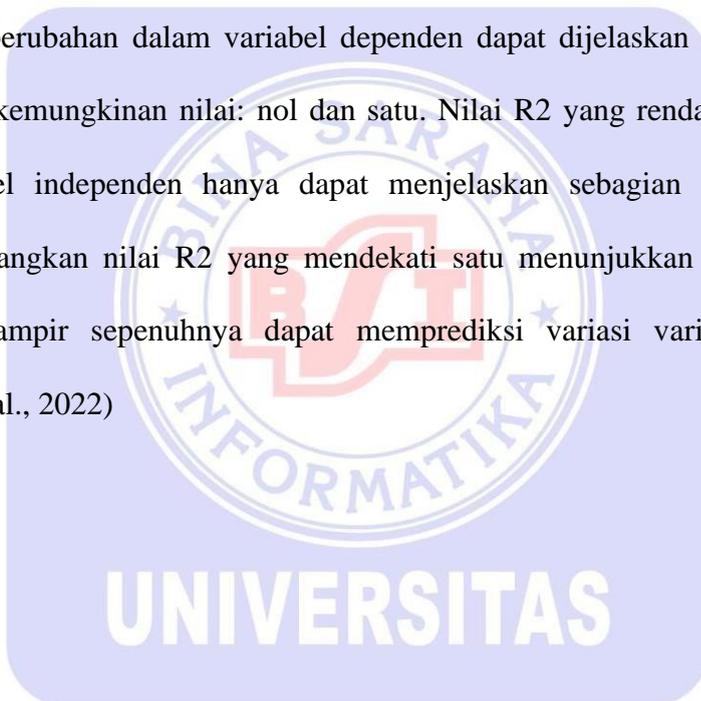
1. Jika nilai F dari hasil perhitungan lebih besar dari nilai F dalam tabel,  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima, yang berarti hipotesis alternatif menyatakan bahwa semua

variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan dan signifikan.

2. Jika nilai F hasil perhitungan lebih rendah dari F yang ditemukan dalam tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, yang artinya hipotesis alternatif mengikat.

### 3.3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ), menurut Ghozali, adalah Nilai  $R^2$  menunjukkan sejauh mana perubahan dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model.  $R^2$  memiliki dua kemungkinan nilai: nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya dapat menjelaskan sebagian variasi variabel dependen, sedangkan nilai  $R^2$  yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya dapat memprediksi variasi variabel dependen. (Oktaviano et al., 2022)



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dalam hasil penelitian, akan dijelaskan tentang karakteristik responden serta analisis kuantitatif data penelitian dan pengujian hipotesis. Identitas responden meliputi nama pegawai, jenis kelamin, umur, dan lama waktu bekerja diperusahaan. Analisis kuantitatif mencakup pengujian instrumen ( validitas dan reabilitas ), analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t (parsial) dan uji f (simultan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian tentang “ Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sentra Terpadu Pangudi Luhur ” Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menggambarkan atau menjelaskan jenis kelamin responden. Hal ini dibagi menjadi dua kelompok, yaitu Laki laki dan perempuan. Rekapitulasi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 1  
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
Laki - Laki	23	46 %
Perempuan	27	54 %
Total	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Pada tabel IV,1 diatas, terlihat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, dimana responden pegawai berjenis kelamin wanita lebih banyak yaitu sebanyak 27 orang atau 54% Sementara itu, pegawai berjenis kelamin laki laki lebih sedikit dibandingkan Wanita, yaitu sebanyak 23 orang atau 46%

## 2. Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia. Jumlah responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 2  
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Umur		
Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
18 – 25 Tahun	8	16 %
26 - 32 Tahun	25	50 %
< 32 Tahun	17	34 %
Total	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel IV.2 diatas, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan umur Pegawai yang berusia 18-25 tahun sebanyak 8 orang atau 16%. Pegawai yang berusia 26-32 tahun berjumlah 25 orang atau 50%. Sedangkan pegawai yang berusia lebih dari 32 tahun sebanyak 17 orang atau 34%. Maka dapat disimpulkan mayoritas responden berada di umur 26-32 tahun.

### 3. Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan lama waktu bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 3  
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama Waktu Bekerja		
Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
1 Tahun	7	14%
2 Tahun	15	30%
3 Tahun	10	20%
> 3 Tahun	18	36%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel IV.3 diatas. Dapat dilihat jumlah responden berdasarkan tingkat lama waktu bekerja didalam perusahaan. Pegawai yang menjadi responden dengan lama waktu bekerja 1 tahun berjumlah 7 orang atau 14%, responden dengan lama waktu bekerja 2 tahun berjumlah 15 orang atau 30%, responden dengan lama waktu bekerja

3 tahun berjumlah 10 orang atau 20%, sedangkan responden dengan lama waktu bekerja > 3 tahun berjumlah 18 orang atau 36%.

#### **4.1.2 Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian pada data penelitian dengan kuesioner responden yang telah peneliti lakukan dengan analisis data kuantitatif yang mencakup uji kualitas data (validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik, pengujian hipotesis (Uji T, Uji F), Uji koefisien determinasi (parsial dan simultan). Pada data masing-masing variabel independen yaitu, Keterampilan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2), dan variabel dependen yaitu, Kinerja pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 50 pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* 26.

### **4.2 Uji Kualitas Data**

#### **4.2.1 Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen kuesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, apabila koefisien korelasi  $r$  hitung >  $r$  tabel dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kuesioner disebarkan kepada 50 responden dengan 30 butir pernyataan yang terdiri dari tiga variabel penelitian, yaitu Keterampilan kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja pegawai. Masing-masing variabel keterampilan kerja (X1) memiliki 10 item pernyataan, variabel motivasi kerja (X2) juga mempunyai 10 item

pernyataan, dan variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari 10 item pernyataan. Jadi, total seluruh item pernyataan dalam kuesioner adalah 30 pernyataan.

#### 1. Variabel Keterampilan Kerja (X1)

Pada pengujian variabel Keterampilan kerja (X1) menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 4

#### Validitas Variabel Keterampilan Kerja

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,537	0,279	<i>Valid</i>
Butir 2	0,467	0,279	<i>Valid</i>
Butir 3	0,558	0,279	<i>Valid</i>
Butir 4	0,606	0,279	<i>Valid</i>
Butir 5	0,633	0,279	<i>Valid</i>
Butir 6	0,584	0,279	<i>Valid</i>
Butir 7	0,614	0,279	<i>Valid</i>
Butir 8	0,564	0,279	<i>Valid</i>
Butir 9	0,576	0,279	<i>Valid</i>
Butir 10	0,563	0,279	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai r hitung yang diperoleh untuk masing-masing variabel keterampilan kerja (X1) lebih dari r tabel yang bernilai 0,279. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan pada variable keterampilan kerja dapat dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pada pengujian variabel Motivasi kerja (X2) menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 5  
Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,391	0,279	Valid
Butir 2	0,555	0,279	Valid
Butir 3	0,502	0,279	Valid
Butir 4	0,461	0,279	Valid
Butir 5	0,302	0,279	Valid
Butir 6	0,571	0,279	Valid
Butir 7	0,505	0,279	Valid
Butir 8	0,353	0,279	Valid
Butir 9	0,445	0,279	Valid
Butir 10	0,345	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai r hitung yang diperoleh untuk masing-masing variabel Motivasi kerja (X2) lebih dari r tabel yang bernilai 0,279. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan pada variabel Motivasi kerja (X2) dapat dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

## 3. Variabel Kinerja Pegawai (X2)

Pada pengujian variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel IV. 6  
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,616	0,279	<i>Valid</i>
Butir 2	0,685	0,279	<i>Valid</i>
Butir 3	0,527	0,279	<i>Valid</i>
Butir 4	0,418	0,279	<i>Valid</i>
Butir 5	0,298	0,279	<i>Valid</i>
Butir 6	0,589	0,279	<i>Valid</i>
Butir 7	0,619	0,279	<i>Valid</i>
Butir 8	0,526	0,279	<i>Valid</i>
Butir 9	0,509	0,279	<i>Valid</i>
Butir 10	0,550	0,279	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas tersebut, nilai r hitung untuk setiap instrumen dari variabel Kinerja pegawai (Y) melebihi nilai r tabel, yang merupakan 0,279 atau > 0,279. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sepuluh pernyataan pada variabel Kinerja pegawai dapat dianggap valid atau layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas menentukan seberapa konsisten angket yang digunakan oleh peneliti untuk mendefinisikan sebagai keadaan yang dapat dipercaya, sehingga angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian, meskipun digunakan berulang kali dengan angket yang sama. (Sari et al., 2021)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar maka angket atau kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil maka angket atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Hasil pengujian dengan SPSS setiap butir pernyataan dari tiap variabel bebas ataupun terikat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 7  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	0,770	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,729	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,721	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup tinggi setiap variable. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden terkait dengan pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat reabilitas karena nilai *Cronbach'S Alpha* tiap variable  $> 0,70$  sehingga kuesioner dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas ditentukan jika signifikansi ( $\alpha$ )  $< 5\%$  maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi secara normal, sebaliknya jika signifikansi ( $\alpha$ )  $> 5\%$  maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Langkah alternatif lain dari uji normalitas yaitu dengan menggunakan Metode Monte Carlo dengan menggunakan pengembangan yang sistematis dengan memanfaatkan bilangan acak. Tujuan dilakukannya Monte Carlo adalah untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dari data yang telah diuji dari sampel yang bernilai acak atau terlalu ekstrem nilainya. (Mustofa & Nurfadillah, n.d.)

Tabel IV. 8  
Tabel Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,10193317	
Most Extreme Differences	Absolute	,137	
	Positive	,137	
	Negative	-,119	
Test Statistic		,137	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,020 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,281 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,270
		Upper Bound	,293

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

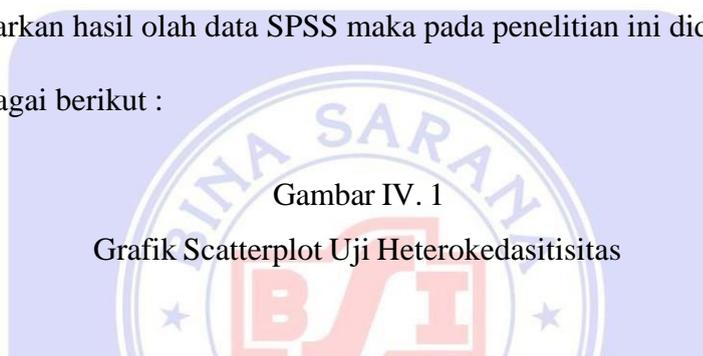
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov Metode Monte Carlo menunjukkan signifikansi dengan nilai 0,281 yang berarti lebih dari 0,05 ( $0,281 > 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa residual data memiliki distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

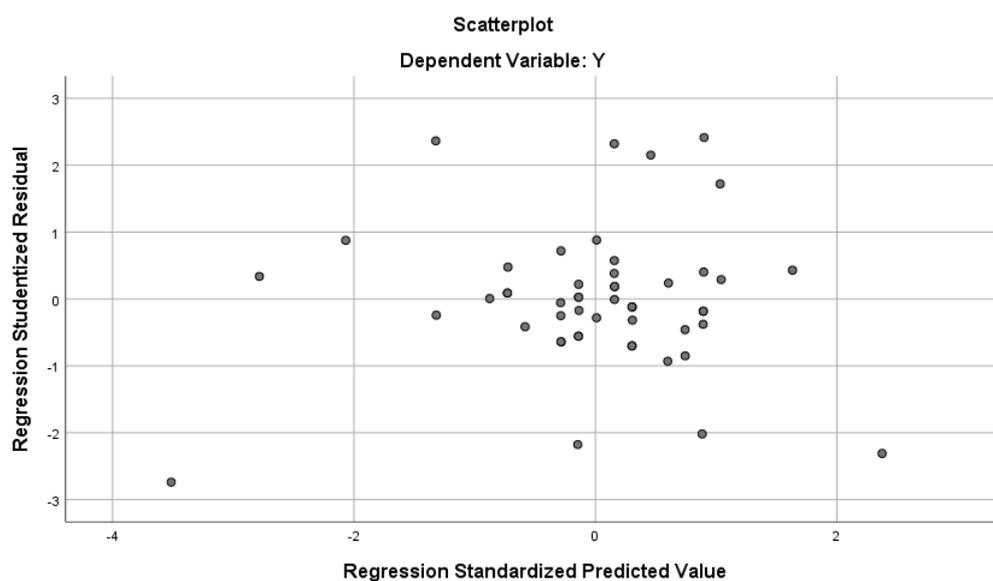
#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah data SPSS maka pada penelitian ini didapatkan grafik scatterplot sebagai berikut :



Gambar IV. 1

Grafik Scatterplot Uji Heterokedasitistas



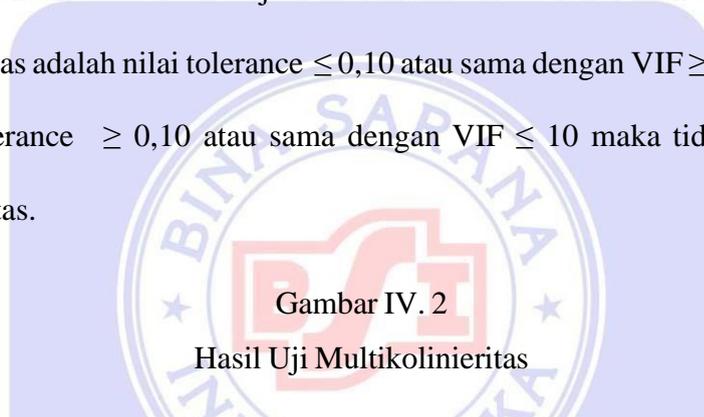
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola atau alur tertentu serta dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y,

sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengacu pada dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Nilai menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$ . Sebaliknya, jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar IV. 2  
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,859	5,414		1,636	,108		
	X1	,575	,107	,605	5,359	,000	,999	1,001
	X2	,177	,119	,168	1,485	,144	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari data tersebut, terlihat bahwa nilai tolerance untuk Keterampilan Kerja (X1) adalah 0,999. sama halnya untuk Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,999. Selain itu, nilai VIF untuk Keterampilan kerja (X1) adalah 1,001. dan untuk Motivasi Kerja (X2) juga 1,001. Karena kedua variabel independen memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi dari tabel coefficients sebagai berikut :

Gambar IV. 3  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,859	5,414		1,636	,108
	X1	,575	,107	,605	5,359	,000
	X2	,177	,119	,168	1,485	,144

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari data gambar yang disajikan, hasil analisis regresi linear menunjukkan koefisien 0,575 untuk variabel Keterampilan kerja dan 0,177 untuk variabel Motivasi kerja, dengan konstanta sebesar 8,859. Maka, model persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 8,859. + 0,575. X1 + 0.177. X2 + e$$

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 8,859 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai tetap sebesar 8,859 menunjukkan jika tidak ada atau bernilai nol motivasi kerja atau keterampilan kerja sama saja.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa jika nilai keterampilan kerja naik sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,575.

3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,177 menunjukkan bahwa jika nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,177.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Uji T

Hasil Uji T pada penelitian ini dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$ , di mana  $df = 50 - 2 - 1 = 47$ , dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai t tabel 2.01174.

Gambar IV. 4

Hasil Uji T

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22,178	4,550		4,874	,000
	X1	,618	,103	,650	5,971	,000
	X2	,257	,098	,285	2,616	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil olah data SPSS didapatkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Keterampilan kerja (X1) adalah sebesar 5,971 yang berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $5,971 > 2,01174$ . dan nilai signifikan pengaruh Keterampilan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang diterima adalah  $H_{a1}$ , yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan hasil olah data SPSS didapatkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,616 atau t hitung > t tabel atau  $2,616 > 2,011$ . dan juga nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang diterima adalah  $H_{a2}$  yang berarti secara parsial terdapat pengaruh hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

#### 4.4.2 Uji F

Semua variabel yang dicantumkan dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama untuk menentukan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak. Dengan demikian, dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak,  $H_A$  diterima. Tabel statistik digunakan untuk melihat F tabel. Cara mencari F tabel adalah sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F = (K; N-K)$$

Maka metode untuk menemukan F tabel adalah dengan cara berikut :

$$F = (k;n-k) = (2;50-2) = (2;48)$$

Maka hasil dari nilai F tabel yaitu 3,19

Gambar IV. 6

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817,839	2	408,919	15,775	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1218,341	47	25,922		
	Total	2036,180	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 15,775 yang berarti lebih dari pada f tabel atau  $15,775 > 3,19$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, variabel Keterampilan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

## 4.5 Uji Koefisien Determinasi

### 4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

#### 1. Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Gambar IV. 7  
Hasil Uji Koefisien Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 <sup>a</sup>	,374	,361	5,264

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan data tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0.374 atau setara dengan 37,4%, mengindikasikan bahwa variabel Keterampilan kerja memiliki pengaruh yang moderate terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Gambar IV. 8  
Hasil Uji Koefisien Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 <sup>a</sup>	,416	,404	4,975

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan data tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0.416. atau setara dengan 41.6%, mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang moderate terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ). Jika  $R^2$  semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka, presentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin rendah. Berdasarkan hasil olah data SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar IV. 9  
Hasil Uji Koefisien Simultan

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 <sup>a</sup>	,565	,546	4,436

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,546. Ini mengindikasikan bahwa proporsi pengaruh variabel Keterampilan kerja dan Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 54,6%. Dengan kata lain, Keterampilan kerja dan Motivasi kerja di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6%, sedangkan sisanya, yaitu 45,4% ( $100\% - 54,6\%$ ), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier ini.

## **4.6 Pembahasan Penelitian**

### **4.6.1 Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian, ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada uji T yang bertujuan untuk melihat suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pada hasil uji T menyatakan hasil hipotesis yang diterima adalah variabel Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nila Sari et al., 2019) menjelaskan bahwa pemberian Keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian Uji T, yang bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen, menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji T menunjukkan hipotesis yang diterima bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizkie et al., 2019) menjelaskan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4.6.3 Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

#### **Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung sebesar 15,775 yang berarti lebih dari pada  $f$  tabel atau  $15,775 > 3,19$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, variabel Keterampilan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

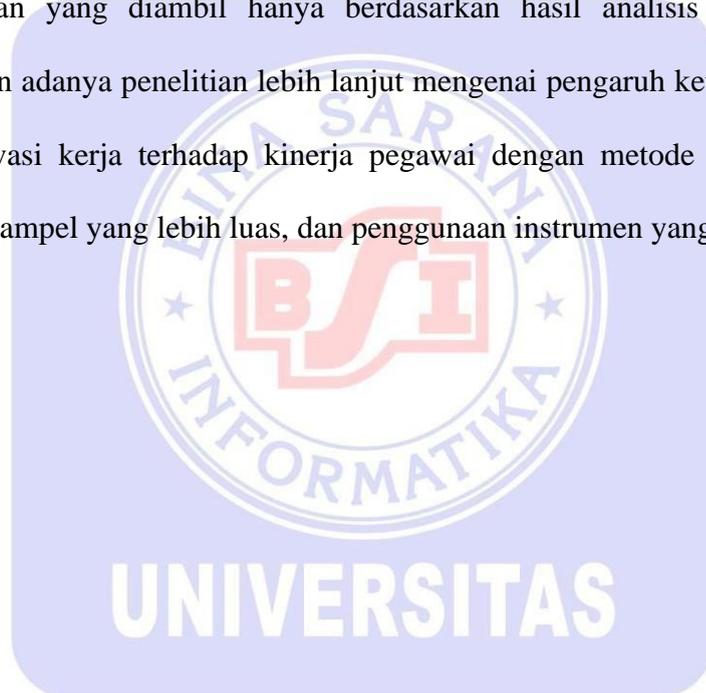
### **4.7 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian mengenai pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini menegaskan bahwa, Untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, Keterampilan kerja penting ditanamkan dalam diri pada setiap orang. Individu yang memiliki karakteristik kuat seperti percaya diri, inovatif, produktif, terampil, kompetitif dan kreatif dalam menghadapi tantangan akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, serta dengan pengaruh motivasi kerja pegawai merasa diberdayakan dan puas dengan hasil pekerjaan mereka serta meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.8 Keterbatasan Penelitian.

Dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain :

1. Terbatasnya waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti
2. Penelitian ini hanya melakukan kajian terhadap keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja pegawai
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil analisis data, sehingga diharapkan adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen yang berbeda



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian diatas mengenai keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan hasil penelitian tersebut adalah :

1. Diketahui nilai t hitung untuk variabel Keterampilan kerja (X1) adalah sebesar 5,350 yang berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $5,350 > 2,01174$ . dan nilai signifikan pengaruh Keterampilan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang diterima adalah  $H_{a1}$ , yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
2. Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi kerja (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 1,339 atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $1,339 > 2,01174$ . dan juga nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang diterima adalah  $H_{a2}$  yang berarti secara parsial terdapat pengaruh hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
3. Diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 15,775 yang berarti lebih dari pada f tabel atau  $15,775 > 3,19$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, variabel Keterampilan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat, maka terdapat saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu :

1. Instansi perlu memperhatikan dan mengembangkan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai seperti keterampilan teknis mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya, dan keterampilan interpersonal dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan dan memberikan pendapat dengan para pegawai lainnya
2. Instansi sebaiknya mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Program ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan prestasi kerja dan peluang untuk maju serta menciptakan budaya kerja yang suportif dan inklusif
3. Penting untuk melakukan evaluasi rutin setiap akhir bulan terhadap kinerja pegawai dan mengumpulkan umpan balik dari pegawai secara berkala yang akan membantu instansi memahami harapan dan kebutuhan para pegawai untuk menunjukkan bahwa upaya dan kontribusi pegawai dilihat dan dihargai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka

## DAFTAR PUSTAKA

- Jayusman, I., Agus, O., & Shavab, K. (2020). STUDI DESKRIPTIF KUANTITATIF TENTANG AKTIVITAS BELAJAR MAHASISWA DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN EDMODO DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH. In *Halaman / 13 Jurnal Artefak* (Vol. 7, Issue 1). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/artefak>
- Jumadin, S. P. M. P. (2023). *KUALITAS PEMBELAJARAN DAN KESIAPAN KERJA LULUSAN PENDIDIKAN VOKASI*. RIZMEDIA PUSTAKA INDONESIA. <https://books.google.co.id/books?id=6bDNEAAAQBAJ>
- Kerja Studi pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima, P., Sumantika, E., Mukminin, A., Badar, dan M., Jurusan Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen STIE Bima, M., & STIE Bima Jalan Wortel Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima, D. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KAIN TENUN NURMANTIKA KOTA BIMA). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4. [www.stiebima.ac.id](http://www.stiebima.ac.id)
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mustofa, I., & Nurfadillah, M. (n.d.). *Analisis Pengaruh Price Earning Ratio dan Earning Per Share terhadap Return Saham pada Sub Sektor Property and Real Estate yang Terdaftar di BEI* (Vol. 2, Issue 2).
- Oktaviano, D., Permatasari, B., & Fernando, Y. (2022). *PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS DAN SOSIOLOGIS TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung)* (Vol. 2, Issue 1). <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Rukito, T., Suhartono, D., Ilmu komputer, F., Kunci Arsip, K., Layanan, P., & Abstrak, P. (2020). SISTEM INFORMASI PENGOLAHAN ARSIP (STUDI KASUS : DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN CILACAP ). In *JIKA: Vol. ISSN*.

- Sari, A. A. I. K., Dr. Ida Bagus Udayana Putra, S. E. M. M., & Par, I. M. S. A. S. S. M. (2021). *ANTESEDEN KINERJA PEGAWAI*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=uF0wEAAAQBAJ>
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Syahron Al Rosyid, dkk. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=iiJnEAAAQBAJ>
- Triastuti, D. A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSIDAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=dUnfEAAAQBAJ>



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Mahasiswa

Nama : Ahmad Yusuf Ful Azis  
Nim : 64201484  
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 27 Oktober 2002  
Alamat Lengkap : Papan Indah 1 Blok i.39 no.16 Mangunjaya, Tambun Selatan, Kab Bekasi

### II. Pendidikan

1. SDN Mangunjaya 03, 2009-2014
2. SMP Nur El-Arafah, 2014-2017
3. SMK Al Munir, 2017-2020

### III. Riwayat Pengalaman

1. PKL di Kantor Desa Jejalen Jaya Tambun Utara
2. Tourleader Dolly Communication



Bekasi, 27 Juni 2024

Ahmad Yusuf Ful Azis

## SURAT KETERANGAN PKL/RISET



**KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL REHABILITASI SOSIAL**  
**SENTRA TERPADU “PANGUDI LUHUR” DI BEKASI**  
Jl.H. Moebyadi Djojomarteno No.19 Margahayu, Bekasi 17113 Telp (021) 8801888 <http://pangudiluhur.kemsos.go.id>

Nomor : 2387/4.7/HM.01.03/7/2024

08 Juli 2024

Sifat : Biasa

Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian Skripsi

Yth :

Rektor Universitas Bina Sarana Informatika

di tempat

Menindaklanjuti hasil laporan akhir magang mahasiswa program studi manajemen, dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA	NIM	JURUSAN
Ahmad Yusuf Ful Aziz	64201484	Manajemen

Telah selesai melaksanakan penelitian di Sentra Terpadu Pangudi Luhur di Bekasi terhitung pada tanggal 26 April 2024 s.d 26 Mei 2024, sebagai bahan referensi dan rekomendasi dalam penyelesaian tugas akhir mahasiswa.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sentra Terpadu Pangudi  
Luhur di Bekasi



Wahyu Dewanto

## BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

### ORIGINALITY REPORT

<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to UIN Raden Intan Lampung</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>eprints.sinus.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>journals.umkt.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to stie-pembangunan</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>etheses.uinmataram.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, Ernawati Ernawati. "Pengaruh Perhatian Orang Tua terhadap Hasil Belajar PAI Siswa</b>	<b>1%</b>

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Pegawai Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya AHMAD YUSUF FUL AZIS dengan NIM 64201484 dari mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika jurusan Manajemen dengan peminatan Sumber Daya Manusia (SDM).

Dengan ini, saya ingin meminta bantuan dan kesediaan kepada Bapak/Ibu dan teman-teman untuk mengisi kuesioner yang telah saya buat untuk memenuhi kelengkapan skripsi tentang PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA TERPADU PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI

Terima kasih saya ucapkan atas kesediaan waktunya dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,



AHMAD YUSUF FUL AZIS

## a. Karakteristik Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Usia : 18-25 / 26-32 / > 32 tahun

Lama Waktu Bekerja : Tahun

## b. Pernyataan Kuesioner

## Variabel Keterampilan Kerja (X1)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam lingkungan kerja.					
2.	Pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dilingkungan kerja.					
3.	Pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan					
4.	Pegawai terampil dalam menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak yang relevan untuk pekerjaan.					
5.	Pegawai memiliki kemampuan untuk mendengarkan dengan baik dan memahami pandangan orang lain.					
6.	Pegawai memiliki kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain.					
7.	Pegawai memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengatur tugas-tugas kerja dengan efisien.					
8.	Pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks.					

9.	Pegawai memiliki kemampuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah.					
10.	Pegawai memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dalam mencari solusi alternatif.					

Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai merasa bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang dilakukan.					
2.	Pegawai berusaha keras untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu.					
3.	Pegawai selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh atasan atau perusahaan.					
4.	Pegawai merasa motivasi kerja meningkat ketika berhasil mencapai hasil yang diinginkan.					
5.	Pegawai yakin bahwa ada peluang untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan di masa depan.					
6.	Pegawai merasa terdorong untuk terus mengembangkan diri demi mencapai tujuan kariernya di masa depan.					
7.	Pegawai merasa bahwa prestasi kerja diperhatikan dalam penilaian kinerja tahunan atau evaluasi pegawai.					
8.	Pegawai merasa mendapatkan dukungan dan dorongan dari atasan untuk mencapai tujuan dan target kerja.					
9.	Pegawai merasa bahwa pekerjaan memungkinkan mereka untuk terus belajar dan berkembang.					
10.	Pegawai merasa termotivasi ketika diberikan tugas-tugas yang menantang dan kompleks.					

## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai mampu menjaga standar kualitas dalam setiap tugas yang diselesaikannya.					
2.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.					
3.	Pegawai mampu mengelola waktu dengan efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
4.	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan.					
5.	Pegawai selalu memastikan bahwa tugas-tugas yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
6.	Pegawai dapat mengatur prioritas tugas dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal.					
7.	Pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
8.	Pegawai selalu mengambil tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.					
9.	Pegawai dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah tanpa tergantung pada orang lain.					
10.	Pegawai memiliki kepercayaan diri yang cukup untuk mengelola proyek atau tugas dengan minim pengawasan.					

## Lampiran 2

## Tabulasi Data Hasil Kuesioner

No Responden	Keterampilan Kerja										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	36
2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	39
3	5	4	3	3	5	4	3	4	2	3	36
4	5	4	3	2	4	3	3	2	3	5	34
5	4	5	4	2	3	5	3	5	4	5	40
6	5	5	3	3	4	4	3	4	2	3	36
7	5	5	5	3	3	2	4	5	4	4	40
8	3	4	4	3	4	2	4	2	2	4	32
9	3	3	4	5	3	4	2	2	4	5	35
10	3	2	1	3	4	5	3	2	3	3	29
11	3	2	2	1	3	2	3	4	3	5	28
12	3	3	3	2	2	4	4	3	3	5	32
13	3	3	5	4	3	2	3	1	2	3	29
14	5	4	3	2	2	3	4	5	2	3	33
15	2	5	4	5	5	3	5	4	5	2	40
16	4	5	2	5	3	4	5	4	3	5	40
17	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36
18	2	5	4	5	4	3	5	3	5	4	40
19	1	4	5	3	5	3	2	5	1	4	33
20	5	1	2	4	5	5	5	5	5	1	38
21	5	5	5	5	5	1	1	5	1	2	35
22	5	5	2	2	5	5	2	5	2	2	35
23	4	4	5	3	1	5	5	3	2	5	37
24	4	2	2	2	4	5	5	5	5	4	38
25	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	41
26	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	45
27	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	15
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
29	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	40
30	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	33
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	3	4	2	1	2	3	4	3	2	1	25
34	5	5	4	3	3	1	2	3	4	3	33
35	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	32
36	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	35
37	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	34
38	3	3	5	5	5	2	4	4	5	5	41
39	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	33
40	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	35
41	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	25
42	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	33
43	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
46	3	4	5	5	4	3	2	1	2	3	32
47	3	3	2	2	1	1	5	5	4	3	29
48	3	3	3	3	3	2	2	4	4	5	32
49	4	3	2	3	4	5	4	3	2	3	33
50	3	3	2	2	4	4	5	5	4	4	36

Motivasi Kerja										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	37
4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	31
5	3	3	2	1	3	3	4	4	3	31
3	4	5	2	1	2	4	4	5	5	35
4	3	3	4	2	2	3	4	3	5	33
5	4	3	2	1	4	3	3	4	5	34
4	3	3	4	5	2	3	5	3	3	35
5	3	3	4	5	3	1	2	4	4	34
5	4	4	3	2	1	4	4	3	3	33
5	3	4	5	1	2	5	4	3	5	37
4	3	3	3	2	4	1	5	4	3	32
4	3	4	5	2	3	4	5	4	3	37
2	3	4	5	5	4	3	2	1	2	31
2	3	4	5	5	4	3	2	1	2	31
3	5	2	4	3	5	5	4	5	4	40
5	2	5	2	2	4	4	5	2	5	36
4	4	4	2	4	3	3	1	4	3	32
1	5	1	3	2	4	2	1	2	1	22
3	2	2	5	3	5	2	3	2	4	31
5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	44
5	1	2	3	3	5	5	5	5	4	38
4	2	2	3	2	1	5	5	5	5	34
5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	45
4	4	4	4	2	2	3	3	5	5	36
3	5	5	5	5	3	3	1	3	4	37
5	4	3	3	3	5	5	5	5	1	39
4	2	2	5	4	5	4	5	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
5	3	1	2	4	1	3	5	3	4	31
4	3	4	5	2	1	3	2	1	5	30
4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	32
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	34
2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	24
4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	33
3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	34
2	1	2	3	2	1	2	3	4	5	25
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	30
4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	33
2	3	4	4	3	2	5	4	3	2	32
5	4	4	3	3	2	2	1	1	5	30
2	3	4	5	4	3	2	2	3	4	32
3	4	5	5	4	3	2	3	4	5	38

Kinerja Pegawai										
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
3	4	5	4	4	2	4	3	3	3	35
4	3	3	2	3	4	4	5	1	4	33
5	4	3	3	4	3	4	5	1	3	35
5	4	3	4	5	5	4	3	2	4	39
4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	36
4	4	3	3	2	1	4	3	4	4	32
5	5	3	2	3	5	3	5	3	3	37
5	3	3	2	4	3	5	5	4	3	37
5	3	2	4	3	2	4	5	5	4	37
5	2	3	1	3	4	5	3	5	3	34
4	4	3	2	3	3	2	2	5	3	31
5	4	3	2	1	2	3	3	4	3	30
3	2	1	5	4	3	2	3	4	5	32
2	3	3	2	3	4	5	2	3	4	31
3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	40
4	5	5	3	2	4	4	4	4	2	37
2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	32
1	1	4	1	2	4	1	4	5	5	28
3	2	4	5	5	5	5	1	2	2	34
5	5	4	2	4	5	3	3	5	2	38
4	4	4	3	5	5	3	2	5	1	36
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
3	4	2	2	5	5	4	4	1	2	32
4	3	5	3	5	5	5	1	4	5	40
4	5	5	5	1	5	5	5	3	5	43
2	2	5	5	4	1	1	2	2	1	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
1	2	3	4	5	4	3	2	1	5	30
2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	28
5	3	1	2	4	3	1	5	4	3	31
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	32
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	33
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
3	5	5	5	3	3	2	5	5	5	41
3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	33
4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	35
2	3	4	5	4	3	2	1	5	4	33
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
2	3	4	5	4	3	2	1	3	3	30
5	4	3	2	1	2	3	4	5	3	32
4	5	2	3	4	5	4	3	2	1	33
2	3	4	5	4	3	2	3	4	5	35
5	5	4	4	3	3	2	2	3	3	34

### Lampiran 3

### Hasil Uji Validitas

#### Variabel Keterampilan Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.407**	.130	.094	.258	.354*	.192	.341*	.135	.222	.537**
	Sig. (2-tailed)		.003	.370	.517	.071	.012	.181	.015	.350	.121	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.407**	1	.445**	.240	.229	.040	.058	.161	-.043	.246	.467**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.094	.110	.781	.691	.264	.767	.085	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.130	.445**	1	.586**	.316*	.005	.075	.137	.203	.338*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.370	.001		.000	.025	.971	.604	.344	.157	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.094	.240	.586**	1	.543**	.183	.219	.073	.329*	.199	.606**
	Sig. (2-tailed)	.517	.094	.000		.000	.204	.127	.613	.020	.166	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.258	.229	.316*	.543**	1	.414**	.178	.319*	.235	.131	.633**
	Sig. (2-tailed)	.071	.110	.025	.000		.003	.217	.024	.100	.365	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.354*	.040	.005	.183	.414**	1	.501**	.246	.221	.277	.584**
	Sig. (2-tailed)	.012	.781	.971	.204	.003		.000	.084	.122	.052	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.192	.058	.075	.219	.178	.501**	1	.419**	.471**	.305*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.181	.691	.604	.127	.217	.000		.002	.001	.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.341*	.161	.137	.073	.319*	.246	.419**	1	.364**	.138	.564**
	Sig. (2-tailed)	.015	.264	.344	.613	.024	.084	.002		.009	.338	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.135	-.043	.203	.329*	.235	.221	.471**	.364**	1	.337*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.350	.767	.157	.020	.100	.122	.001	.009		.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.222	.246	.336*	.199	.131	.277	.305*	.138	.337*	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.121	.085	.016	.166	.365	.052	.032	.338	.017		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.537**	.467**	.558**	.606**	.633**	.584**	.614**	.564**	.576**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.299*	.323*	.011	.039	.201	.262	.394**	.334*	.383**	.391**
	Sig. (2-tailed)		.035	.022	.939	.787	.161	.066	.005	.018	.006	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.299*	1	.545**	.250	.243	.299*	.147	-.098	.226	.073	.555**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000	.079	.089	.035	.309	.496	.115	.612	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.323*	.545**	1	.389**	.335*	.202	.218	.002	.113	.333*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.005	.017	.160	.129	.988	.436	.018	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.011	.250	.389**	1	.424**	.314*	.130	-.049	-.036	.125	.461**
	Sig. (2-tailed)	.939	.079	.005		.002	.027	.368	.735	.807	.389	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.039	.243	.335*	.424**	1	.390**	.023	-.059	-.014	-.015	.302*
	Sig. (2-tailed)	.787	.089	.017	.002		.005	.873	.684	.925	.919	.033
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.201	.299*	.202	.314*	.390**	1	.352*	.231	.339*	.001	.571**
	Sig. (2-tailed)	.161	.035	.160	.027	.005		.012	.106	.016	.993	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.262	.147	.218	.130	.023	.352*	1	.571**	.509**	.217	.505**
	Sig. (2-tailed)	.066	.309	.129	.368	.873	.012		.000	.000	.130	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.394**	-.098	.002	-.049	-.059	.231	.571**	1	.579**	.275	.353*
	Sig. (2-tailed)	.005	.496	.988	.735	.684	.106	.000		.000	.053	.012
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.334*	.226	.113	-.036	-.014	.339*	.509**	.579**	1	.406**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.018	.115	.436	.807	.925	.016	.000	.000		.003	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.383**	.073	.333*	.125	-.015	.001	.217	.275	.406**	1	.345*
	Sig. (2-tailed)	.006	.612	.018	.389	.919	.993	.130	.053	.003		.014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.391**	.555**	.502**	.461**	.302*	.571**	.505**	.353*	.445**	.345*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.001	.033	.000	.000	.012	.001	.014	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,630**	,057	-,068	-,051	,225	,436**	,502**	,380**	,037	,586**
	Sig. (2-tailed)		,000	,692	,640	,723	,116	,002	,000	,006	,797	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,630**	1	,373**	,189	-,008	,328*	,331*	,457**	,321*	,126	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000		,008	,188	,955	,020	,019	,001	,023	,385	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,057	,373**	1	,387**	,040	,254	,264	,023	,339*	,278	,549**
	Sig. (2-tailed)	,692	,008		,006	,780	,075	,064	,875	,016	,050	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	-,068	,189	,387**	1	,314*	,048	,112	-,058	,129	,350*	,442**
	Sig. (2-tailed)	,640	,188	,006		,026	,741	,437	,691	,372	,013	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	-,051	-,008	,040	,314*	1	,428**	,181	-,147	-,113	,066	,302*
	Sig. (2-tailed)	,723	,955	,780	,026		,002	,207	,310	,434	,649	,033
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,225	,328*	,254	,048	,428**	1	,501**	,194	,061	,220	,590**
	Sig. (2-tailed)	,116	,020	,075	,741	,002		,000	,178	,674	,125	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,436**	,331*	,264	,112	,181	,501**	1	,304*	,079	,260	,637**
	Sig. (2-tailed)	,002	,019	,064	,437	,207	,000		,032	,586	,068	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,502**	,457**	,023	-,058	-,147	,194	,304*	1	,220	,343*	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,875	,691	,310	,178	,032		,124	,015	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	,380**	,321*	,339*	,129	-,113	,061	,079	,220	1	,366**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,006	,023	,016	,372	,434	,674	,586	,124		,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	,037	,126	,278	,350*	,066	,220	,260	,343*	,366**	1	,569**
	Sig. (2-tailed)	,797	,385	,050	,013	,649	,125	,068	,015	,009		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,586**	,686**	,549**	,442**	,302*	,590**	,637**	,531**	,528**	,569**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,033	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Lampiran 4**  
**Tabel Nilai R**

**Tabel Nilai r Product Moment**

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	<b>0,355</b>	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

**UNIVERSITAS**

## Lampiran 5

## Titik Persentase Distribusi T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29995
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29889
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.29807
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran 6

### Titik Persentase Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Lampiran 7

### Surat Keterangan PKL



**KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL REHABILITASI SOSIAL**  
**SENTRA TERPADU “PANGUDI LUHUR” DI BEKASI**  
Jl.H. Moebyadi Djejomartono No.19 Margahayu, Bekasi 17113 Telp (021) 8801888 <http://pangudiluhur.kemsos.go.id>

Nomor : 16769/4.7/HM.01.03/12/2023  
 Sifat : Biasa  
 Hal : Surat Keterangan Selesai PKL

18 Desember 2023

Yth :  
 Kaprodi Manajemen  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di Universitas Bina Sarana Informatika

Menindaklanjuti hasil laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika pada tanggal 18 Desember 2023, dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
Irvan Maulana	64201336	Manajemen
Ahmad Yusuf Ful Azis	64201484	Manajemen

Telah selesai melaksanakan PKL di Sentra Terpadu Pangudi Luhur Bekasi selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 18 September s.d 18 Desember 2023 untuk mendapatkan pengalaman dan pembelajaran secara teknis pada dunia kerja.

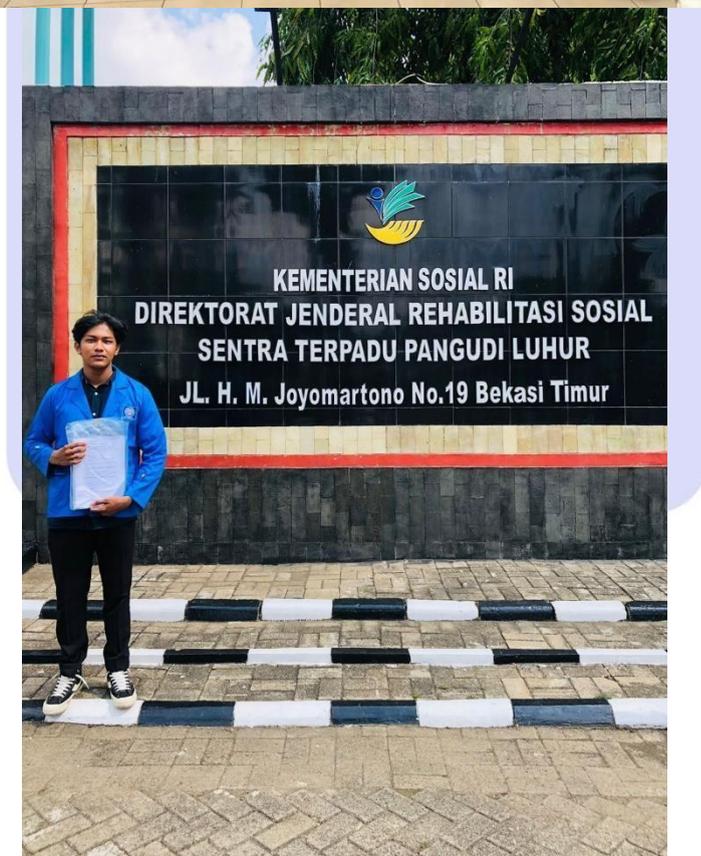
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Sentra Terpadu Pangudi  
 Luhur di Bekasi



Wahyu Dewanto

Lampiran 8  
Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9

Bukti Submit Jurnal

