

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

Ahmad Yusuf Ful Azis<sup>2)</sup>, Lela Elvira S.E, M.M<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika Jl.

Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450

email: [ahmadyusuf63953@gmail.com](mailto:ahmadyusuf63953@gmail.com)<sup>1)</sup>, [lela.llv@bsi.ac.id](mailto:lela.llv@bsi.ac.id)<sup>2)</sup>

### Abstrak

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 hitung > t 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 hitung > t 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.

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

### Abstract

*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 count > t 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 count > t 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*

## 1. Pendahuluan

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 tujuannya. 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 penelitian mengamati adanya penurunan kinerja pegawai, hal ini menimbulkan kebutuhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya keterampilan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi”.

## 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)

### **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)

### **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.

## **2. Metode 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.

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.

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. Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Item pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Koefisien korelasi pada  $r$  tabel (Product Moment) dengan taraf signifikan 5% (0,05) pada kolom  $N = 50$  menunjukkan angka 0,279. Uji validitas dalam penelitian dapat dipaparkan pada tabel dibawah ini:

| 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      |

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa semua pernyataan dari variabel Keterampilan Kerja (X1) memiliki hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yang berarti bahwa seluruh pernyataan variabel Keterampilan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

| 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 SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa semua pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki hasil r hitung > r tabel, yang berarti bahwa seluruh pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas 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:  
Data SPSS,

Hasil Olah  
2024

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa semua pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, mengartikan bahwa seluruh pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid.

### 3.1 Uji Kualitas Data

#### Uji Reabilitas

Uji reabilitas 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 reabilitas yang digunakan adalah ( $\alpha$ ) = 5%. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,70. (Oktaviano et al., 2022)

Tabel 4. 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 SPSS, 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.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel independen dan variabel dependen yaitu keterampilan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. 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.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

|                                  |                         |                   |      |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------|------|
|                                  | 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 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov Metode MonteCarlo 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.

### 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).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |       |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       | B          | Std. Error                  | Beta  |                           |       |      |                         |       |
| 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

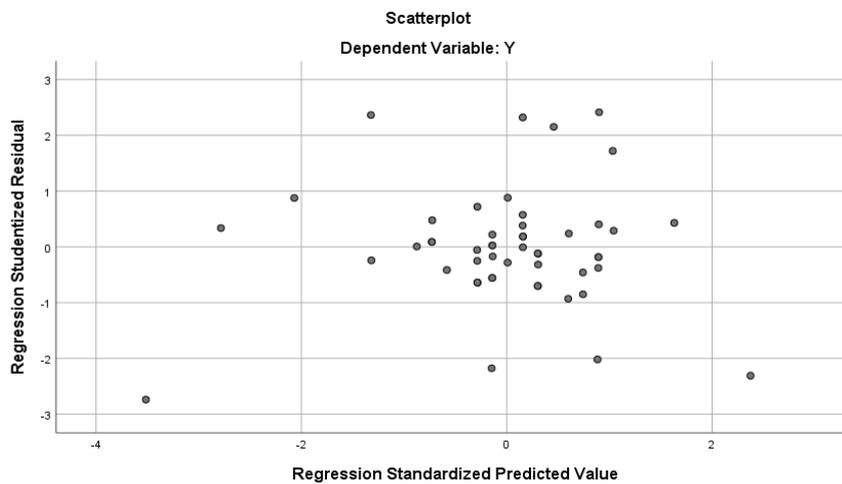
Dari data tersebut, terlihat bahwa nilai tolerance untuk Keterampilan Kerja (X1) adalah 0,999. sama halnya untuk Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,999. Selain itu, nilai VIF untuk Keterampilan kerja (X1) adalah 1,001. dan untuk Motivasi Kerja (X2) juga 1,001. Karena kedua variabel independen memiliki nilai

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.

### 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 absolute residual dengan variabel independen lebih besar dari 0,05.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



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.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Uji-T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (masing- masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). 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 **2.011**.

Tabel 7. Hasil Uji T

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Betas                     |       |      |
| (Constant) | 22,178                      | 4,550      |                           | 4,874 | ,000 |

---

|   |    |      |      |      |       |      |
|---|----|------|------|------|-------|------|
| 1 | X1 | ,618 | ,103 | ,650 | 5,971 | ,000 |
|   | X2 | ,257 | ,098 | ,285 | 2,616 | ,000 |

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  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  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.

### Uji F (Simultan)

Pengujian simultan (uji-f) dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel. Dengan demikian, dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dan  $\text{Sig} < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak,  $H_A$  diterima. Tabel statistik digunakan untuk melihat F tabel. Cara mencari F tabel adalah sebagai berikut :

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

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

Tabel 8. Hasil Uji F

| Model | Squares    | Sum of   | df | Mean Square | F      | Sig   |
|-------|------------|----------|----|-------------|--------|-------|
| 1     | Regression | 817,839  | 2  | 408,919     | 15,775 | ,000b |
|       | Residual   | 1218,341 | 47 | 25,922      |        |       |
|       | Total      | 2036,180 | 49 |             |        |       |

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.

### 3.4 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<sup>2</sup> semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R<sup>2</sup> 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:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 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<sup>2</sup>) 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.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang Keterampilan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai t hitung untuk variabel Keterampilan kerja (X1) adalah sebesar 5,350 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  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<sub>0</sub> ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H<sub>a1</sub>, 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 hitung sebesar 1,339 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,339 > 2,01174$ . dan juga nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H<sub>a2</sub> 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<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> 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.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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>
- [2] Jumadin, S. P. M. P. (2023). *KUALITAS PEMBELAJARAN DAN KESIAPAN KERJA LULUSAN PENDIDIKAN VOKASI*. RIZMEDIA PUSTAKA INDONESIA.
- [3] MARDIATMOKO, G.-. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*,14(3)
- [4] Marisya, 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>
- [5] 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).
- [6] 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)*
- [7] Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN*. Penerbit NEM <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- [8] 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*.

- Bukti Submit Jurnal

