



Analisis Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Mitra Kencana Prasetya

Efrida Yeni^{1*}, Susanti Widhiastuti²

^{1,2}Universitas IPWIJA

Email: efridamkp@gmail.com^{1*}

Abstrak

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pekerja guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan perusahaan. Kompetensi, komitmen dan motivasi merupakan faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja. Untuk itu penelitian bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap motivasi, 2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja melalui dengan motivasi sebagai intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Kencana Prasetya dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang berada di PT. Mitra Kencana Prasetya sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi yaitu sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu metode observasi dan kuesioner dengan lima skala penilaian yaitu, sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan cara mendeskripsikan data-data penelitian dan melakukan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi sebagai alat analisis sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur atau part analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi secara langsung 2) Ada pengaruh Komitmen terhadap motivasi secara langsung, 3) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung, 4) Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja secara langsung, 5) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung, 6) Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung, 7) Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung.

Kata Kunci: Kompetensi, komitmen, motivasi dan kinerja

Abstract

To create high performance, it is necessary to increase optimal work and be able to utilize the potential of human resources possessed by workers to create company goals, so that they will make a positive contribution to the development of the company. Competence, commitment and motivation are factors that are thought to be relatively large in influencing performance. For this reason, the research aims 1) to determine the effect of competence and commitment on motivation, 2) to determine the effect of competence, commitment and motivation on performance 3) to determine the effect of competence and commitment on performance through motivation as an intervention. This research was conducted at PT. Mitra Kencana Prasetya and Prospective Indonesian Migrant Workers at PT. Mitra Kencana Prasetya as a research sample using the saturated sample method, namely a sampling technique based on the total population of 100 respondents. Data collection methods were carried out in two ways, namely the observation method and a questionnaire with five rating scales, namely, strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively,

namely by describing the research data and conducting multiple regression analysis and the coefficient of determination as an analysis tool while for hypothesis testing was carried out by path analysis or part analysis. The results showed that 1) There is a direct effect of competence on motivation 2) There is a direct effect of Commitment on motivation, 3) There is a direct effect of competence on performance, 4) There is a direct effect of commitment on performance, 5) There is a direct effect of motivation on direct performance, 6) There is no effect of competence on performance through indirect motivation, 7) There is an effect of commitment on performance through indirect motivation.

Keywords: Competence, commitment, motivation and performance

PENDAHULUAN

Proses pencapaian kinerja pada setiap bisnis bergantung pada sumber daya manusia. Perusahaan memberikan perhatian khusus pada hal ini karena pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas buruk, ia akan berjuang untuk berfungsi secara efektif bahkan jika semua sumber daya lainnya digunakan. Sehingga kemajuan organisasi dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia dengan keahlian dan kapasitas yang memadai. Selain itu, penelitian Eka Handayani (2020) menunjukkan hal itu setiap bisnis harus dan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerjanya, termasuk melalui manajemen sumber daya manusia yang efisien.

Permasalahan kinerja karyawan hampir terjadi pada setiap perusahaan. Pada PT. Mitra Kencana Prasetya yang berada di Kranggan, kabupaten Bekasi yang merupakan tempat penulis melakukan penelitian permasalahan serupa yaitu naik turunnya kinerja migran dan belum tercapainya kinerja pekerja migran untuk dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil observasi pada PT. Mitra Kencana Prasetya masih ada banyak pekerja migran Indonesia yang mempunyai masalah terakait kinerja sehingga bersampak dibalikannya pekerja migran Indonesia ke tanah air. Konsistensi kinerja pekerja migran Indonesia suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan, pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya. Kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Jadi Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Kinerja adalah hasil penyelesaian tugas dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang cukup sesuai dengan prinsip dan model yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017).

Adapun permasalahan yang sering timbul dalam kinerja pekerja migran Indonesia di PT. Mitra Kencana Prasetya yaitu akibat dampak dari kompetensi, komitmen dan motivasi. Masalah tersebutlah yang mengakibatkan pekerja migran Indonesia kinerjanya menurun sehubungan dengan itu berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Inova, 2019) yang menyatakan kinerja berpengaruh positif terhadap kompetensi, untuk peneliti (Sutopo, 2018) yang menyatakan kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen, dan (Allo, 2022) menyatakan kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Namun ada penelitian yang hasilnya negatif (Hastuti, 2018) yang menyebutkan kinerja berpengaruh negatif terhadap kompetensi dan motivasi dan (Gusnadi, 2022)) menyatakan kinerja tidak mempengaruhi oleh komitmen.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mengembangkan gairah, kebahagiaan, dan antusiasme untuk bekerja. Orang yang termotivasi untuk bekerja keras akan memiliki banyak energi untuk melakukan sesuatu. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan bahkan seorang pekerja yang cerdas gagal. Jika ada motivasi yang benar, hasil kerja akan maksimal. Karyawan yang menunjukkan motivasi kerja rendah merupakan gejala negatif. Kurangnya minat terhadap masa depan bangsa dan kehidupan sosial.

Masalah motivasi yang sering timbul dalam kinerja pekerja migran Indonesia di PT. Mitra Kencana Prasetya yaitu akibat dampak negatif atau positif. Masalah tersebutlah yang mengakibatkan pekerja migran

Indonesia kinerjanya menurun dan naik sehubungan dengan itu berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Inova, 2019; Allo, 2022), (Bernato, 2021) dan (Narwadan, 2021) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun ada penelitian yang hasilnya negatif (Hastuti, 2018) yang menyebutkan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Setelah diobservasi ada hal ini menjadi daya tarik terkait motivasi bagi migrasi kerja ke luar negeri karena pendapatan mereka di negara tempat mereka bekerja lebih tinggi daripada di negara tempat mereka menyanggah jabatan yang sama. Penjelasan mengenai gaji atau bayaran pekerja migran Indonesia ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Standar Upah

No	Negara Penempatan	Standar Gaji/Upah
1	Malaysia	1500 RM – 1800 RM
2	Singapore	550 \$SIN – 850 \$ SING
3	Taiwan	20.000 NT -23.000 NTD
4	Hongkong	4730 HKD

Dari tabel diatas ada empat negara yang biasa jadi langganan tempat para pekerja migran Indonesia. Diantaranya Hong Kong, Taiwan, Singapura, dan Malaysia, negara tersebut yang paling banyak dimintai Pekerja Migran Indonesia, adapun bidang yang biasa diminta oleh agensi di bidang housekeeping (pengelolaan rumah tangga vokasional). Memperhatikan gaji atau upah membuat saya merasa cukup puas. Oleh karena itu, para Calon Pekerja Migran Indonesia sangat termotivasi karena terhadap gaji atau upah yang ditawarkan oleh negara tujuan. Secara alami, mereka akan berkinerja lebih baik atau bekerja lebih efisien sebagai akibat dari gaji yang mereka terima.

Selain motivasi faktor kompetensi juga mempunyai dampak terhadap penurunan kinerja pekerja migran Indoensia. Kompetensi bagi para pekerja migran pun tidak kalah pentingnya, karena kompetensi dapat mengarahkan dan mendorong pekerja migran untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja baik yang sesuai harapan perusahaan. Komptensi menggambarkan kombinasi pengetahuan, kemampuan dan perilaku baik dalam diri pekerja migran yang diindikasikan agar pekerjaan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu kompetensi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal

Melihat tersebut maka terkait kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Kinerja akan meningkat apabila kepada mereka diberikan kompetensi, kompetensi yang akan diberikan organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para pekerja migran, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara pekerja migran dengan agensinya tentang bagaimana bekerja sama membawa suatu perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal, dan terintegrasi segala daya potensinya untuk mengembangkan suatu perusahaan tersebut kedepannya.

Pendapat tersebut didukung oleh peneliti terdahulu yaitu (Putra, 2021) yang hasilnya menunjukkan secara persial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, jika motivasi tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Namun hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Gusnadi, 2022) yang menyatakan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Obeservasi yang diakukakuan di PT. Mitra Kencana Terkait Komptensi, Jumlah komplain per tahun mengalami peningkatan. Komplain tersebut mengindikasikan adanya masalah kinerja pada pekerja migran Indonesia ataupun karena majikannya. Hal ini mungkin salah satunya disebabkan oleh para pekerja migran

Indonesia kurang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Hal tersebut dapat menimbulkan kompetensi yang kurang dan akan menyebabkan kinerja pada saat bekerja diluar negeri menurun. Untuk menggarap prinsip kualitas dan kemampuan Calon Pekerja Migran Indonesia, Sebelum dikirim ke negara penempatan kerja berdasarkan job description masing-masing, calon pekerja Migran Indonesia di PT. Mitra Kencana Prasetya mendapatkan pelatihan khusus berdasarkan standar internasional yang berlaku. Secara alami, para Calon Pekerja Migran Indonesia akan menjadi lebih percaya diri dan siap bekerja sebagai hasil dari kompetensi yang dimiliki. Dengan keadaan seperti ini, tanggung jawab Pekerja Migran Indonesia lebih bekerja lebih baik dan berdampak pada kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dituntut untuk Komitmen. Komitmen organisasi sebagai sejauh mana individu mengidentifikasi, terlibat, dan tidak ingin meninggalkan organisasi mereka, tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Wibowo, 2016). Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya.

Pekerja migran yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut. Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Perilaku tidak memiliki komitmen dampaknya dapat mengurangi kinerja begitupun sebaliknya.

Adapun pernyataan menurut penelitian dahulu yang dilakukan (Sutopo, 2018), (Citrawato, 2021) dan (Rais & dkk, 2016) yang hasilnya menunjukkan secara persial komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, jika komitmen tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Namun hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Gusnadi, 2022) dan (Hari, 2021), yang menyatakan komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa pada beberapa tahun terakhir ini terdapat pekerja migran Indonesia yang lari dari tempat kerjanya ini tentunya berhubunga terkait komitmen dari pekerja migran Indonesia yang diberangkatkan melalui PT. Mitra Kencana Prasetya, diantaranya tidak kuat bekerja di majikannya sehingga minta dipulangkan, karena tidak kuat dengan omelan yang dilakukan majikannya sehingga kabur dari tempat kerjanya.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, penulis tertarik mngambil judul : "Analisis Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Mitra Kencana Prasetya".

METODE

Lokasi yang akan dijadikan sebagai subyek penelitian ini adalah Jl.2 Asem No.99 Rt 01/01.Kel.Kec, Jati SampurnaSampurna JatiTel. Kota Bekasi021-21384322; 021-21384323 , Fax :021-2138 4321. "Totalitas setiap unsur yang akan diteliti yang memiliki ciri yang sama" demikian (Sugiyono, 2019) mendefinisikan istilah "populasi". dipelajari berdasarkan ciri-ciri tertentu adalah semua contoh populasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi mencakup semua ciri dan sifat yang dimiliki oleh objek atau objek tertentu. subjek disamping jumlah subjek dan objek yang diteliti. Populasi penelitian ini terdiri dari 100 responden. Populasi termasuk sampel. Untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi, sebagian dari populasi dipilih untuk menjadi sampel yang representatif. Ukuran sampel dapat diperkirakan dengan menggunakan perkiraan penelitian atau secara statistik. Perlu juga diperhatikan sampel yang dipilih bersifat representatif, sampel yang dipilih harus mencerminkan keseluruhan populasi. (Sugiyono, 2019) menegaskanSampel adalah komponen dari jumlah dan ciri populasi. Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis menggunakan sampel junior untuk mengumpulkan hanya 100 tanggapan. (Sugiyono, 2019) menegaskan pemeriksaan sampel jenuh adalah

strategi untuk menentukan contoh ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai tes. Dengan kata lain, metode sensus adalah pengambilan sampel jenu.

- **Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian. Data yang dimaksud adalah data responden dan data variable penelitian. Data responden berupa table frekuensi berdasarkan kriteria tertentu. Variabel penelitian berupa kondisi masing-masing variabel penelitian seperti mean, modus, standar deviasi, minimum dan maksimum. Analisis deskripsi variable penelitian deskripsi juga meliputi pengkategorian variable yaitu dari pengukuran yang semula menggunakan 10 skala menjadi 5 skala. Berikut adalah pilihan jawaban responden terhadap item pertanyaan dalam Skala Likert.

Tabel 3. 1
Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Uji Analisis Data

1. Uji normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik

2. Uji Autokorelasi

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2

2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikorelasi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolerasi adalah tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018).

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kompetensi (X1)

Dua pembeding nilai r hitung dan r tabel (Item-Total terkoreksi), data variabel kompetensi (X1) memuat sepuluh item pernyataan. Dengan 100 responden, r tabel memiliki nilai 0,1966 karena tingkat signifikansinya adalah 0,05. Valid jika r hitung lebih dari r tabel atau pembeding. Jika tidak r hitung kurang dari r tabel atau pembeding .

Pernyataan	aC orrected Item-Total Correlation atau R hitung	Nilai kritis atau pembeding	Keterangan kevalidan
komp.1	0,492	0,1966	Diterima
komp.2	0,586	0,1966	Diterima
komp.3	0,631	0,1966	Diterima
komp.4	0,600	0,1966	Diterima
komp.5	0,511	0,1966	Diterima
komp.6	0,501	0,1966	Diterima
komp.7	0,621	0,1966	Diterima
komp.8	0,613	0,1966	Diterima
komp.9	0,586	0,1966	Diterima
komp.10	0,528	0,1966	Diterima

Berdasarkan Korelasi Item-Total yang Dikoreksi, dapat diketahui bahwa dari sepuluh pernyataan tentang variabel kompensasi (X1) yang diujikan, sepuluh dapat dikatakan valid karena r hitung (Korelasi Item-Total yang Dikoreksi) lebih besar dari 0,1966. Hasilnya, sepuluh pernyataan dalam penelitian dianggap valid karena berasal dari kuesioner.

Uji Validitas Komitmen (X2)

Dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (Item-Total yang dikoreksi), data variabel gaya komitmen (X2) dengan delapan item pernyataannya diperiksa. Nilai r tabel sebesar 0,1966 karena taraf signifikansinya adalah 0,05 dengan 100 responden.

Jika r hitung lebih dari 0,1966 maka valid

Jika r hitung lebih dari 0,1966 maka tidak valid.

Pernyataan	aCorrected Item- Total Correlation atau R hitung	Nilai kritis atau pembeding	Keterangan kevalidan
komi.1	0,624	0,1966	Diterima
komi.2	0,609	0,1966	Diterima
komi.3	0,650	0,1966	Diterima
komi.4	0,688	0,1966	Diterima
komi.5	0,495	0,1966	Diterima
komi.6	0,536	0,1966	Diterima
komi.7	0,620	0,1966	Diterima
komi.8	0,608	0,1966	Diterima

Karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,1966, maka dapat diketahui delapan dari delapan pernyataan yang diuji valid berdasarkan Corrected Item-Total Correlation. Dengan demikian, delapan pernyataan penelitian yang dimuat dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Validitas Motivasi (Z)

Pernyataan	aCorrected Item-Total Correlation atau R hitung	Nilai kritis atau pembanding	Keterangan kevalidan
moti1	0,563	0,1966	Diterima
moti2	0,505	0,1966	Diterima
moti3	0,697	0,1966	Diterima
moti4	0,603	0,1966	Diterima
moti5	0,599	0,1966	Diterima
moti6	0,581	0,1966	Diterima
moti7	0,583	0,1966	Diterima
moti8	0,668	0,1966	Diterima
moti9	0,556	0,1966	Diterima
moti10	0,578	0,1966	Diterima

Fakta bahwa r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,1966 menunjukkan bahwa masing-masing dari sepuluh pernyataan yang diuji valid berdasarkan Korelasi Item-Total yang Dikoreksi. dianggap sah.

Uji Validitas Kinerja

Dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total), data variabel kinerja (Y) yang terdiri dari sepuluh item pernyataan dievaluasi. Dengan 100 responden, r tabel memiliki nilai 0,1966 karena signifikan tingkat adalah 0,05.

Jika r hitung > r tabel maka valid

Jika r hitung < r tabel 0,1966 maka tidak valid.

Pernyataan	aCorrected Item-Total Correlation atau R hitung	Nilai kritis atau pembanding	Keterangan kevalidan
kine1	0,532	0,1966	Diterima
kine2	0,514	0,1966	Diterima
kine3	0,708	0,1966	Diterima
kine4	0,618	0,1966	Diterima
kine5	0,578	0,1966	Diterima
kine6	0,572	0,1966	Diterima
kine7	0,625	0,1966	Diterima
kine8	0,669	0,1966	Diterima
kine9	0,580	0,1966	Diterima

kine10	0,562	0,1966	Diterima
--------	-------	--------	----------

Berdasarkan Korelasi Item-Total yang Dikoreksi, dapat diketahui bahwa masing-masing dari sepuluh pernyataan yang diuji valid karena r hitung (Korelasi Item-Total yang Dikoreksi) lebih besar dari 0,1966. Akibatnya, sepuluh pernyataan dalam penelitian yang dimasukkan dalam kuesioner dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan konsisten atau tidaknya jawaban terhadap butir pertanyaan dalam kuesioner. Rumus yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach, Spearman Brown, Kristoff, Angoff, dan Rullon. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (6%) maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ (6%) maka dinyatakan tidak reliabel. Uji reabilitas ini menggunakan metode Cronbach Alpha yaitu memberikan nilai koefisien korelasi setiap butir pertanyaan dengan pertanyaan total.

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.859	0.600	Reliabel
Komitmen (X2)	0.858	0.600	Reliabel
Motivasi (Z)	0.873	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.874	0.600	Reliabel

Uji Koefisien Determinasi

Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.923	.921	1.323	1.880

a. Predictors: (Constant), kompetensi, komitmen

b. Dependent Variable: motivasi

Terlihat pada tabel di atas bahwa variabel motivasi (Z) mempunyai nilai *adjusted R²* sebesar 0,923 ($0,25 \leq \textit{adjusted R}^2 \leq 0,50$) yang artinya mempunyai kriteria moderat dan sebesar 92,3% motivasi dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen sedangkan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.985 ^a	.971	.970	.789	1.852

a. Predictors: (Constant), komitmen, motivasi, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai adjusted R² sebesar 0,971 ($0,25 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 0,50$) yang artinya mempunyai kriteria moderat dan sebesar 97,1% Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan komitmen sedangkan sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 1 Dan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	1.219	1.228		.993	.323
X1	.387	.089	.373	4.331	.000
X2	.726	.104	.600	6.957	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Berdasarkan hasil uji statistik t-test (parsial) menunjukkan bahwa sebagai berikut:

- Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.000 pada tabel Coefficients dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4.331 > 1.987$. Artinya Variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi.
- Variabel Komitmen (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.000 pada tabel Coefficients dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6.957 > 1.987$. Artinya Variabel komitmen (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

Pengujian Hipotesis 1 Dan 2

Coefficients^a

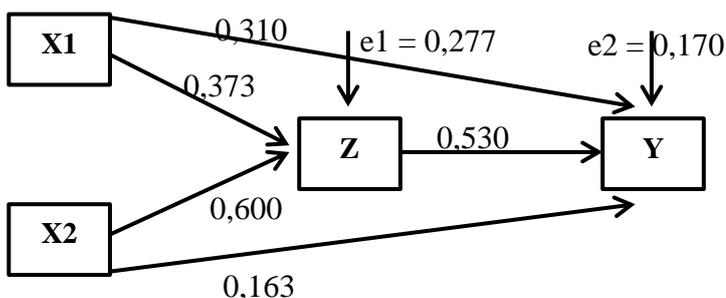
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	.737	.736		1.001	.319
Kompetensi	.313	.058	.310	5.374	.000
Komitmen	.192	.076	.163	2.512	.014
Motivasi	.516	.061	.530	8.514	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik t-test (parsial) menunjukkan bahwa sebagai berikut:

- Variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.000 pada tabel Coefficients dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5.374 > 1.987$. Artinya Variabel komitmen (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Variabel Komitmen (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.014, pada tabel Coefficients dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.014 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.512 > 1.987$. Artinya Variabel Komitmen (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- Variabel motivasi (Z) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.000 pada tabel Coefficients dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $8.514 < 1.987$. Artinya Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis 6 Dan 7



Hipotesis 6

berdasarkan kerangka pemikiran diatas kompetensi (X1) terhadap kinerja Kinerja (Y) sebesar 0,310 secara langsung merupakan tujuan jangka panjang. Berikut adalah perbandingan antara nilai beta kompetensi (X1) terhadap motivasi (Z) dan nilai beta motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) apabila kompetensi (X1) kurang kuat terhadap tujuan motivasi (Z) yang ingin dicapai untuk tujuan (Y): $0,372 \times 0,530 = 0,19769$, akibatnya, jumlah total pengaruh kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) sama dengan jumlah jumlah jumlah $0,310 + 0,19769$ menjadi 0,508.

Diketahui dari hasil perhitungan di atas nilai pengaruh langsung sebesar 0,310 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,19769, hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung

lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Artinya karena nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih besar dibandingkan dengan nilai Pengaruh tidak langsung maka Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan tidak mempunyai pengaruh. Dan menyimpulkan H6 Ditolak.

Hipotesis 7

Pengaruh langsung komitmen (X2) terhadap kinerja (Y) diketahui sebesar 0,163. Perkalian nilai beta komitmen (X2) terhadap motivasi (Z) dan motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) merupakan pengaruh tidak langsung dari komitmen (X2) melalui motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) yaitu: $0.600 \times 0.530 = 0,310$, sehingga total pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sama dengan pengaruh langsung dan tidak langsung, atau $0,163 + 0,310 = 0.473$.

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,163 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,310. Artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan (Z) mempunyai pengaruh. Kesimpulannya H7 diterima.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Responden penelitian ini adalah 100 calon Pekerja Migran Indonesia binaan PT. Prasetya Mitra Kencana Metode sampel jenuh digunakan untuk mengetahui jumlah responden. Untuk mengukur variabel digunakan kuesioner

berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. untuk menyebarkan kuesioner. Semua item pernyataan untuk setiap variabel penelitian ditemukan valid berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel tersebut. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan valid untuk setiap variabel penelitian, menunjukkan reliabilitasnya. Kuesioner penelitian adalah instrumen yang dapat diandalkan untuk mengukur setiap variabel penelitian karena validitas dan dependabilitasnya. Data diolah dengan melakukan tes tambahan setelah ditentukan reliabel dan valid. melalui metode SPSS.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis (H1): Ada pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi dan artinya hipotesis H1 diterima.
2. Uji hipotesis (H2): Ada pengaruh komitmen terhadap motivasi secara langsung artinya hipotesis (H2) dapat diterima.
3. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung. artinya hipotesis (H3) diterima.
4. Ada pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja secara langsung artinya hipotesis (H4) diterima.
5. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung artinya hipotesis (H5) diterima.
6. Tidak Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung. Artinya hipotesis (H6) ditolak.
7. Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung. Artinya hipotesis (H7) diterima.

SIMPULAN

Dua model persamaan regresi linier dikembangkan oleh penelitian ini dengan tujuan untuk menjelaskan analisis kompetensi dan komitmen terhadap kinerja di PT. Mitra Kencana Prasetya dengan motivasi sebagai intervening dimana pengaruh masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi secara langsung

2. Ada pengaruh Komitmen terhadap motivasi secara langsung
3. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung
4. Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja secara langsung
5. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung
6. Tidak Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung
7. Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja melalui..motivasi secara tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, Y. S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Aset Teta PemerintaH Daerah.
- Amrullah, M. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Journal Of Social And Politic* .
- Ayus. (2020). Pengaruh Kompetensi, Keadilan Organisasi, dan Kepuasan kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional). *Untan*, 1(2), 20-40.
- Bernato. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. 11(2).
- Citrawato, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 10(3).
- Desseler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, & dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabheta.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara, Manajemen Press.
- Fuadi, & dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 60-62.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Ppenerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnadi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi kerja Pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Thesis Universitas Hasanudin*, 23-38.
- Hafidzi, & dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 19-28.
- Hari, L. (2021). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 5(2).
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Itervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Jurnal Imiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1).
- Inova, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Dan Bisnis Dewantara*.
- Jackson, M. d. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Jakarta: Salemba Empat .
- Kusnadi, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Asn Di SMA Negeri 1 Prajekan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1, 216-229.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Simpro PT. *Solusi Inti Multiteknik*. 4(1).
- Maryadi, & dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi terhadap kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma'Rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *urnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 37-50.

- Muliyadi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6).
- Nababan, O. (2022). Pengaruh Faktor Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi Dan Kohevisitas Terhadap Kinerja Dosen Tim Virtual. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 57-72.
- Napisa. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa di SMK Swadaya 1 Palu. 1(2).
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian. Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, 40-60.
- Putra, O. E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Divisi Produksi di PT. Tectona Cipta Niaga, Kabupaten Bandung . Thesis(S2) thesis, PERPUSTAKAAN PASCASARJANA.
- Rais, R., & dkk. (2016). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Rismawati, T. (2020, 1 30). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. <https://repository.ump.ac.id/10249/1/TITI%20COVER.pdf>, hal. 13-39.
- Rriyanto, A. J. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di PT Harmonil Mitra Utama Cabang Samarinda. *Borneo Student Research*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah, & Sangadji. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, S. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon. *Jurnal Manis*, 2(2), 23-40.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiranata, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompesasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Kota Baru Kalimantan Selatan. *Jurnal Kindai*, 17(2), 142-152.