

Jurnal Ilmiah **ZONA EKONOMI**

Volume 11, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 1978-1733

Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik *Service Bussiness Unit*

Erlangga Saputra dan Sri Langgeng Ratnasari

Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong

Yuliana dan Jemmy Rumengan

Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic

Nursaleha dan Diana Titik Windayati

Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh

Egik Irwan Herlambang dan Indrayani

Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam

Wenny Efrianti dan Chablullah Wibisono

Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam

Prima Wilcox Branata M dan Ngaliman

Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, *Brand Image*, Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh.

Nelvia Iryani

Analisis Sistem Pengendalian *Intern* Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam.

Sai'ul Huda dan Mursal

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.

Adi Wardaya dan Bambang Satriawan

Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam

Hasnan dan Sri Yanti

Zona Ekonomi

Vol. 11

No. 2

**Agustus
2017**

**Halaman
1-134**

**ISSN
1978-1733**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPDM)
UNIVERSITAS BATAM**

JURNAL ILMIAH

“ZONA EKONOMI”

ISSN 2087-6998

Frekuensi Terbitan :

Zona Ekonomi Terbit Sejak Bulan Februari 2007 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan Februari dan Agustus.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :**UNIVERSITAS BATAM**

Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Sri Langgeng Ratna Sari, S.E., M.Si (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Si.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretariat :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 11 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Ekonomi terutama pada Volume 11 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

JURNAL ILMIAH ZONA EKONOMI
VOLUME 11 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 1978-1733

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik <i>Service Bussiness Unit</i> . <i>Erlangga Saputra</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	1-12
2	Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong. <i>Yuliana</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	13-29
3	Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic. <i>Nursaleha</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	30-40
4	Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh. <i>Egik Irwan Herlambang</i> <i>Indrayani</i>	41-56
5	Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam. <i>Wenny Efrianti</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	57-69
6	Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam. <i>Prima Wilcox Branata M</i> <i>Ngaliman</i>	70-82
7	Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, <i>Brand Image</i> , Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh. <i>Nelvia Iryani</i>	83-96
8	Analisis Sistem Pengendalian <i>Intern</i> Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam. <i>Sai'ul Huda</i> <i>Mursal</i>	97-108
9	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. <i>Adi Wardaya</i> <i>Bambang Satriawan</i>	109-120
10	Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam. <i>Hasnan</i> <i>Sri Yanti</i>	121-134

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA BATAM

Adi Wardaya¹ dan Bambang Satriawan²

¹Department of Management, ²Department of Accounting
Faculty of Economic, Universitas Batam, Indonesia
Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055
adi.rally08lunga@gmail.com; bambang.satriawan@univbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the motivation, communication and work efficiency on the performance of employees of PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. Variabel in this research covers free motivation variabel (X1), Communication (X2) and Work Competence (X3), and the related variable is Employee Performance (Y). The formulation of problem in this research is motivation, communication, and work competence have influence to employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. This study uses quantitative data derived from the primary data collected through the questionnaire. The population in this research is PT. Capella Dinamik Nusantara Batam, as many as 119 people. Because in this study using Slovin formula. Data analysis method used in this research is instrument test with testing through validity test, and reliability, data analysis technique used with descriptive method, multiple linear analysis and hypothesis test.

Keywords: Motivation, Communication, Work Competence and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Ketika menjalankan suatu bisnis perusahaan sangat membutuhkan berbagai sumber daya, seperti sumber daya manusia, modal, material dan mesin. Dalam hal ini sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, dikarenakan tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik pula.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan,

dorongan, daya karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Perusahaan harus dapat memiliki produktifitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos

kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut serta membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan memburuk maka akan merugikan bagi perusahaan tersebut. Maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Dalam menjalankan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan sepeda motor merek Honda dan penjualan suku cadang sepeda motor merek Astra Honda serta pemeliharaan suku cadang sepeda motor Honda, PT. Capella Dinamik Nusantara Batam sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing agar tujuan perusahaan guna meningkatkan kualitas serta pelayanan produk kepada para pelanggan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Dengan adanya kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara yang baik maka apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Jika kinerja karyawan perusahaan baik maka perusahaan dapat bersaing dengan dealer-dealer resmi sepeda motor merek Honda yang ada di kota Batam. Tetapi fakta yang terjadi di lapangan, kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam masih dinilai kurang baik oleh perusahaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam yang menjadi kurang baik yaitu motivasi, komunikasi perusahaan dan kompetensi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebutlah yang harus diberi perhatian lebih oleh perusahaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi kerjaterhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, komunikasi dan kompetensi kerjaterhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN METODE

Kinerja

Kinerja adalah keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit, dan sebagainya, Sudjatmiko dalam Ma'rif dan Kartika (2012: 8).

Dalam hal ini karyawan bisa belajar beberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem informasi dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaannya, perilaku dan hasil yang termasuk tingkat ketidakhadiran karyawan. Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hasibuan dalam Sutrisno (2013:110).

Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga kerja tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Pendapat tersebut didukung oleh Jones dalam Sutrisno (2013: 110), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara. Sedangkan dalam Herlambang (2014: 59), Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/*group* atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi ini maka baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim/*sender* maupun sebagai penerima/*receiver*, Greenberg dan Baron dalam Sunyoto (2013: 54).

Komunikasi biasa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia. Komunikasi langsung berarti disampaikan tanpa penggunaan mediator atau perantara, sedangkan komunikasi tidak langsung merupakan komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan mediator atau perantara.

Berdasarkan pengertian di atas, maka komunikasi memiliki beberapa elemen penting, yaitu:

1. Komunikasi melibatkan orang-orang, sehingga komunikasi yang efektif terkait dengan bagaimana orang-orang dapat berinteraksi satu sama lain secara lebih efektif.
2. Komunikasi berarti terjadinya berbagai informasi maupun pengertian (*sharing meaning*), sehingga agar pemberian informasi maupun pengertian ini dapat terjadi, maka pihak-pihak yang berkomunikasi perlu menyadari dan mengerti berbagai istilah atau pengertian yang mereka gunakan dalam melakukan komunikasi. Jika tidak, maka kemungkinan

terjadinya salah persepsi dalam komunikasi sangat tinggi.

3. Komunikasi melibatkan simbol-simbol, yang berarti komunikasi dapat berupa bahasa tubuh, suara, huruf, angka, dan lain-lain sebagai bentuk simbolis dari komunikasi yang dilakukan.

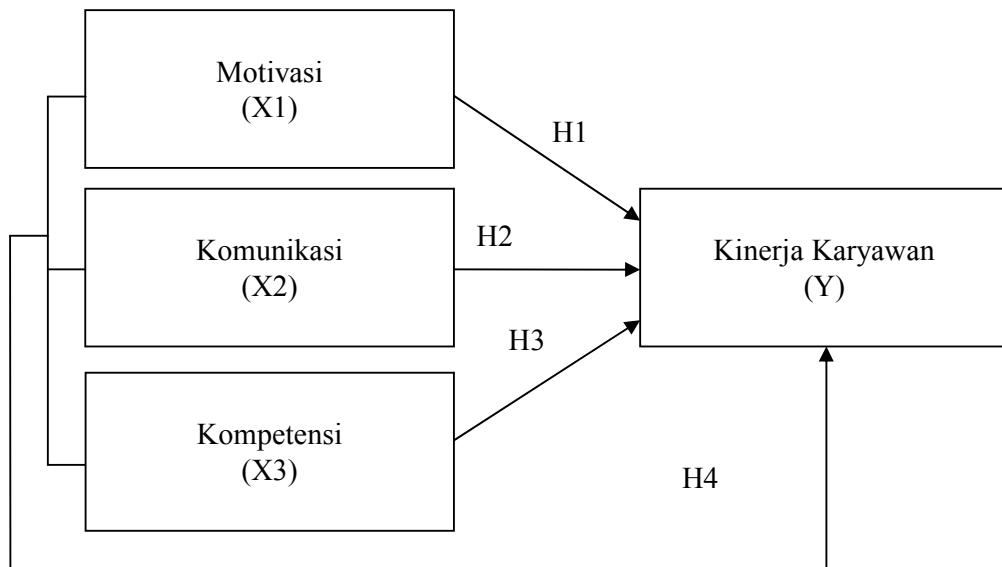
Kompetensi

Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika Mitarni, Palziel, dan Fitt dalam Sutrisno (2013:202), gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada 1960 awal 1970. Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes dan sikap pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan.

Oleh sebab itu, beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah:

1. Membandingkan individu yang secara jelas berhasil didalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu didefinisikan karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tersebut.
2. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menggantungkan kepada pengukuran responden seperti tes pilihan ganda yang meminta individu memilih alternatif jawaban.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Sampel adalah pemilihan perwakilan dari seluruh objek penelitian, karena karakteristik populasi bersifat homogeny. Artinya bahwa populasi merupakan seluruh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam sebanyak 119 orang, maka teknik pengumpulan data menggunakan teknik Kuantitatif.

Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada dua cara yang akan diperlukan oleh peneliti yaitu dengan cara :

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Kuisisioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaannya, kuisisioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara antara lain secara langsung disampaikan oleh peneliti, dikirim bersama paket atau majalah, diletakan ditempat keramaian melalui pos, atau via email.

b. Pengumpulan Data Sekunder
Data sekunder dapat diperoleh data dari organisasi /perusahaan tempat penelitian, seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasinya.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrument* yang berupa pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata antara lain :

1. Sangat setuju (SS) dengan *score* 5
2. Setuju (S) dengan *score* 4
3. Ragu-ragu (RR) dengan *score* 3
4. Tidak setuju (TS) dengan *score* 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan *score* 1

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitati adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, uji dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel

yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r table.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan valid, jika pertanyaan pada alat ukur mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh alat ukur tersebut (Ghozali, 2006).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor digunakan peneliti untuk mengidentifikasi suatu struktur dan menentukan sampai seberapa jauh setiap variabel dapat dilakukan, yaitu data *summarization* dan data *reduction* (Ghozali, 2006).

Jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 20 orang, maka nilai r_{tabel} dapat ditentukan dari : $df = n - 2 = 20 - 2 = 18$. Nilai r_{tabel} dengan $df = 18$ adalah 0,4438. Maka, r hitung $>$ 0,4438 maka item pernyataan dikatakan valid.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat di lihat dari nilai *tolerance* dan nilai *varian inflation faktor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	8.828	7.967			
1 MOTIVASI	.380	.121	.293	.961	1.041
KOMUNIKASI	.372	.101	.343	.968	1.033
KOMPETENSI KERJA	.373	.113	.306	.981	1.020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah

Ketiga variabel independen yakni Motivasi, Komunikasi, dan Kompetensi Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinieritas variabel independen penelitian, dengan

demikian maka dapat disimpulkan regresi sah untuk digunakan.

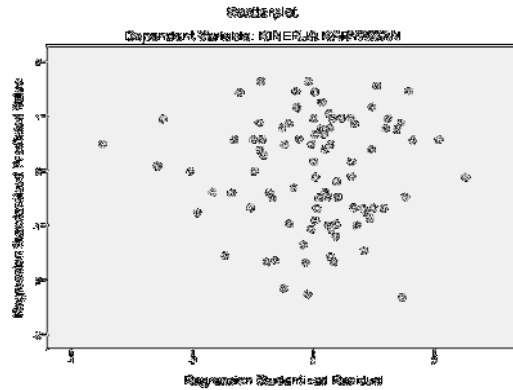
Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila tidak

terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali,

2005). Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik.

Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

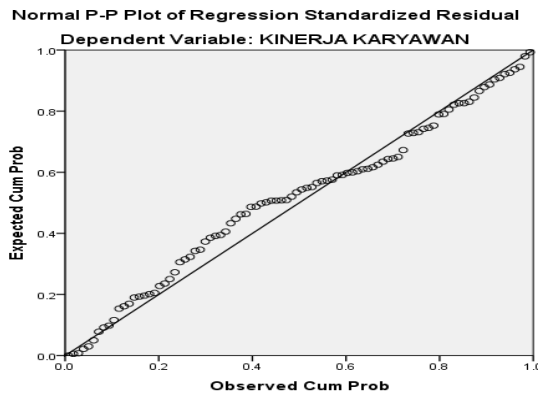


Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

Dari Gambar 2. tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi

penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel

independen (motivasi, pengawasan dan kompensasi), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

Tabel 2. Perhitungan Hasil Uji Nilai Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.828	7.967		1.108	.271
	MOTIVASI KERJA	.380	.121	.293	3.137	.002
	KOMUNIKASI	.372	.101	.343	3.684	.000
	KOMPETENSI KERJA	.373	.113	.306	3.310	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat disusun persamaan regresi berganda, sebagai berikut:

$$Y = 8.828 + 0.380 X_1 + 0.372 X_2 + 0.373 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi (0.380)

X₂ = Komunikasi (0.372)

X₃ = Kompetensi Kerja (0.373)

e = *Standard Error* / Variabel yang belum diteliti

Persamaan diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi, komunikasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) untuk persamaan regresi adalah 8.828 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi (X₁), komunikasi (X₂), dan kompetensi kerja (X₃) sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT. Capella Dinamik

Nusantara Batam sebesar 8.828 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X₁) memberikan nilai sebesar 0.380 bernilai positif, yang berarti bahwa jika motivasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X₂) memberikan nilai sebesar 0.372 bernilai positif, yang berarti bahwa jika pemberdayaan semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi kerja (X₃) memberikan nilai 0.373 bernilai negatif, yang berarti bahwa jika kompensasi semakin kuat dengan asumsi variabel lain maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Coefficients ^a				T Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	T		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
(Constant)	8.828	7.967		108	.271			
1	MOTIVASI	.380	.121	.293	137	.002	.961	1.041
	KOMUNIKASI	.372	.101	.343	584	.000	.968	1.033
	KOMPETENSI KERJA	.373	.113	.306	310	.001	.981	1.020

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dideterminasi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel

independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Perhitungan Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.235	6.589

Predictors: (Constant), KOMPETENSI KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI
 Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran output SPSS, 2016

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.260. Hal ini berarti 26.0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi, dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 74.0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Batam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.137 dengan taraf

signifikansi 0.002. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini motivasimempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam, dimana ini terbukti bahwa pada *level of signifikan α* (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Hasil pengujian hipotesis Komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,684 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam, dimana ini terbukti bahwa pada *level of signifikan α* (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Hasil pengujian hipotesis Kompetensi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.310 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam, dimana ini terbukti bahwa pada *level of signifikan α* (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerjamempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara. Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 4.912 dengan signifikan sebesar 0.003. Nilai signifikansi F tersebut tidak lebih dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antaramotivasi, komunikasi, dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi sangat dibutuhkan agar dapat mendorong pekerja bekerja lebih baik kedepannya. Tetapi dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan masih dinilai kurang baik. Untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja PT. Capella Dinamik Nusantara Batam perlu melakukan sesuatu yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja. Seperti, pemberian bonus terhadap karyawan yang bekerja melebihi target kerja, perhitungan upah lembur yang sesuai, serta pemberian jenjang karir yang sesuai terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
2. Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Hasil

penelitian pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam komunikasi didalam perusahaan ini masih dinilai cukup baik. Tetapi perusahaan perlu meninjau kembali komunikasi dua arah karena komunikasi yang terjadi diperusahaan antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya masih belum efektif.

3. Kompetensi Kerja merupakan sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Namun karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam masih perlu diikut sertakan dalam pembinaan maupun pengembangan kompetensi kerja yang dilakukan oleh perusahaan maupun pemerintah setempat, karena masih sering terjadi kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, dikatakan bahwa Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerjamemiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam dan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, kompensasi yang sesuai, pelatihan yang terukur serta menciptakan iklim kerja yang baik, interaksi tim yang kuat, dan moral karyawan yang tinggi.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan aplikasi*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Dasrun. 2012. *Komunikasi antar Pribadi dan Medianya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Manullang, M. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT. GRAMEDIA
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Uniba Press: Universitas Batam.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi

- ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sugiono. 2016. *Metodologi Penelitian Manajemen* cetakan ke empat. Bandung : ALFABETA.
- Sujarweni, Wiratna. V. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Tisnawati, Ernie & Saefullah, Kurniawan. 2013. *Pengantar Manajemen*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.