

## Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan

Effendi Sinuhaji

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan

email: [effendy\\_aji@yahoo.com](mailto:effendy_aji@yahoo.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja SDM *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2012, objek penelitiannya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kepribadian (x1), kemampuan (x2), motivasi (x3), dan kinerja SDM *outsourcing* (y). Data penelitian ini diuji dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing*, secara parsial hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing*, sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.

*Kata kunci: Kepribadian, kemampuan, motivasi kerja dan kinerja*

### PENDAHULUAN

Kinerja seorang karyawan di dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut, motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempekerjakan karyawan dalam status ikatan kerja *outsourcing* sekarang ini menjadi pertimbangan yang strategis bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta, keputusan mempekerjakan karyawan dengan status ikatan kerja *outsourcing* atau karyawan tetap menjadi salah satu kebijakan strategis bagi sebuah organisasi.

Kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* ini semakin bertambah populer saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda hampir seluruh negara di dunia ini tidak terkecuali Indonesia. Banyak perusahaan yang berhadapan dengan penurunan tingkat penjualan, dan disisi lain kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan

pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah, tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun, akibatnya cukup banyak perusahaan yang terpaksa tutup karena situasi tersebut.

Dengan bertambahnya tenaga kerja dengan status kontrak bukan berarti semua karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik, seperti halnya di PT. Catur Karya Sentosa sebagai penyalur tenaga kerja kontrak menghadapi masalah-masalah yang menunjukkan rendahnya kinerja mereka masih terlihat, seperti kemampuan yang belum memadai, motivasi yang kurang bahkan kepribadian karyawan yang kurang baik, karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya karena karyawan tersebut mencuri, karyawan tertidur saat bertugas, dalam beberapa tahun terakhir ini PT. Catur Karya Sentosa juga menghadapi masalah dengan sumber daya manusia yang mereka miliki, seperti halnya pengembalian sumber daya manusia/tenaga kontrak milik PT. Catur Karya Sentosa dari beberapa perusahaan yang tentunya karena memiliki masalah. Pada tahun 2009 dan 2010 saja karyawan mereka yang dikembalikan oleh perusahaan sebanyak 7 orang yaitu 3 orang tahun 2009 dan 4 orang tahun 2010, pengembalian tenaga kerja yang diakibatkan oleh rendahnya kemampuan tenaga kerja tersebut dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan bahkan juga diakibatkan karena tenaga kerja tersebut memiliki kepribadian yang kurang baik seperti melawan pada atasan, mencuri dan lain-lain, hal ini akan berakibat buruk terhadap citra perusahaan penyedia tenaga kerja dalam hal ini PT. Catur Karya Sentosa.

### **Tinjauan**

Kepribadian diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengaruh perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2002). Beberapa kepribadian yang umum menentukan bagaimana seseorang berkinerja (Gibson et al, 1996). Robbins (2003) menyatakan terdapat lima faktor yang menjadi dasar perkembangan kepribadian tersebut, yaitu (1) sifat dasar, (2) lingkungan prenatal, (3) perbedaan perorangan, (4) lingkungan dan (5) Motivasi.

Gibson et al (1996) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik (Gibson et al, 1996). Keterampilan atau kemampuan dapat dipelajari dan dikembangkan dari pengalaman, umpan balik dan praktik, seperti keterampilan dan kemampuan komunikasi, interpersonal dan beberapa kemampuan mental (Dale, 2002).

Buhler (2004) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Hasibuan (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins (2003) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Kamars (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2007) menyatakan bahwa *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Robbins (2003) ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan, (2) motivasi, yaitu kemampuan individu untuk mengeluarkan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan, dan (3) Kesempatan, atau *opportunitiy* yaitu kesempatan bagi individu untuk menunjukkan kinerjanya.

## **Metode**

Penelitian ini dilakukann pada PT. Catur Karya Sentosa Medan, penelitian dilaksanakan Mei 2011 s/d Maret 2012, objek penelitiannya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kepribadian (x1), kemampuan (x2), motivasi (x3), dan kinerja SDM *outsourcing* (y).

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepribadian adalah tanggung jawab, ketekunan, disiplin waktu, berpikir positif, cara menghadapi masalah, rasa aman dalam bekerja, kerja sama, bertukar pikiran, saling percaya, sikap tegas, dan mencari solusi. Untuk variabel kemampuan, indikator yang digunakan untuk mengukurnya adalah cepat tanggap, inisiatif, tangguh, bekerja melebihi jam kerja wajib, kesesuaian dengan pendidikan, pelatihan, berpengalaman, dan terampil. Variabel motivasi diukur dengan usaha meningkatkan kinerja, penghargaan, kebanggaan, semangat dalam melaksanakan program, disukai, dan loyalitas. Sedangkan variabel kinerja SDM *outsourcing* diukur dengan kuantitas, kualitas, efisien, teliti, kesopanan, tepat waktu, dan pelayanan.

Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi, pengamatan variabel-variabel yang diteliti menggunakan skala Likert. Daftar pertanyaan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas, data penelitian ini diuji dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji sumultan (uji F) dan uji parsial (uji t), sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linear berganda.

## **Hasil Penelitian**

Berikut disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk masing-masing variabel. Teknik pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel

bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan terhadap skor total. Menurut Sugiyono (2008:134) bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1: Hasil uji validitas masing-masing variabel

No	Variabel	Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kepribadian (x1)	P1	0.561	0.001	Valid
		P2	0.483	0.007	Valid
		P3	0.706	0.000	Valid
		P4	0.551	0.002	Valid
		P5	0.575	0.001	Valid
		P6	0.579	0.000	Valid
		P7	0.462	0.010	Valid
		P8	0.438	0.016	Valid
		P9	0.615	0.000	Valid
		P10	0.485	0.007	Valid
		P11	0.484	0.007	Valid
		P12	0.480	0.007	Valid
2	Kemampuan (x2)	P1	0.778	0.000	Valid
		P2	0.705	0.000	Valid
		P3	0.690	0.000	Valid
		P4	0.465	0.100	Valid
		P5	0.795	0.000	Valid
		P6	0.584	0.001	Valid
		P7	0.525	0.003	Valid
		P8	0.525	0.002	Valid
3	Motvasi (x3)	P1	0.825	0.000	Valid
		P2	0.613	0.000	Valid
		P3	0.762	0.000	Valid
		P4	0.562	0.001	Valid
		P5	0.609	0.000	Valid
		P6	0.774	0.000	Valid
4	Kinerja (y)	P1	0.405	0.026	Valid
		P2	0.256	0.177	Tidak valid
		P3	0.713	0.000	Valid
		P4	0.363	0.049	Valid
		P5	0.641	0.000	Valid
		P6	0.614	0.000	Valid
		P7	0.544	0.002	Valid
		P8	0.523	0.003	Valid

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa hasil pengujian instrument masing-masing variabel memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3 dan nilai *Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari alpha 0,05 (kecuali p2 pada variabel kinerja). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Sugiyono (2008:121) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah

instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila nilai pengujian reliabilitas *Alpha Cronbach* > 0,6 maka instrument penelitian dikatakan reliabel.

Tabel 2: Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variable

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1.	Kepribadian (x1)	0.731	12	reliabel
2.	Kemampuan (x2)	0,758	8	reliabel
3.	Motivasi (x3)	0,770	6	reliabel
4.	Kinerja (y)	0.705	8	reliabel

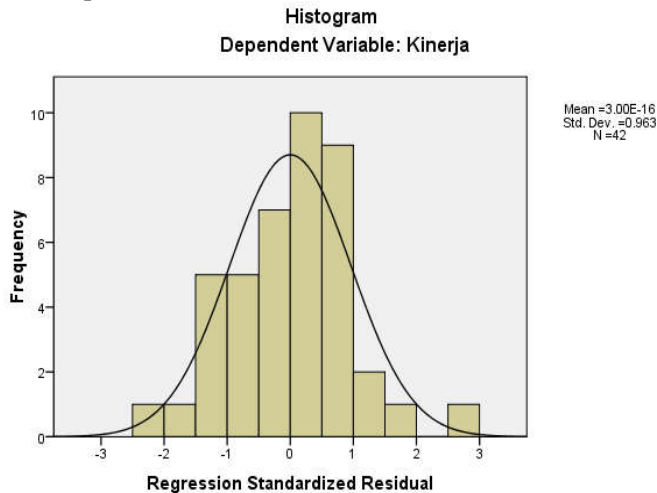
Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, ini berarti semua instrumen dari dinyatakan reliabel

**Pengujian Asumsi Klasik**

1. Uji Normlitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak, menurut Sugiyono (2005) cara yang sering digunakan adalah dengan melihat tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal karena meyebar secara merata ke kiri dan kekanan, aau dapat juga kita lihat dari grafik Normal P-P plot.

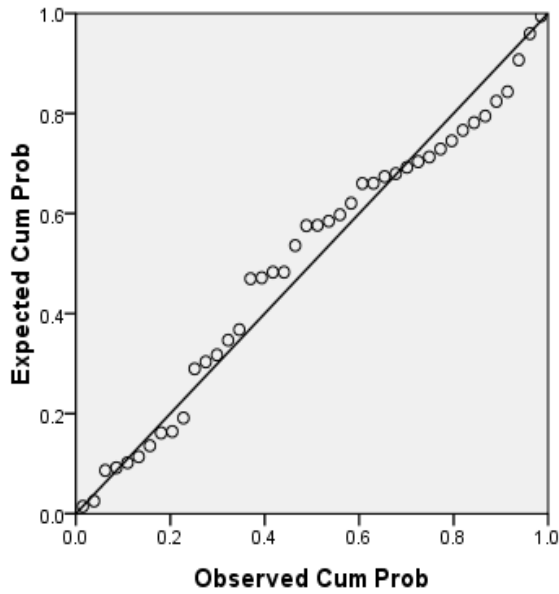


Gambar 1: Hasil uji normalitas

Tampilan grafik histogram seperti yang terdapat pada gambar 1 di atas memberikan pola distribusi normal karena menyebarkan secara merata ke kiri dan ke kanan.

Grafik Normal Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja**



Gambar 2: Hasil uji normalitas (P-P Plot)

Pada gambar 2 di atas grafik Normal Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinierisitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independent. Menurut Sulaiman (2004:17) multikolonieritas berarti hubungan yang “sempurna” atau “pasti” di antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi.

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan apabila nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 3: Hasil pengujian Multikolinierisitas untuk masing-masing variabel

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	Constant)	2.209	3.540		.624	.536		
	Kepribadian	.071	.092	.108	.777	.442	.522	1.917
	Kemampuan	.589	.131	.567	4.495	.000	.628	1.592
	Motivasi	.306	.219	.221	1.401	.169	.401	2.491

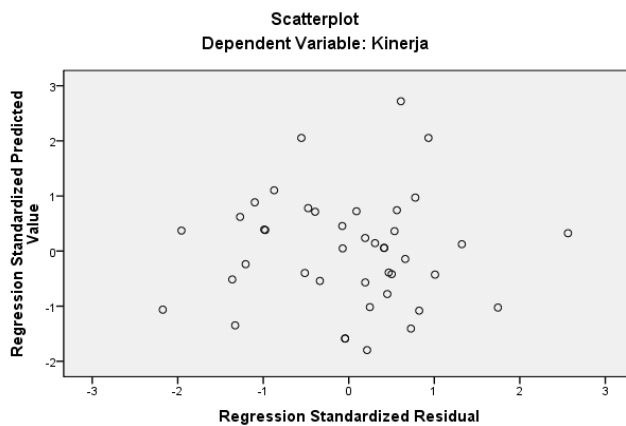
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas terlihat nilai VIF untuk variabel kepribadian, kemampuan dan motivasi, lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10, ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkolerasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

**Pengujian Regresi Linier Berganda**

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh.

Tabel 4: Hasil pengujian regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	2.209	3.540		.624	.536
Kepribadian	.071	.092	.108	.777	.442
Kemampuan	.589	.131	.567	4.495	.000
Motivasi	.306	.219	.221	1.401	.169

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2.209 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah sebesar 0.071 untuk kepribadian (x1), 0.589 untuk kemampuan (x2), dan 0,306 untuk motivasi (x3), maka model regresi untuk penelitian ini adalah:  $Y = 2,209 + 0,071X_1 + 0.589X_2 + 0,306X_3$ .

**Pengujian Hipotesis**

1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Menurut Ghozali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

Tabel 5: Hasil pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.590	2.017

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)



Nilai  $R^2$  yang diperoleh pada tabel 5 adalah sebesar 0.620 atau 62,0% yang menunjukkan kemampuan variabel kepribadian, kemampuan dan motivasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini, nilai koefisien determinasi sebesar 62,0% menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitiann memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

2. Uji Simultan/Serempak (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepribadian, kemampuan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pengujian simultan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (n-k-1). Pengujian hipotesis untuk uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan kriteria:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti secara simultan ada pengaruh, selanjutnya;
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti secara simultan tidak ada pengaruh.

Tabel 6: Uji simultan (uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.370	3	84.123	20.676	.000 <sup>a</sup>
	Residual	154.606	38	4.069		
	Total	406.976	41			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Hasil uji simultan (uji F) pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 20,676$  dan  $F_{tabel} = 3,48$ , berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.00 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian variabel bebas yang terdiri dari kepribadian, kemampuan, dan motivasi mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (kinerja), ini berarti variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM *Outsourcing* Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.

3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t, dalam penelilitian ini dilakukan uji parsial

untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja, pengaruh kemampuan terhadap kinerja, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengujian parsial dilakukan dua arah, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (n-k-1). Pengujian hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti secara parsial ada pengaruh;
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh.

Tabel 7: Uji parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	2.209	3.540		.624	.536
Kepribadian	.071	.092	.108	.777	.442
Kemampuan	.589	.131	.567	4.495	.000
Motivasi	.306	.219	.221	1.401	.169

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Dari tabel 7 di atas diperoleh hasil bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepribadian (0,777) lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (3,18) dan nilai sig (0,442) lebih besar dari alpha (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dengan demikian secara parsial variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan, yang berarti kepribadian kurang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kemampuan (4,495) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (3,18) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi (1,401) lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (3,18) atau nilai sig (0,169) lebih besar dari alpha (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dengan demikian secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan, yang berarti motivasi kurang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan, dan secara parsial variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan, sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syibli, dkk (2010) yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* PT. Telkom dengan pendekatan SEM, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM *outsourcing* adalah kemampuan dan komitmen sedangkan kepribadian dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM *outsourcing*.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Variabel kepribadian, kemampuan dan motivasi adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan maka disarankan kepada pimpinan PT. Catur Karya Sentosa untuk tetap memperhatikan ketiga faktor tersebut dengan cara:

1. Melakukan test kepribadian (baik itu dilakukan oleh pihak perusahaan ataupun melalui konsultan) dalam rekrutmen tenaga kerja, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki mempunyai kepribadian yang cocok untuk pekerjaan yang akan mereka kerjakan;
2. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi baik dengan memberikan peningkatan karir, perpanjangan kontrak atau penambahan gaji, dan perpanjangan kontrak perpanjangan kontrak bagi karyawan harusnya benar-benar memperhatikan kepribadian, kemampuan, serta motivasi kerja karyawan yang bersangkutan;
3. Memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai kepada karyawan PT. Catur Karya Sentosa Medan, terutama bagi karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan;
4. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai maka disarankan kepada pimpinan PT. Catur Karya Sentosa Medan untuk merekrut tenaga kerja yang sudah berpengalaman, misalnya pengalaman minimal satu tahun dibidang kerja yang sama

### **Daftar Pustaka**

Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan Rudi Admoko, Jakarta, Erlangga.

- Dale, Timpe A., 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo.
- Devi, Eva Kris Diana, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Tesis Universitas Diponegoro*, Semarang, Penelitian tidak dipublikasikan.
- Gibson, James L., Invacevich, John M., dan Donnelly, Jane H. Jr., 1996, *Organisasi*, Alih bahasa Nunuk Ardiani, Jakarta, Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kamars, Dachnil, 2002, *Administrasi Pendidikan*, Padang, Universitas Putra Indonesia Press.
- Kreitner, R., and A. Kinicki, 2001, *Organizational Behavior*, Boston, Fifth Ed, Irwin McGraw-Hill.
- Robbins, Steppen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Indeks.
- Sugiyono, 2005, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Keempat, Bandung, Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*, Edisi Pertama, Yogyakarta, Andi Offset.
- Syibli, Muhammad, dkk, 2010, Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT. Telkom dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling), *Tesis ITS*, Surabaya, Penelitian tidak dipublikasikan.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.