PENGARUH KEPRIBADIAN, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SDM *OUTSOURCING* PADA PT. CENTRAL AMAN SENTOSA

Indah Reviyanti, Wan Laura Hardilawati, Bakaruddin
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: indahrevi271@gmail.com

Abstrak

Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Tinggi Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu Kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing security PT. Central Aman Sentosa. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing security PT. Central Aman Sentosa. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner kemudian diolah melalui perangkat SPSS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepribadian, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Fenomena *outsourcing* ini telah membentuk kembali pasar tenaga kerja global, menciptakan jaringan saling keterkaitan dan saling ketergantungan yang kompleks antar perusahaan. Dampak *outsourcing* sangat berpengaruh terutama di mana pertumbuhan perusahaan *outsourcing* telah mengubah industri dan memperluas jangkauan mereka. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis. efisiensi menjadi faktor penting bagi keberhasilan perusahaan. Selain itu, *outsourcing* telah memainkan peran penting dalam transformasi digital bisnis.

Tenaga kerja *outsourcing* merupakan solusi yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, seperti fleksibilitas dalam mengisi posisi tertentu, menghemat biaya operasional, dan pengurangan risiko perusahaan terhadap kewajiban terkait

ketenagakerjaan (Puspadewi *et al.,* 2024). Tren ini telah menyebabkan perubahan signifikan dalam perekonomian global dan memberikan kedua peluang tersebut. tantangan bagi dunia usaha dan pekerja. Peralihan ke arah *outsourcing* didorong oleh berbagai faktor, termasuk pengurangan biaya, akses terhadap keahlian khusus, peningkatan fleksibilitas, dan kemampuan untuk fokus pada fungsi bisnis inti (Yang & Sun, 2020). Melalui *outsourcing*, perusahaan mengatasi dilema tersebut dengan memfokus pada sumber daya internal mereka atau aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik (Izziyana, W.V. 2018).

Kinerja Karyawan pada dasarnya merupakan sesuatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan. kinerja karyawan sangat memengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja karyawan menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan optimal dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang strategis, memastikan karyawan termotivasi dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawabnya. (Siagian, 2015)

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan Security PT. Central Aman Sentosa Tahun 2023-2025

No	Aspek Penilaian	Rata Rata Nilai Tahun 2023		Rata-Rata Nilai Tahun 2024		Rata-Rata Nilai Tahun 2025	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kehadiran	88	Baik	83	Baik	89	Baik
2	Ketepatan Waktu	85	Baik	81	Baik	87	Baik
3	Kepatuhan SOP	84	Baik	79	Cukup	86	Baik
4	Pelayanan dan Sikap	86	Baik	80	Baik	88	Baik
5	Penanganan Insiden	83	Baik	78	Cukup	85	Baik
	Rata-Rata	85,2	Baik	80,1	Baik	87,1	Baik

Sumber: PT. Central Aman Sentosa

Tabel 1. 2 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Security PT. Central Aman Sentosa Tahun 2023-2025

Rentang Nilai Rata-Rata	Kategori
90 s/d 100	Sangat Baik
80 s/d 89	Baik
70 s/d 79	Cukup
< 70	Kurang

Sumber: PT.Central Aman Sentosa

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa Rata-Rata Kinerja karyawan *outsourcing Security* PT. Central Aman Sentosa Mengalami Naik Turun dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2023 rata-rata kinerja karyawan *security* mencapai 85,2 dengan kategori baik. pada

tahun 2024 terjadi penurunan menjadi 80,1 meskipun berada dikategori baik. Penurunan ini terutama melihat pada aspek kepatuhan sop dan pelayanan dan sikap yang masuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2025 kinerja karyawan kembali meningkat menjadi 87,1 dengan seluruh aspek memperoleh kategori baik. Peningkatanan tersebut menunjukan adanya perbaikan dalam disiplin kerja, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta kemampuan dalam pelayanan dan sikap. Hal ini dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kinerja karyawan akan mempengaruhi tingginya kinerja dari karyawan (Siagian, 2015)

Hal tersebut menunjukan bahwa adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan yang melakukan ketidakpatuhan sop serta pelayanan dan sikap, dimana hal ini menunjukan karyawan tidak optimal dalam bekerja, hal ini tentunya akan mempengaruhi sistem dan program yang telah direncanakan oleh PT. Central Aman Sentosa. Akan Tetapi perusahaan akan tetap memberikan fasilitas dan bonus yang memadai terhadap karyawan yang bekerja untuk perusahaannya. Namun ternyata masih ada karyawan yang tidak disiplin dan kurangnya bertanggung jawab dalam melaksanakan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi pada Kepribadian karyawan sumber daya manusia *outsourcing* PT. Central Aman Sentosa ialah masih terdapat beberapa petugas *security* yang menunjukkan sikap kurang proaktif dalam memberikan pelayanan, kurang disiplin dalam menjaga etika komunikasi, serta belum mampu mengendalikan emosi secara optimal ketika menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan. Fenomena ini dapat memengaruhi citra perusahaan karena petugas *security* merupakan garda terdepan yang pertama kali berinteraksi dengan tamu maupun pihak eksternal. sehingga diperlukan upaya peningkatan kompetensi kepribadian untuk mendukung kinerja yang lebih optimal (S. P. Robbins & Judge, 2015). Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda.

Selain kepribadian, kemampuan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang ideal. kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan sumber daya manusia *outsourcing* PT. Central Aman Sentosa adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan nya sesuai *deadline* yang telah ditetapkan, serta ditemuinya beberapa karyawan yang belum memahami secara mendalam tentang bidang pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kemampuan dalam menjalankan prosedur kerja dan menangani situasi keamanan belum konsisten, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan atasan harus memiliki penilaian atau pengawasan terhadap karyawannya agar dapat mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Mangkunegara, (2017) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif-motif dalam dirinya. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Central Aman Sentosa terlihat dari masih adanya karyawan *security* yang hanya menjalankan tugas sesuai instruksi tanpa menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan atau mengantisipasi potensi gangguan keamanan. Selain itu, beberapa karyawan cenderung kurang antusias dalam mengikuti prosedur kerja secara konsisten dan kurang responsif dalam menangani permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja. karyawan yang belum bisa bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencakup perpaduan hasil kuantitas dan kualitas yang memenuhi kriteria tertentu, serta mencerminkan komitmen terhadap tujuan organisasi. Pentingnya kinerja karyawan dalam konteks perusahaan dapat dipahami melalui beberapa yang melibatkan hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dampak kepribadian, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. (Aziz & Caraka, 2024)

Kepribadian

Kepribadian adalah pola perilaku, pikiran, dan perasaan yang relatif stabil dan unik yang membedakan seseorang dari orang lain. Ini mencakup cara individu berinteraksi dengan kepribadian sering digunakan untuk menggambarkan jati diri seseorang atau siapa sebenarnya dirinya. kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. (Robbins & Judge,2018)

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan cara yang efektif dan efisien. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan tenaga kerja di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. (Sugiyono, 2022)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereke mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Patandianan *et al.,* 2021)

Metode

Penelitian Jenis

Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan(Sugiyono,2022).

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2026 s/d Selesai. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Central Aman Sentosa Pekanbaru. Jl. Datuk Wan Abdul Rahman No, 08, Kel. Air Dingin, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) Populasi adalah wilayah generelisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing security* PT. Central Aman Sentosa dipekanbaru dengan jumlah 65 karyawan

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan ukuran sampel merupakan suatu langkahuntuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh menurut (Sugiyono, 2022) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh karyawan *outsourcing security* populasi dijadikan sebagai sampel, maka jumlah sampelnya sebanyak 65 Responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2022) statistik Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Kinerja Karyawan (Y)	65	24	64	46,43	12,144
Kepribadian (X1)	65	25	72	50,97	13,395
Kemampuan Kerja (X2)	65	15	45	31,15	8,309
Motivasi Kerja (X3)	65	25	73	51,12	14,268
Valid N (*listwise*)	65				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan analisis *statistic* deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil statistik deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai terendah sebesar 24, nilai tertinggi sebesar 64, nilai rata-rata sebesar 46,43 dengan standar deviasi sebesar 12,144, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
2. Hasil statistik deskriptif pada variabel kepribadian (X1) diperoleh nilai terendah sebesar 25, nilai tertinggi sebesar 72, nilai rata-rata sebesar 50,97 dengan standar deviasi sebesar 13,395, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepribadian (X1) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
3. Hasil statistik deskriptif pada variabel kemampuan kerja (X2) diperoleh nilai terendah sebesar 15, nilai tertinggi sebesar 45, nilai rata-rata sebesar 31,15 dengan standar deviasi sebesar 8,309, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kemampuan kerja (X2) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
4. Hasil statistik deskriptif pada variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai terendah sebesar 25, nilai tertinggi sebesar 73, nilai rata-rata sebesar 51,12 dengan standar deviasi sebesar 14,268, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja (X3) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Hasil Uji Kualitas Data Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan r hitung > r tabel maka pernyataan (kuesioner) tersebut

valid. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai antara r hitung dan r tabel dengan penentuan r tabel yaitu *degree of freedom* dengan rumus df = n-2 = 65-2 = 63, maka df (63) = 0,244. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Uji Validitas

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,896	0,244	Valid
2	X1.2	0,906	0,244	Valid
3	X1.3	0,915	0,244	Valid
4	X1.4	0,841	0,244	Valid
5	X1.5	0,900	0,244	Valid
6	X1.6	0,912	0,244	Valid
7	X1.7	0,836	0,244	Valid
8	X1.8	0,872	0,244	Valid
9	X1.9	0,906	0,244	Valid
10	X1.10	0,783	0,244	Valid
11	X1.11	0,837	0,244	Valid
12	X1.12	0,852	0,244	Valid
13	X1.13	0,808	0,244	Valid
14	X1.14	0,821	0,244	Valid
15	X1.15	0,871	0,244	Valid
No	**Item Pernyataan**	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
1	X2.1	0,873	0,244	Valid
2	X2.2	0,929	0,244	Valid
3	X2.3	0,887	0,244	Valid
4	X2.4	0,944	0,244	Valid
5	X2.5	0,932	0,244	Valid
6	X2.6	0,941	0,244	Valid
7	X2.7	0,891	0,244	Valid
8	X2.8	0,931	0,244	Valid
9	X2.9	0,854	0,244	Valid
No	**Item Pernyataan**	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
1	X3.1	0,908	0,244	Valid
2	X3.2	0,908	0,244	Valid
3	X3.3	0,861	0,244	Valid
4	X3.4	0,904	0,244	Valid
5	X3.5	0,909	0,244	Valid
6	X3.6	0,883	0,244	Valid
7	X3.7	0,858	0,244	Valid
8	X3.8	0,861	0,244	Valid
9	X3.9	0,840	0,244	Valid
10	X3.10	0,775	0,244	Valid
11	X3.11	0,749	0,244	Valid
12	X3.12	0,828	0,244	Valid
13	X3.13	0,876	0,244	Valid
14	X3.14	0,890	0,244	Valid
15	X3.15	0,804	0,244	Valid
No	**Item Pernyataan**	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
1	Y1	0,865	0,244	Valid
2	Y2	0,875	0,244	Valid
3	Y3	0,844	0,244	Valid

4	Y4	0,839	0,244	Valid
5	Y5	0,818	0,244	Valid
6	Y6	0,835	0,244	Valid
7	Y7	0,909	0,244	Valid
8	Y8	0,887	0,244	Valid
9	Y9	0,850	0,244	Valid
10	Y10	0,766	0,244	Valid
11	Y11	0,793	0,244	Valid
12	Y12	0,805	0,244	Valid
13	Y13	0,844	0,244	Valid
14	Y14	0,802	0,244	Valid
15	Y15	0,817	0,244	Valid

Data diolah,2026

Berdasarkan tabel Di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,244. Artinya seluruh pernyataan yang diperoleh dari indikator Kepribadian, Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid. Dengan demikian indikator dari masing-masing ketiga variabel penelitian dapat digunakan dan dijadikan metrik untuk mengukur variabel.

Hasil Uji reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan realiabilitasnya. Menggunakan program SPSS 25.0 *for windows,* variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliabel

Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Rule of Thumb*	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,969	0,60	Reliabel
Kepribadian (X1)	0,976	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,973	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,974	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *koefisien cronbach's alpha* dari tiap variabel lebih besar dibandingkan dari nilai *cronbach's alpha* 0,60 sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2022) Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka, hipotesis diterima karena

Data tersebut terdistribusi secara normal.

2. Apabila nilai signfikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	0,0000000
	Std. Deviation	4,00048239
Most Extreme Differences	*Absolute*	0,075
	Positive	0,071
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *asymp sig*. sebesar 0,200 sehingga hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena memiliki nilai *asymp sig.* 0,200 > 0,05, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi Multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL),

Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		***Collinearity Statistics***	
		Tolerance	**VIF**
1	*(Constant)*		
	Kepribadian (X1)	0,211	4,739
	Kemampuan Kerja (X2)	0,140	7,147
	Motivasi Kerja (X3)	0,155	6,445

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedanstisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penyimpangan Heterokedanstisitas menurut

(Sugiyono, 2022), pengertian Heterokedanstisitas adalah varians variabel dalam model tidak sama (konstan).

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]					
Model	***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	***Sig.***
	B	***Std. Error***	***Beta***		
1 *(Constant)*	4,122	1,362		3,025	0,004
Kepribadian (X1)	0,022	0,055	0,110	0,399	0,691
Kemampuan Kerja (X2)	-0,034	0,109	-0,105	-0,310	0,757
Motivasi Kerja (X3)	-0,024	0,060	-0,129	-0,400	0,690

a. *Dependent Variable:* Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2026

hasil uji heteroskedastisitas *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan *absolute residual* > 0,05, dimana variabel kepribadian (X1) sebesar 0,691, variabel kemampuan kerja (X2) sebesar 0,757, dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,690, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah, sebagai berikut:

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]				
Model		***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***
		B	***Std. Error***	***Beta***
1	*(Constant)*	2,573	2,063	
	Kepribadian (X1)	0,178	0,083	0,197
	Kemampuan Kerja (X2)	0,504	0,165	0,345
	Motivasi Kerja (X3)	0,373	0,091	0,439

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 2,573 + 0,178X_1 + 0,504X_2 + 0,373X_3$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 2,573

Hal ini berarti apabila variabel kepribadian (X1), kemampuan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 2,573.

2. Koefisien X1 = 0,178

Artinya, setiap kenaikan nilai pada variabel kepribadian (X1) sebesar satu satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,178.

3. Koefisien X2 = 0,504

Artinya, setiap kenaikan nilai pada variabel kemampuan kerja (X2) sebesar satu satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,504.

4. Koefisien X1 = 0,373

Artinya, setiap kenaikan nilai pada variabel motivasi kerja (X3) sebesar satu satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,373.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t Hitung)

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t statistik. Menurut (Ghozali,2018) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t. Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria penguji yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika thitung < ttabel dan p-value > 0.05 maka H0 diterima dan Ha ditolak
2. Jika thitung > ttabel dan p-value < 0.05 maka Ha diterima dan H0 ditolak

Hasil uji T

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig.*
		B	***Std. Error***	***Beta***		
1	*(Constant)*	2,573	2,063		1,247	0,217
	Kepribadian (X1)	0,178	0,083	0,197	2,141	0,036
	Kemampuan Kerja (X2)	0,504	0,165	0,345	3,057	0,003
	Motivasi Kerja (X3)	0,373	0,091	0,439	4,095	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,141 > t tabel 1,999 dengan nilai *sig*. 0,036 < 0,05. Artinya variabel kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Hipotesis 2

Dari Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,057 > t tabel 1,999 dengan nilai *sig.* 0,003

< 0,05. Artinya variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Hipotesis 3

Dari Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,095 > t tabel 1,999 dengan nilai *sig.* 0,000 < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H3 dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisen Determinasi (R2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjuested R2) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Uji Koefisen Determinasi (R2)

Model Summary				
Model R	**R**	**R *Square***	***Adjusted Square***	***Std. Error of the Estimate***
1	.944[a]	0,891	0,886	4,098

a. *Predictors: (Constant),* Motivasi Kerja (X3), Kepribadian (X1), Kemampuan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2026

besarnya nilai *Adjust R Square* (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,886 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian (X1), kemampuan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) sebesar 88,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sdm *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sdm *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa. Artinya apabila, Kepribadian meningkat maka kinerja karyawaan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sdm *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, sehingga akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan Sdm *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa. Begitu pula sebaliknya, jika kemampuan kerja rendah maka semakin

menurun kinerja karyawan Sdm *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa.

3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sdm *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari para karyawan PT. Central Aman Sentosa. Dan karyawan akan merasa termotivasi untuk mengoptimalkan seluruh potensi dan keterampilannya dalam pekerjaan serta meningkatkan kinerjanya.

Saran

Dengan melihat hasil penelitian ini maka penulis sarankan kepada pihak *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa. Adapun saran yang penulis berikan kepada pihak *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa berdasarkan analisis tanggapan responden adalah:

1. Kepada *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa diharapkan dapat memperhatikan lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, salah satu referensi untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari poin indikator yang memiliki skor terendah. Pada kinerja karyawan skor terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja, banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan.
2. Kepada *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa diharapkan dapat memperhatikan lebih lanjut mengenai kepribadian, salah satu referensi untuk melakukan peningkatan kepribadian dapat dilihat dari poin indikator yang memiliki skor terendah. Pada kepribadian skor terendah terdapat pada indikator stabilitasi emosi,terdapat sulitnya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan mengenai pengelolaan emosi, manajemen stres, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan agar karyawan lebih siap menghadapi berbagai situasi kerja yang dinamis.
3. Kepada *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa diharapkan dapat memperhatikan lebih lanjut mengenai kemampuan kerja, salah satu referensi untuk melakukan peningkatan kemampuan kerja dapat dilihat dari poin indikator yang memiliki skor terendah. Pada kemampuan kerja skor terendah terdapat pada indikator kesanggupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, baik berupa gaji maupun pemberian bonus, agar lebih adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja serta prestasi yang dicapai karyawan.
4. Kepada *Outsourcing* PT. Central Aman Sentosa diharapkan dapat memperhatikan lebih lanjut mengenai motivasi kerja, salah satu referensi untuk melakukan peningkatan motivasi kerja dapat dilihat dari poin indikator yang memiliki skor terendah. Pada motivasi kerja skor terendah terdapat pada indikator keamanan, masih ada beberapa karyawan yang mengkhawatirkan jaminan kesejahteraan setelah masa kerja berakhir. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan informasi yang jelas dan terbuka mengenai program jaminan sosial,

manfaat pensiun, serta hak-hak karyawan setelah memasuki masa purna tugas. Transparansi informasi akan membantu meningkatkan rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

5. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan untuk dapat memasukkan variabel lainnya selain variabel dalam penelitian ini serta dapat menambahkan serta mengembangkan teori-teori penghubung antar variabel yang menjadi pendukung bagi peneliti berikutnya agar dapat meningkatkan ilmu pengetahua.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, A., & Caraka. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. *Jesya*, *5*(1), 1279–1293. https://doi.org/Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V5i2.741

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro (Undip).

Izziyana, W.V.(2018). *Hukum Outsourching Di IndonesiA*. Unmuh Ponorogo Press.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rodakarya.

Patandianan, S., Modding, B., & Serang, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur. *Journal Of Accounting Finance*, *2*(1), 107–123. https://doi.org/10.52103/jaf.v2i1.1107

Puspadewi, G. T., Insani, G. M., Hasnakusumah, R. T., & Rumbung, K. K. (2024). Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. Media Hukum Indonesia (MHI), 2(2). https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932

Robbins, J., Gensler, G., Hind, J., Logemann, J. A., Lindblad, A. S., Brandt, D., Baum, H., Lilienfeld, D., Kosek, S., Lundy, D., Dikeman, K., Kazandjian, M., Gramigna, G. D., McGarvey-Toler, S., & Miller Gardner, P. J. (2008). Comparison of 2 interventions for liquid aspiration on pneumonia incidence: A randomized trial. *Annals of Internal Medicine*, *148*(7), 509–518. https://doi.org/10.7326/0003-4819-148-7-200804010-00007

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Yang, Y., & Sun, H. (2020). *Research on Talent Training for Future Outsourcing in the Era of AI*. *448*, 81–85. https://doi.org/10.2991/assehr.k.200723.106