

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG BATAM

**Fauzi Yose Mardana¹⁾
Harlen²⁾
H.B Isyandi³⁾**

¹⁾ Program Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

Abstract. *This study aims to analyze and examine the influence of motivation, ability and discipline on the performance of employees working at PT Bank Riau Kepri Branch in Batam, either simultaneously or partially. The population in this study is the Employee of PT. Bank Riau Kepri Branch in Batam, amounting to as many as 88 people. Data collection using saturated sampling so that the sample amounted to 88 people. While the data collection techniques used were through interviews and questionnaires. To determine the magnitude of the relationship and the influence of independent variables on the dependent variable used method Regression Analysis Model. Meanwhile, to test the hypothesis using a statistical test. The results showed that the statistical calculation results obtained multiple correlation coefficient (R) with a value of 0.582 and the results of the coefficient of determination (R²) of 33.9% means that the influence of variable motivation, ability and discipline to performance is at 33.9%, and other variables that affect the performance of 66.1% variable. The significance of the influence of motivation, ability and discipline to the performance can be shown from the value of F_{count} is greater than F_{table} at level $\alpha = 5\%$. The results showed that the $F_{count} = 14,338$ greater than the $F_{table} = 2.71$. From the figure then the hypothesis H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means the higher the level of motivation, ability and discipline, the higher the employee performance PT. Bank Kepri Riau branch in Batam. Partial test showed that the largest partial determination coefficient value contained in the variable ability by 46.1% to 0,000 sig. ability value, $t_{count} = 4.231 > t_{table} = 1.633$. These results indicate that the capability variable has the most dominant influence on the performance of PT Bank Riau Riau Batam Branch.*

Key Word : *Motivation, Ability, Discipline, Employee Performance*

Latar Belakang

Untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan PT.BRK telah menerapkan suatu sistem penilaian kinerja yang dikenal dengan istilah Sasaran Kerja Individu (SKI) yang merupakan bagian dari *Key Performance indicator* (KPI). Sistem ini sekaligus dipakai dalam proses pemberian penghargaan bagi setiap karyawan selama

mengabdikan kepada perseroan dalam kurun waktu satu semester berjalan.

Permasalahan yang ada adalah masih rendahnya kinerja karyawan BRK cabang Batam pada periode 01 Jan s.d 31 Des 2013 karyawan yang mencapai kinerja dengan predikat *Excellent* atau menunjukkan kinerja Luar Biasa masih sangat rendah yaitu sebesar 3,41%. Selain itu pada predikat *Very Good* atau menunjukkan kinerja yang sangat

baik sebesar 7,95%. Selanjutnya pada predikat *Good* atau Menunjukkan kinerja yang baik lumayan besar yaitu 30,68%. Sedangkan untuk predikat *Fair* atau Perlu perbaikan untuk membantu meningkatkan kinerja mendominasi skor yaitu sebesar 38.64%. terakhir untuk predikat *Minus* atau tidak memperlihatkan kinerja yang sesuai/diharapkan juga masih terlalu besar yaitu 19,32%.

Fenomena yang menyebabkan permasalahan kinerja pada kantor PT.Bank Riau Kepri cabang Batam disebabkan salah satunya adalah aspek kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok. Kriteria kemampuan yang diharapkan oleh manajemen BRK secara jelas telah diuraikan dalam indikator kerja pada sasaran kerja individu dengan target pencapaian yang telah ditentukan oleh organisasi berdasarkan tingkatan jabatan.

Permasalahan yang terjadi selain kemampuan individu seperti yang terdapat pada output SKI, data pada tabel berikut ini menggambarkan tingkat absensi kerja karyawan pada PT.BRK cabang Batam pada periode 01 Januari s.d 31 Desember 2013 yang merupakan salah satu indikator penilaian tingkat kedisiplinan karyawan yang dilakukan oleh divisi *Human Capital* PT.BRK..

Masalah seperti keterlambatan, ketidakhadiran karyawan bahkan pelanggaran berat terhadap peraturan seperti penyalahgunaan wewenang kerap muncul.PT. BRK cabang Batam, yang diharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dan melihat pentingnya peranan motivasi,

kemampuan, dan kedisiplinan, serta adanya fenomena awal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Riau Kepri Cabang Batam**”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

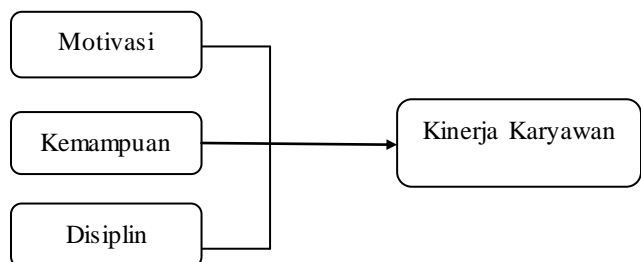
1. Apakah motivasi, kemampuan, dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kemampuan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?

Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh motivasi, kemampuan, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri cabang Batam. Hal ini dilakukan agar lebih fokus dalam melakukan penelitian

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka pemikiran



Sumber : Stephen P. Robbins (2013), Malthis & Jackson (2006), Veithzal Rivai (2004), Keith Daviz (1985), Werther and Davis (2002)

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

- (1) : Semakin tinggi tingkat motivasi, kemampuan, dan disiplin semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- (2) : Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- (3) : Semakin tinggi tingkat kemampuan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- (4) : Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013), Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Robbins dan Judge (2013), Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh untuk mengevaluasi kerja karyawan bahkan dapat memotivasi dan mengembangkan karyawan. Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Selanjutnya Robbins dan Judge (2013), menyebutkan tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan karyawan dan motivasi kerja. Kemampuan karyawan seperti: (1) tingkat pendidikan, (2) pengetahuan, dan (3) pengalaman.

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 2001).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2006).

Veithzal Rivai (2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Isyandi (2004) Unjuk kerja (kinerja) merupakan prestasi kerja sesuai dengan suatu catatan yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu selama suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2000) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan – tindakan (George R.Terry dalam buku nurmansyah SR 2007:124).

McDonald yang dikutip oleh Sardiman (2000:73) mengatakan bahwa motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi menurut Hasibuan (2001:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengertian motivasi menurut Handoko (1992:9), yaitu suatu tenaga atau factor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Pengertian Kemampuan

Stephen P. Robbins (2006) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Selanjutnya Robbins (2006), kemampuan dibedakan atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kapasitas untuk menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Lebih lanjut, Robbins menjelaskan bahwa setiap jenis pekerjaan membutuhkan kesesuaian dengan kemampuan tertentu agar dapat berhasil dalam pelaksanaannya.

Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, yaitu (1) kemampuan teknik, (2) kemampuan hubungan antar manusia dan (3) kemampuan konseptual.

Menurut Winardi (2004), kemampuan (*ability*) adalah sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Sementara itu Robbins (2001), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) kemampuan merupakan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Siagian (2006) mengatakan bahwa kemampuan personal itu dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan dalam berbagai bentuk seperti (1) latihan jabatan, (2) seminar, (3) konferensi, (4) simposium, (5) coaching dan (6) pendidikan akademis. Dari pendapat ini terlihat bahwa pendidikan dan latihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pejabat. Karena pendidikan atau tingkat pendidikan sangat erat hubungannya dengan (1) rasionalitas pemikiran, (2) mengambil keputusan yang bijaksana, (3) pengetahuan yang lebih akan merangsang untuk menciptakan pembaharuan dalam bidang teknis.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pendapat Werther Jr. dalam Manulang (1988:96), "Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan."

Keith Davis (1985:366) dalam Prabu (2009:129) mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standards.*" Berdasarkan Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Dessler (2000), disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007).

Disiplin menurut Hasibuan (2007) memiliki tiga aspek yaitu ;

- Sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak
- Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

METODELOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan PT. Bank Riau Kepri Cabang Batam yang beralamat di Jl.Laksamana Bintan - Sei Panas, Komp Tanah Mas Blok C no.14 Batam. Waktu penelitian direncanakan selama 4 bulan (Maret s/d Juni 2014) yang terdiri dari tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, analisa data dan penyusunan laporan.

Populasi Dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Riau Kepri Cabang Batam yang berjumlah 88 orang. Menurut Istijanto (2008), sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi.

Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga

akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, diperlukan beberapa narasumber/informasi yang dapat memberikan gambaran situasi dan kondisi yang sebenarnya. Berdasarkan data yang diperoleh, tercatat bahwa jumlah populasi seluruh karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Batam yang berjumlah 88 orang, maka seluruh populasi yang ada akan dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer, yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, melalui dokumen-dokumen atau catatan tertulis.

Untuk memperoleh data Primer dan data Sekunder maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden. Teknik ini dipilih semata-mata karena responen atau subyek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subyek tentang pertanyaan / pernyataan yang diajukan kepada subyek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.
- b. Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Cabang Batam, maka metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan metode primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menganalisis sikap responden terhadap setiap butir kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Karena data menggunakan skala Likert maka data masih bersifat ordinal. Untuk itu, sesuai dengan syarat asumsi statistik parametrik, data harus ditransformasi dulu agar menjadi skala interval.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda karena digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat, sehingga pada penelitian ini analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependent
- a : Konstanta
- b_n : koefisien regresi
- X_n : Variabel independent
- e : error

Uji Validitas

Rumus koefisien korelasi Spearman Rank yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi
- N = Jumlah responden
- X = Skor total item X
- Y = Skor total item Y

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dapat dikatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha. Rentang nilai koefisien Cronbach's alpha adalah sebagai berikut:

Rentang nilai koefisien Cronbach's alpha adalah sebagai berikut :

- a) 0,6 : tidak reliabel
- b) 0,6 – 0,7 : dapat diterima
- c) 0,7 – 0,8 : baik
- d) 0,8 : sangat baik

Adapun rumus Cronbach's alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrument
- k = banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = jumlah varians butir
- σt^2 = varians tot

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, untuk menganalisis apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya motivasi, kemampuan dan disiplin kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja. Logika sederhananya adalah bahwa model tersebut untuk mencari pengaruh antara motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara motivasi dengan kemampuan, motivasi dengan disiplin kerja atau antara kemampuan dengan kinerja. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index* (CI). Atau dengan cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta besaran *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan matrik korelasi antar variabel-variabel bebas menunjukkan koefisien antar variabel yang paling rendah. Indikasi adanya multikolinearitas jika terjadi korelasi antar variabel bebas cukup tinggi, umumnya diatas 0,90.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas 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).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya $(t - 1)$. Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Watson, uji dengan Run Test dan jika data observasi di atas 100 data sebaiknya menggunakan uji Lagrange Multiplier. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lag dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2005). Ketentuan dengan membandingkan F hitung dengan F table, dimana nilai F hitung $>$ dari nilai F table dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang menguji nilai F. Pengujian hipotesis agar dapat memperoleh kesimpulan secara keseluruhan maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan H_0 dan H_1
- b. Menentukan F hitung dan t hitung akan diketahui setelah pengolahan data melalui program aplikasi SPSS (*Statistical Program of Sosial Science*) 20.
- c. Menentukan kaidah keputusan yaitu:
 1. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 2. Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 3. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 4. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari $(\alpha) = 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai yang lebih besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

Uji normalitas

Uji normalitas ini mewakili seluruh variabel bebas dan variabel terikat yang dilibatkan dalam model regresi ini dengan sampel sebanyak 88 orang dengan total pertanyaan kuesioner sebanyak 42 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja_Karyawan	,060	88	,200*	,984	88	,340

*. This is a lower bound of the true significance.

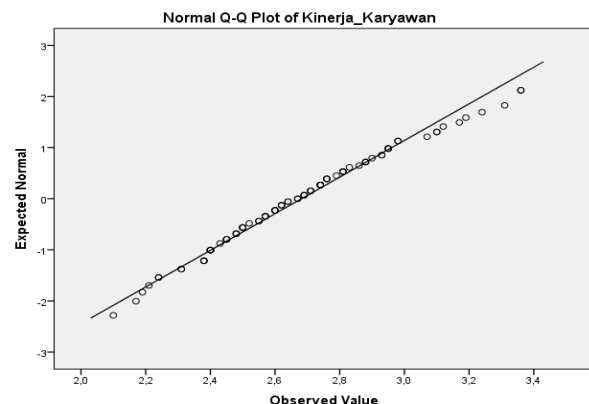
a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel *Test of Normality* di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk data yang melebihi 50 sampel maka yang dilihat adalah nilai Sig. dibagian Kolmogorov-Smirnov. Sedangkan jika data kurang dari 50 sampel, maka yang dilihat adalah nilai Sig. dibagian Shapiro-Wilk.

Kriteria pengujian:

- a. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi uji Shapiro-Wilk Sig. < 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.

Gambar 2. uji Kolmogorov-Smirnov



Analisis grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar

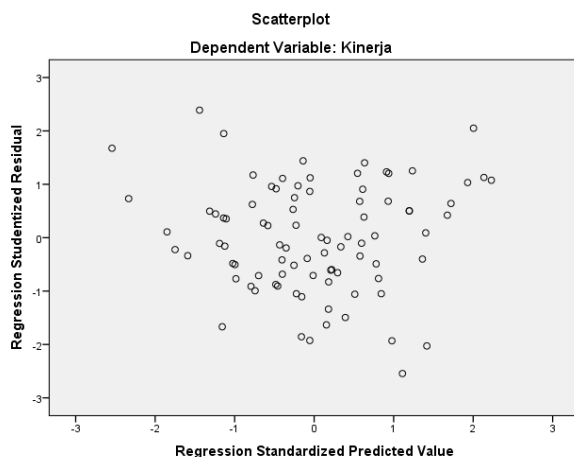
pengambilan keputusan, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan nilai Sig. uji Kolmogorov-Smirnov dan Grafik Normal Q-Q Plot of Kinerja_Karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Heterokedatisitas

Dalam penelitian ini uji *scatterplot* dibantu dengan aplikasi perangkat lunak SPSS Versi 20. Berdasarkan hasil uji heterokedatisitas terhadap variable motivasi (X_1), kemampuan (X_2), disiplin (X_3) dan kinerja (Y) dengan responden sebanyak 88 orang dapat dijelaskan dengan diagram *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 3. Uji Heterokedatisitas



Dari *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol (0) atau di bagian bawah angka nol (0) dari sumbu vertical atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005), multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang sangat erat atau sangat rendah satu sama lain di antara variabel bebas. Jadi uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Dalam menentukan apakah terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas, dapat dijelaskan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
- b. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikorelasi Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi	,985	1,015
2 Kemampuan	,803	1,246
3 Disiplin	,797	1,255

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel Coefficients di atas bahwa nilai VIF adalah 1,015 (motivasi), 1,246 (kemampuan) dan 1,255 (disiplin) yang semua nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model regresi ini

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582 ^a	,339	,315	,39632	1,864

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kemampuan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk menentukan nilai dL dan dU yaitu dengan cara melihat table Durbin-Watson, pada $\alpha = 5\%$, $K=3$ (karena jumlah variabel bebas ada 3), maka diperoleh nilai $dL = 1,5836$ dan nilai $dU = 1,7243$ dengan nilai $n = 88$. Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan seperti yang terdapat pada tabel **Model Summary^b** di atas, diperoleh nilai $DW = 1,864$. Selanjutnya dilakukan perhitungan $4 - dL = 2,4164$ dan $4 - dU = 2,2757$.

Dengan demikian, hasil uji autokorelasi nilai DW berada diantara dU dan $4 - dU$, yaitu $1,7243 < 1,864 < 2,2757$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada variable yang digunakan pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,220	,472		-,466	,643
Motivasi	,199	,111	,160	1,793	,027
Kemampuan	,461	,109	,419	4,231	,000
Disiplin	,321	,140	,227	2,288	,025

- a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel **Coefficients^a** di atas, diperoleh persamaan regresi dengan nilai sebesar :

$$Y = -0,220 + 0,199 X_1 + 0,461 X_2 + 0,321 X_3 + e$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar $-0,220$ menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variable X_1 (motivasi), X_2 (kemampuan), dan X_3 (disiplin), maka nilai Y adalah $-0,220$.
- Koefisien regresi variable X_1 (motivasi) sebesar $0,199$ menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda $+$) satu nilai pada variable X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar $0,199$ dengan asumsi variable motivasi konstan. Koefisien variable X_1 mempengaruhi secara signifikan terhadap variable Y (kinerja). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variable X_1 sebesar $0,027$ yang lebih kecil daripada $0,05$ ($0,027 < 0,05$).
- Koefisien regresi variable X_2 (kemampuan) sebesar $0,461$ menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda $+$) satu nilai pada variable X_2 akan memberikan kenaikan skor sebesar $0,461$ dengan asumsi variable kemampuan konstan. Koefisien variable X_2 mempengaruhi secara signifikan terhadap variable Y . Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variable X_2 sebesar $0,000$ yang lebih kecil daripada $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- Koefisien regresi variable X_3 (disiplin) sebesar $0,321$ menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda $+$) satu nilai pada variable X_3 akan memberikan kenaikan skor sebesar $0,321$ dengan asumsi variable disiplin konstan. Koefisien variable X_3 mempengaruhi secara signifikan terhadap variable Y . Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variable X_3 sebesar $0,025$ yang lebih kecil daripada $0,05$ ($0,025 < 0,05$).

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Regresi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,339	,315	,39632

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kemampuan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Model Summary^b di atas, maka dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- a. **R** merupakan koefisien korelasi, dimana dalam model ini besarnya **R** adalah 0,582
- b. **R Square** merupakan koefisien determinasi, dimana dalam model ini besarnya R Square (**R²**) adalah 0,339 = 33,9%. Artinya, besarnya pengaruh variable motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 33,9% dan besarnya variable lain yang mempengaruhi variable kinerja sebesar 66,1%.
- c. **Adjusted R Square** merupakan nilai R² yang disesuaikan.
- d. **Std. Error of the Estimation** merupakan ukuran kesalahan standar dari penaksiran.

Uji Statistik F (uji F)

Tabel 6. Uji Statistik F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,756	3	2,252	14,338	,000 ^b
Residual	13,194	84	,157		
Total	19,950	87			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kemampuan

A. Hipotesis (1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H₀ : Variabel motivasi, kemampuan, dan disiplin yang terdapat pada model ini secara serempak **TIDAK** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam.

H₁ : Variabel motivasi, kemampuan, dan disiplin yang terdapat pada model ini secara serempak **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai Sig. F sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F_{hitung} 14,338 > F_{tabel} sebesar 2,71, maka dapat dikatakan bahwa **H₀** ditolak dan **H₁** diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “*Semakin tinggi tingkat motivasi, kemampuan, dan disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam*”.

Uji Statistik t (uji t)

Tabel 7. Hasil Regresi Uji Statistik t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,220	,472		-,466	,643
Motivasi	,199	,111	,160	1,793	,027
Kemampuan	,461	,109	,419	4,231	,000
Disiplin	,321	,140	,227	2,288	,025

- a. Dependent Variable: Kinerja

B. Hipotesis (2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai Sig. motivasi sebesar 0,027 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,027 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung}(1,793) > t_{tabel}(1,663)$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “*Semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam*”.

H_0 : Variabel motivasi yang terdapat pada model ini secara parsial **TIDAK** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam.

H_1 : Variabel motivasi yang terdapat pada model ini secara parsial **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam.

C. Hipotesis (3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_0 : Variabel kemampuan yang terdapat pada model ini secara parsial **TIDAK** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam.

H_1 : Variabel kemampuan yang terdapat pada model ini secara parsial **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai Sig. kemampuan sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung}(4,231) > t_{tabel}(1,663)$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “*Semakin tinggi tingkat kemampuan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam*”.

D. Hipotesis (4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_0 : Variabel disiplin yang terdapat pada model ini secara parsial **TIDAK** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam.

H_1 : Variabel disiplin yang terdapat pada model ini secara parsial **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai Sig. disiplin sebesar 0,025 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,025 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung}(2,288) > t_{tabel}(1,663)$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “*Semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Riau Kepri cabang Batam*”.

Rangkaian proses analisis data dan pembahasan hasil penelitian telah dilakukan, selanjutnya pada bagian ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara bersama-sama motivasi, kemampuan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti diterima, hal ini sesuai dengan:
 - a. Teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*)”.
 - b. Penelitian R. Indra Perdana dkk (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Surabaya”.

2. Uji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti diterima, hal ini sesuai dengan:
 - a. Teori yang dikemukakan oleh David McClelland dalam Veithzal Rivai (2008:459) dalam teori motivasinya mengatakan bahwa produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya.
 - b. Penelitian Triyoga Agung Wibowo (2008) dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan BRI Cabang Pattimura Semarang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
3. Uji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti diterima, hal ini sesuai dengan :
 - a. Teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2006:52), menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.
 - b. Penelitian Andree Wijaya dan Suhaji (2012) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.
4. Uji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja terbukti diterima, hal ini sesuai dengan :
 - a. Teori yang dikemukakan oleh Keith Davis (1985: 366) dalam Prabu (2009: 129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standard.*”
 - b. Penelitian Aula Hani Rahmawati dkk (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin

Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Peln III (Persero) Surabaya.

Saran

1. Dari pihak perusahaan dalam memberikan stimulus dalam bentuk *financial* sudah cukup baik, namun jika dikaitkan dengan motivasi karyawan agar lebih tinggi, barangkali perlu untuk lebih memperhatikan motivasi *non financial* yang teknis pelaksanaannya bias dilakukan pendekatan yang lebih mendalam dan khusus.
2. Kemampuan rata-rata yang dimiliki oleh karyawan Bank Riau Kepri Cabang Batam sudah cukup memadai sesuai dengan tingkat pendidikannya, yang perlu mendapat perhatian adalah terus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman *product knowledge* dan instrument perbankan.
3. Tingkat kehadiran sudah cukup baik, sedangkan untuk pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi dari pespektif disiplin yang lebih luas perlu terus ditingkatkan dalam bentuk sosialisasi dan seminar yang bersifat internal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary, 2008, *Human Resource Management*, Eleventh Edition, Prentice Hall, Economy Edition, ISBN13: 9788120334434
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM

- Hasibuan, Malayu SP, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru
- John M.Ivancevich, Robert konopaske, Michael T.Matteson, 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi, Edisi ketujuh*, Jakarta : Erlangga.
- Malayu SP Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Mathis, Robert., John. H, Jackson, 2000, *Human Resource Management*, 9th Edition, Published by South Western Pub, ISBN 13: 9780538890045
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P and Coulter Mary, 2012, *Management*, Eleventh Edition, published by Pearson Education, Publishing as Prentice Hall, ISBN 13: 978-0-273-75277-6
- Robbins, Stephen P and Judge A Timothy, 2013, *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, by Pearson Education, Publishing as Prentice Hall, ISBN 13: 978-0-13-283487-2
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPM 1995