

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK. MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

JULINDA YULIANTI SIREGAR
NPM. 1305160949



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

JULINDA YULIANTI SIREGAR (1305160949) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Medan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian saya adalah asosiatif dan kuantitatif. Dimana populasi dalam penelitian saya adalah seluruh Karyawan Tetap Bank Mandiri (Persero) Tbk. Medan, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 Karyawan Tetap. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan atau angket (*quesioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan terhadap Kinerja karyawan, adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, adanya pengaruh secara bersama-sama antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan. Dimana Regresi Linear Berganda $Y = 9,417 + 0,257 X_1 + 0,422 X_2$, pada Asumsi Klasik, Uji Normalitasnya dilihat pada gambar IV-1 data berdistribusi normal karena titik mengikuti data disepanjang garis diagonal, Uji Multikolinearitas dilihat dari tabel IV-13 kedua variabel X_1 dan X_2 mempunyai nilai VIF > 5 , dan Uji Heterokedastisitas dilihat dari gambar IV-2 titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Uji t untuk variabel $X_1 = 2,220$ $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,35 < 1,701$ dan $X_2 = 2,591 > 1,701$. Uji F $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $4,462 > 3,354$ Nilai R-Square adalah 0,251 atau 25,1 % menunjukkan sekitar 25,1 % Kemampuan konstan dapat dijelaskan oleh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sekitar 0,251 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor Kemampuan dan Motivasi Kerja sisanya 99,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawa

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga saya persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan didunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Sebagai bentuk apikasi teori yang selama ini didapatkan melalui proses perkuliahaan yang dilaksanakan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan ribuan terimakasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah membantu.

1. Kepada yang teristimewa Ayahanda Alm. Darwin Siregar SE dan Ibunda Nurhaida Harahap Ampd yang tercinta serta kakak dan abang kandung penulis yang tersayang Herlina Yulianti Siregar Ampd, Zulfirman Siregar, dan Latifah Hanum Siregar S.Pd yang senantiasa membimbing, memberikan semangat dan memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen pada Fakultas Ekonmi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Arianty SE, MM, selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Seluruh dosen, pegawai, dan staff pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman sekelas di Manajemen E sore terimakasih atas kebersamaannya.
11. Teman-teman seperjuangan Chairya Citra,Difa Audina Lubis, putrid Ramadayani, Citra Dera Pratiwi, Satria Kusuma, Nia Lestari, Mia Audina Lubis, Elvira rahmadhani, Nining Rizkayani, terima kasih banyak untuk waktu bermain dan tertawa bersama yang selalu menyenangkan dan juga banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan penyelesaian skripsi ini.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

Julinda Yulianti Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA APENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Kajian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	7
c. Indikator Kinerja.....	8
2. Kemampuan Kerja.....	9
a. Pengertian Kemampuan Kerja.....	9
b. Indikator Kemampuan	11
3. Motivasi Kerja.....	12
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
b. Arti Penting Motivasi.....	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	13
d. Tujuan dan Motivasi	16
e. Indikator Motivasi	17
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Defenisi Operasional	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	24
D. Populasi dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian	33
B. Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56

A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	23
Tabel III.2 Indikator Kemampuan Kerja	23
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja	23
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	24
Tabel IV.1 Skala Likert.....	33
Tabel IV.2 Deskripsi Data Jenis Kelamin.....	34
Tabel IV.3 Deskripsi Data Usia.....	34
Tabel IV.4 Deskripsi Pendidikan.....	35
Tabel IV.5 Data Angket Kinerja Karyawan.....	36
Tabel IV.6 Data Angket Kemampuan	38
Tabel IV.7 Data Angket Motivasi Kerja.....	40
Tabel IV.8 Persamaan Regresi	46
Tabel IV.9 Hasil Uji T Kemampuan Terhadap Kinerja.....	48
Tabel IV.10 Hasil Uji T Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	49
Tabel IV.11 Hasil Uji F Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	50
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Paradigma Penelitian	19
Gambar II.2 Paradigma Penelitian.....	20
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	21
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	43
Gambar IV.2 Heterokedasititas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Salah satu peran yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Kinerja adalah pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013, hal 67). Kinerja juga merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat,

yaitu dengan cara memahami beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2014:13).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005, hal 185): “kemampuan menunjukan cirri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik”.

Menurut Hariandja (2009, hal. 320), motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Sutrisni (2015, hal. 116) menyebutkan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan Menurut Robbins (2003, hal. 50-53) kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan Fisik.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk). KCP Medan merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam dunia perbankan dan merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Berdasarkan dari penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan. Salah satu masalah yang ada yaitu masalah kemampuan kerja. Ada pekerjaan yang belum dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya seperti target yang diberikan oleh manajer untuk menawarkan lima produk jasa dari Bank Mandiri kepada nasabah dalam satu minggu, tetapi

karyawan hanya dapat menawarkan dua produk kepada nasabah sehingga karyawan tidak dapat mencapai target kerja setiap minggunya. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Motivasi adalah subjek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja sama dengan orang lain. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendas-rekomondasi mengenai masalah yang dihadapi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan, diperoleh informasi tentang permasalahan yng timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

2. Kurangnya motivasi kepada bawahan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
3. Tingkat kinerja karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan diharapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dengan adanya permasalahan tersebut maka penelitian ini dibatasi hanya mengenai kemampuan dan motivasi kerja karyawan tetap pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan?
- c. Apakah kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

memberi masukan yang berarti bagi PT. Bank Mandiri Tbk. Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 9): kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006, hal. 94) menjelaskan bahwa: “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Menurut Danim (2008, hal.253) kinerja karyawan adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidakegoisan

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hamper sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja

juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Adapun penjelasan sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai prestasinya yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya menurut Griffin dalam Ernie dan Saefullah (2005, hal. 235)

Menyatakan bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor motivasi
- 2) Faktor kemampuan
- 3) Faktor lingkungan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Faktor kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Faktor lingkungan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006, hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Efektifitas
- 4) Kemandirian

Adapun penjelesannya sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005, hal 185): “kemampuan menunjukkan cirri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik”.

Robbins (2005, hal. 46) menyatakan: “kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Amini (2004, hal 48) mendefinisikan: “kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimplkan bahwa kemampuan seorang karyawan akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang

dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Pengukuran Kemampuan

Menurut Robbins (2003, hal. 50-53) kemampuan-kemampuan seseorang dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu;

- 1) Kemampuan intelektual
- 2) Kemampuan Fisik

Adapun penjabarannya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental.

Ada tujuh dimensi yang paling digunakan untuk menyusun kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori). Pekerjaan yang berbeda-beda dalam tuntutan yang diinginkan perusahaan itu menurut karyawan mengeluarkan kemampuan intelektual mereka. Semakin banyak tuntutan yang ada dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

- 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik juga mempunyai dimensi-dimensi, dalam hal ini kemampuan fisik terdiri dari:

- a) Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan lainnya.
- b) Faktor keluwesan, meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis
- c) Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan dengan sukses pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

c. Indikator Kemampuan

Indikator dari kemampuan kerja karyawan, menurut Mangkunegara (2007, hal. 68), yaitu:

- 1) Hasil kerja
- 2) Ketepatan waktu kerja
- 3) Keahlian dan keterampilan
- 4) Tanggung jawab bekerja
- 5) Kemampuan bekerja sama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai yang diharapkan.
- 2) Ketepatan waktu kerja, sejauh mana yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

- 4) Tanggung jawab bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja sama dengan orang lain. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003, hal 143) mendefinisikan motivasi adalah satu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Hariandja (2009, hal. 320), motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Wibowo (2010, hal. 379) menyatakan: “motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan,

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuannya.”

Berdasarkan pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dari luar diri karyawan tersebut.

b. Arti Penting Motivasi

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Menurut Mc. Donald dalam Sadirman (2007, hal.73), menyebutkan bahwa motivasi mengandung tiga elemen penting yaitu : Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan terjadi pada diri setiap individu manusia (walaupun inovasi itu muncul dari dalam diri manusia) penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/feeling yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan akan menyangkut soal kebutuhan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Sutrisni (2015, hal. 116) menyebutkan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki

- 3) Keinginan untu memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Keinginan

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuok mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jeek, apakah haram dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perini, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal ;

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan

d) Persahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Sedangkan, faktor yang ektern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Menurut Sutrisni (2015, hal. 116) menyebutkan bahwa faktor-faktor ekstern yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Adapun penjeleasannya sebagai berikut :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan ntuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam satu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Djamarah (2003, hal.123), manfaat motivasi adalah :

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya diambil.

- 2) Motivasi sebagai penggerak, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbandun, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi dimana perbuatan yang harus dilakukan dan mana yang harus diabaikan.

e. Tujuan Motivasi

Pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2004, hal.146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Meniptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

f. Indikator Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Menurut Sondang P. Siagian (2008, hal. 138), indikator-indikator motivasi adalah :

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kewajiban

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengidentifikasi nada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu.

3) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam meakukan permintaan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

5) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang diwajibkan sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan.

B. Kerangka Konseptual

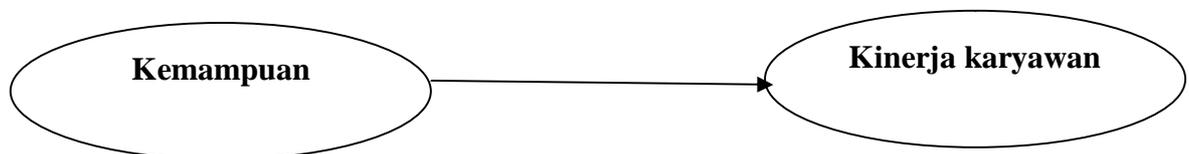
Kerangka konseptual merupakan 19 aradi pokok dalam penelitian dimana konsep teoritas akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting diperrhatikan bagi organisasi. Kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan karyawan tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula.

Hasil penelitian terdahulu Diah Ayu Kristiani (2003) menyimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indinesia Power UBP Semarang. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Apabila kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1: Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan

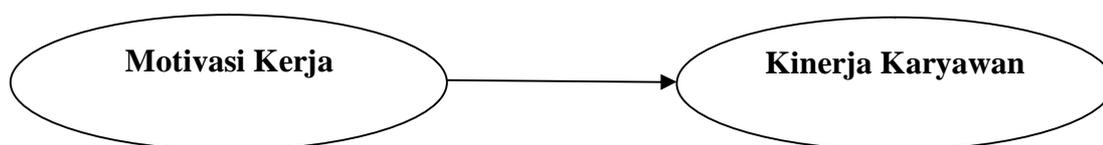
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia bekerjasama, bekerja efektif, dan

terintegrasi dengan segala upayanya mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan dan bawahan pada khususnya. Motivasi menggerakkan individ dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil Penelitian terdahulu Sindi Larasati (2014) menyimpulkan : “variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bkeasi”

Berdasarkan dari uraian dan teoritersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



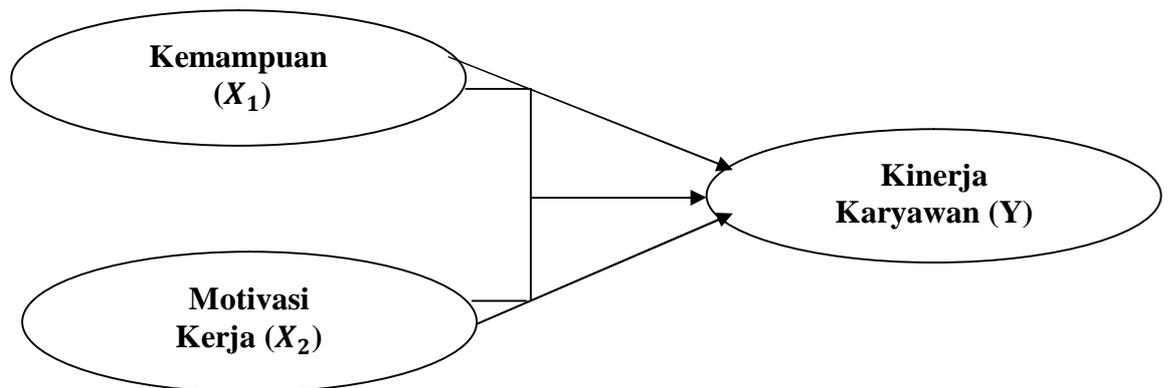
Gambar II-2: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Apabila kinerja seorang karyawan rendah, maka kemampuan dan motivasi akan menunjukkan hasil yang tidak baik, atau hasil dari 2 komponen (kemampuan dan motivasi) yang rendah.

Dari hasil penelitian terdahulu yang oleh Choirul Anwar Satria Yudha, dkk (2013) menyimpulkan bahwa “Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Balai Kota.

Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja teradap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II-3: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 93) adalah: “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumus permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan.
3. Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) kuantitatif yakni: “menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Sedangkan menurut menurut Sugiyono (2009, hal.248) mendefinisikan asosiatif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. KCP. Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart dan criteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Item pertanyaan
1	Kualitas	1, 2
2	Kuantitas	3,4
3	Efektivitas	5,6
4	Kemandirian	6,7

Sumber: Robibns (2006, hal.260)

2. Kemampuan (X1)

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penelitian atas tindakan seseorang.

Tabel III.2
Indikator Kemampuan Kerja

No.	Indikator	Item pertanyaan
1	Hasil Kerja	1,2
2	Ketepatan Waktu Kerja	3,4
3	Keahlian dan Keterampilan	5,6
4	Tanggung Jawab Kerja	7,8
5	Kemampuan bekerjasama	9,10

Sumber: Managkunegara (2007, hal.68)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah penyebab dalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut untuk melakukan aktivitas.

Tabel III.3
Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Item pertanyaan
1	Daya pendorong	1,2
2	Kemauan	3,4
3	Kerelaan	5,6
4	Kewajiban	7,8

Sumber : Sondang P. Siagian (2008, hal.138)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Medan yang berlokasi di Jl. Medan Balai Kota no 8-10 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 dengan bulan April 2017, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Jan '17				Feb '17				Mar '17				Apr '17				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Prariset	■	■	■	■													
2	Penyelesaian Proposal			■	■	■	■											
3	Bimbingan Proposal				■	■	■											
4	Seminar Proposal							■										
5	Pengumpulan/Pengolahan Data								■	■	■	■						
6	Penyusunan Laporan Akhir												■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	
8	Ujian Meja Hijau																■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. KCP Medan Balai Kota yang berjumlah karyawan 30 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) menyimpulkan bahwa “sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling. Nonprobability yaitu sampel yang tidak member peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik digunakan adalah *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan anggota populasi dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sesus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh karyawan di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. KCP Meda sebagai objek yang berjumlah 30 orang.

Berikut Pembagaiannya :

Tabel Bagian Pekerjaan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Medan

Nama Jabatan	Jumlah Karyawan
Branch Manager	1
Head Teller	5
Back Office	12
Businnes Banking Center	4
Verivikator	6
Axa Mandiri	2
Jumlah	30

Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Medan

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk KCP Medan.
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan Tanya jawab dengan para karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Medan.
3. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat / persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. KCP Medan.

Tabel III.5
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran adri instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/ pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012, hal. 248),

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

N = Banyaknya pemasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum_{xi} 2)$ = Jumlah Kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum_{yi} 2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

Kuadrat jumlah pengamatan x = Kuadrat jumlah pengamatan y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 79), apabila menggunakan SPSS, maka kriteris untuk menentukan valid atau tidaknya dengan melihat propabilitas kesalahan dari korelasi (disimbolkan dengan sig). Nilai kesalahan

(sig) hasil perhitungan SPSS tersebut dibandingkan dengan propabilitas kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $> 0,60$, Arikunto (2010:196) sebagai berikut :

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.
- a) Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik

b. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal/tidak. Juliandi dan Irfan (2013:169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

uji normal $p - p$ plot of regression standartlized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- i. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ii. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- i. Bila $vif > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- ii. Bila $vif < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- i. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka smengindikasikan telah terjadi heterokedassitas.

- ii. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

2. Regresi berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi bergnda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal 227)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x1 dan x2 = Kemampuan dan Motivasi Kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X_1) dan (X_2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikan (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono 2012, hal. 250)

Dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2

keterangan :

a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

b. Uji F

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(sugiyono 2012, hal. 257)

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujian nya adalah :

$H_0:\beta = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0:\beta = 0$, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk melihat persentase kontribusi variabel yaitu variabel independen (kemampuan dan motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono 2012, hal. 210)

Keterangan :

D = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi variable independen dengan variabel dependen

BAB IV

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data yaitu semua yang menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, kemudian diolah dan selanjutnya disederhanakan. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kemampuan (X_1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 orang karyawan tetap sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian seperti di bawah ini:

Tabel IV. 1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal.132)

Adapun cara mendeskripsikan suatu data yaitu data primer berupa angket dalam bentuk tabel-tabel karakteristik responden dan kesimpulan dari data –data yang terdapat dalam tabel adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Berdasarkan data karakteristik responden yang sesuai dengan hasil penyebaran angket penelitian, maka didapatkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan

terakhir karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 61 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	15	50.0	50.0	50.0
Perempuan	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah (2016)

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 30 sampel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan Seimbang dengan Frekuensi 15 atau 50% di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.Medan.

2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan golongan usia dari 61 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	17	56.7	56.7	56.7
31-40 Tahun	7	23.3	23.3	80.0
>41	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden penelitian yaitu pada usia 21-30 Tahun 17 karyawan Tetap atau 56,7% golongan usia 31-40 tahun sebanyak 7 karyawan Tetap atau sebesar 23,3% sedangkan golongan usia > 41 tahun ada sebanyak 6 karyawan tetap atau sebesar 20,0%.

3) Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 30 jenis responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV. 4
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	7	23.3	23.3	23.3
S1	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan di atas tabel IV-4 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan Diploma sebesar 7 orang atau 23,3%, berpendidikan S1 Sebanyak 23 orang atau 76.7%.

b. Data Angket Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian terdiri dari 3 variabel, pegawai (Y), kemampuan (X_1), dan Motivasi kerja (X_2). Deskripsi dari setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

1) Kinerja Pegawai (Y)

Berikut merupakandeskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.5

Data Angket Variabel kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu memperhatikan kualitas pekerjaan saya.	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
2	Saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan saya.	17	56,6	10	33,4	3	10	0	0	0	0	30	100
3	Saya selalu memperhatikan kuantitas dalam bekerja untu mencapai target perusahaan.	20	66,6	9	30	1	3,4	0	0	0	0	30	100
4	Saya mengutamakan kuantitas saya dalam waktu yang tepat dalam bekerja.	10	33,4	20	66,6	0	0	0	0	0	0	30	100
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya denan efektif dan terampil.	12	40	17	56,6	1	3,4	0	0	0	0	30	100
6	Saya menunjukkan sikap yang baik dan efektif.	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan mandiri dan konsisten.	20	66,6	10	33,4	0	0	0	0	0	0	30	100
8	Saya selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	18	60	10	33,4	2	6,6	0	0	0	0	30	100

Data dari angket variabel kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu memperhatikan kualitas pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50%.

- 2) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56,6%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu memperhatikan kuantitas saya dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mengutamakan kuantitas saya dalam waktu yang tepat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan efektif dan terampil, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56,6%.
- 6) Jawaban responden tentang saya menunjukkan sikap yang baik dan efektif, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan mandiri dan konsisten, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya, sebagian responden menjawab sangat setuju 18 orang atau 60%.

2) Kemampuan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kemampuan dirangkum tabel sebagai berikut:

Tabel IV.6

Data Angket Variabel Kemampuan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu membaca dan memahami kembali hasil kerja saya.	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
2	Saya selalu mengutamakan hasil kerja saya.	17	56,6	10	33,4	3	10	0	0	0	0	30	100
3	Saya selalu mengutamakan ketetapan waktu kerja saya.	20	66,6	9	30	1	3,4	0	0	0	0	30	100
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	10	33,4	20	66,6	0	0	0	0	0	0	30	100
5	Saya selalu mengutamakan keahlian dan keterampilan kerja saya.	12	40	17	56,6	1	3,4	0	0	0	0	30	100
6	Saya selalu menggunakan keaahlian saya dalam bekerja.	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
7	Saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja	20	66,6	10	33,4	0	0	0	0	0	0	30	100
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab.	18	60	10	33,4	2	6,6	0	0	0	0	30	100
9	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja saya.	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
10	Saya mengutamakan kemampuan bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya.	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100

Data dari angket variabel kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu membaca dan memahami kembali hasil kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan hasil kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56,6%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan ketetapan waktu kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,4%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan keahlian dan keterampilan kerja saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 40%.
- 6) Jawaban responden tentang saya menggunakan keahlian saya dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab, sebagian responden menjawab sangat setuju 18 orang atau 60%.

9) Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja saya, sebagian responden menjawab sangat setuju 18 orang atau 60%

10) Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja saya, sebagian responden menjawab sangat setuju 15 orang atau 50%.

3) Motivasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Motivasi Kerja dirangkum tabel sebagai berikut:

Tabel IV.7

Data Angket Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										Total	
		Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan.	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
2	Saya mempunyai kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	56,6	10	33,4	3	10	0	0	0	0	30	100
3	Saya mempunyai kemauan yang tinggi untuk pengembangan karir kedepan.	20	66,6	9	30	1	3,4	0	0	0	0	30	100
4	Saya selalu tekun dalam melaksanakan pekerjaan.	10	33,4	20	66,6	0	0	0	0	0	0	30	100
5	Saya bekerja dengan suka rela, tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai.	12	40	17	56,6	1	3,4	0	0	0	0	30	100
6	Saya giat bekerja, jauh memiliki peluang untuk lebih maju.	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100

7	Saya selalu mengerjakan kewajiban saya dalam bekerja.	20	66,6	10	33,4	0	0	0	0	0	0	30	100
8	Saya selalu mengutamakan kewajiban saya.	18	60	10	33,4	2	6,6	0	0	0	0	30	100

Data dari angket variabel kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang, Saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
- 2) Jawaban responden tentang saya mempunyai kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56,6%.
- 3) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemauan yang tinggi untuk pengembangan karir kedepan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu tekun dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,4%.
- 5) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan suka rela, tekun wajar mendapatkan imbaln yang sesuai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 40%.
- 6) Jawaban responden tentang saya giat bekerja, jauh memiliki peuang untuk lebih maju, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50%.

- 7) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan kewajiban saya dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 66,6%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kewajiban saya dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju 18 orang atau 60%.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah untuk menganalisis data yang bersifat primer atau berasal dari responden yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan.

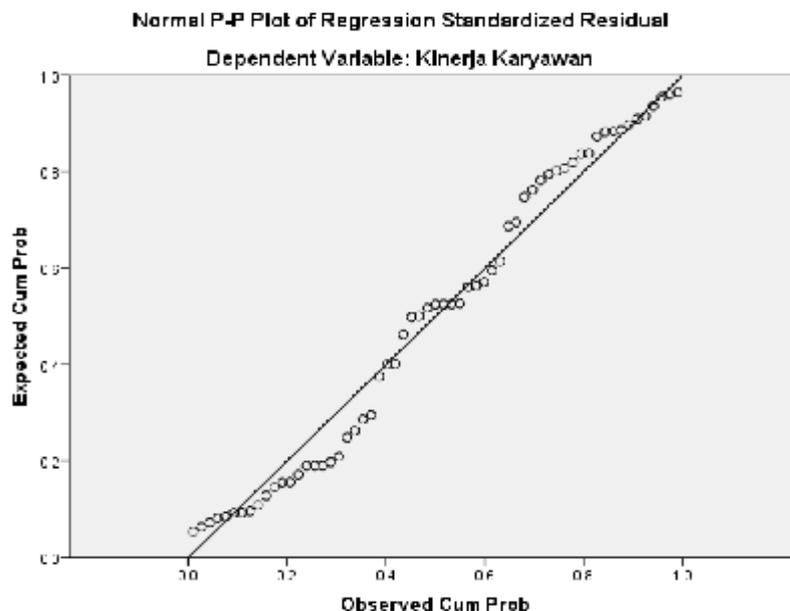
a. Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi linier berganda dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*). Pengujian asumsi klasik sederhana ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, adalah

1) Uji Normalitas

Uji menguji apakah data penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *probability plot or regression standardized residual*.



Gambar IV.1 Normalitas

Sumber : Data Angket (Diolah,2017)

Berdasarkan gambar IV-1 di atas menurut Gujarati,2003; Santoso, 2000; Arif,1993 dalam Azuar 2014 (hal 169), menyatakan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melalui apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar Variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Multikolinearitas. Untuk mndeteksi ada tidaknya Multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat

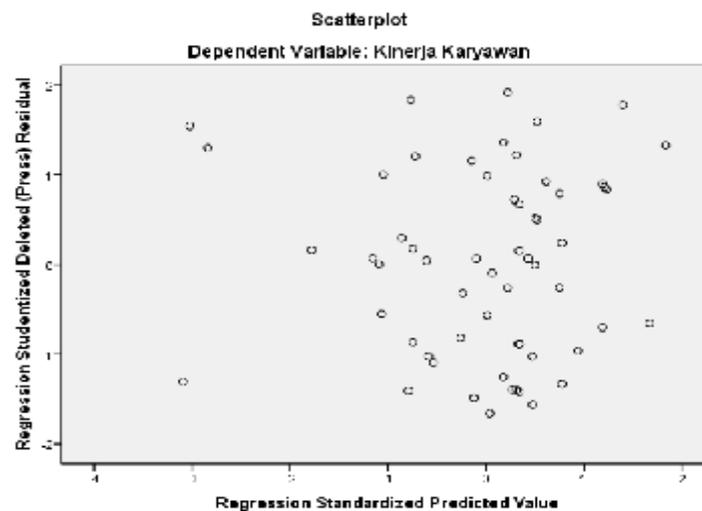
multikolinearitas antara variabel independen. Adapun hasil uji multikolinearitas dijelaskan melalui tabel di bawah ini :

Dari tabel di atas kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan nilai residualnya (*SRESID*) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Sumber : Data Angket (Diolah 2017)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model reegresi.

b. Regresi Linear Berganda

Setelah syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui kemampuan kerja dan motivasi kerja pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Medan pada tabel berikut.

Tabel IV.8
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.417	8.761		1.075	.292
	Kemampuan	.257	.178	.260	1.450	.159
	Motivasi kerja	.422	.220	.343	1.914	.066

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

$$Y = 9.417 + 0,257(X_1) + 0,422(X_2)$$

Keterangan

a

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X_1) dan (X_2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikan (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono 2012, hal. 250)

dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = $n-2$

keterangan :

- b) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- c) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

Tabel IV. 9
Hasil Uji-T

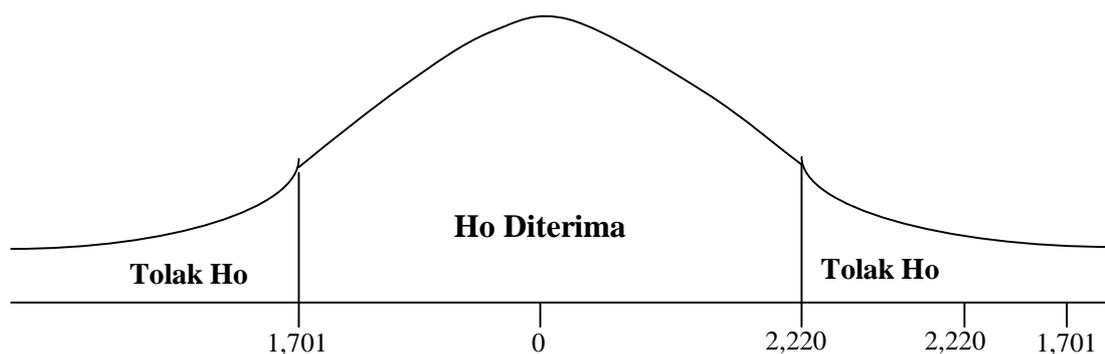
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.801	7.598		2.474	.020
	Kemampuan	.383	.173	.387	2.220	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16.0)

1) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 28 ($n-k$ atau $30-2=28$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,701. Diketahui bahwa kemampuan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.220, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $2,220 > 1,701$, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Berdasarkan pada gambar Pengujian Uji diatas, maka diperoleh sebesar $2,220 > 1,701$ dengan tingkat sig sebesar ($0,035 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a Ditolak, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Medan.

Tabe IV.10
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.667	7.374		2.260	.032
	Motivasi Kerja	.539	.208	.440	2.591	.015

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

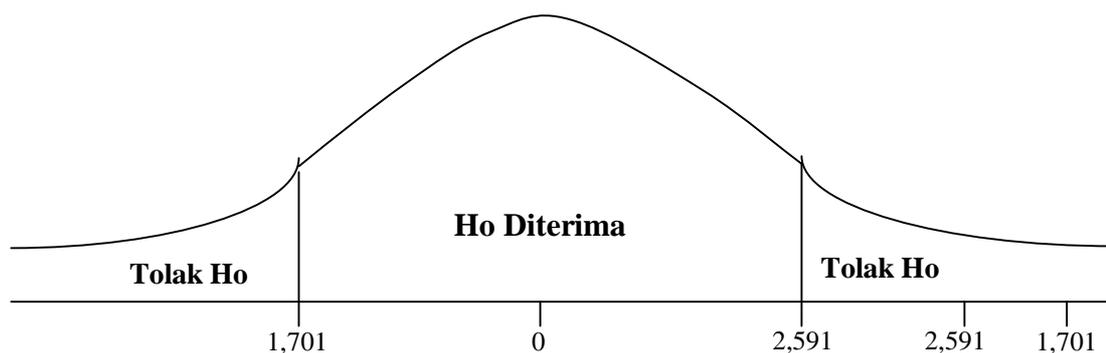
Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 16.0)

2) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tetap PT. Bank Mandiri (persero) Tbk.Medan. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar .

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah

sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 28 ($n-k$ = atau $30-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,701. Diketahui bahwa motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,591, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $2,591 > 1,701$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Berdasarkan pada gambar diatas, maka diperoleh sebesar 2,591 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,701 dengan tingkat sig sebesar ($0,15 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a Diterima, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Medan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel IV. 11
Koefisien Regresi
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.570	2	30.785	4.462	.021 ^a
	Residual	186.297	27	6.900		
	Total	247.867	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2016 (SPSS 16.0)

3) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV.9 diatas untuk menguji hipotesisnya, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai f_{hitung} Untuk $n = 5$ adalah sebagai berikut:

$$f_{tabel} = n-k-1 = 30-2-1=27 \text{ yaitu } 3,354$$

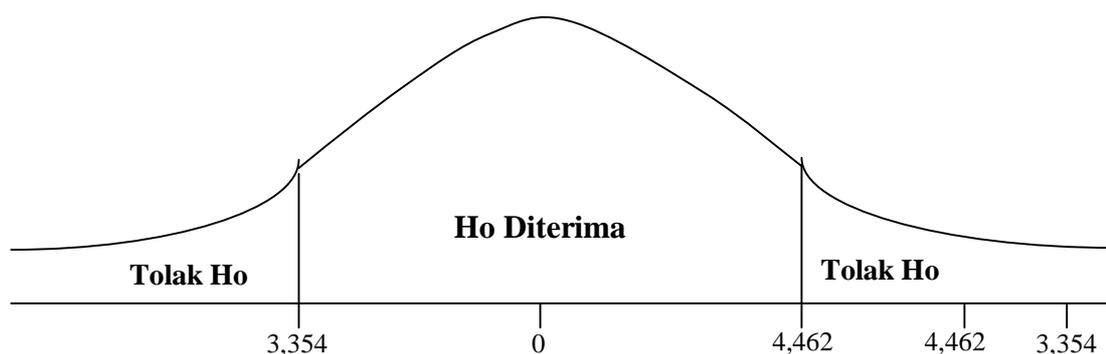
$$f_{hitung} = 4,462$$

Dari perhitungan menggunakan program komputer dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program For Social Schedul*) versi 16.0.

Jadi persamaan regresi di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (kemampuan dan motivasi kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig.} \leq \alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig.} > \alpha_{0,05}$)



Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F Lokasi

Berdasarkan pada gambar Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) diatas, maka diperoleh F sebesar 4,462 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,354 dengan tingkat sig sebesar ($0,021 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Madiri (Persero) Tbk. Medan.

3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar motivasi kerja dan kemampuan kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 12
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.501 ^a	.251	.196	2.62749	.251	4.531	2	27	.020	2.186

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah 2017 (SPSS 16.0)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kemampuan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu secara keeluruhan menunjukkan nilai R square sebesar 0,0251 atau 0,251%. Artinya menunjukkan bahwa sekitar 0,251 variebel terikat Kinerja karyawan, dan dapat dijelaskan dengan variabel bebas Kemampuan dan motivasi kerja pada PT. Bank Mandiri(Persero) Tbk. Medanyaitu sebesar 0,251.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,220 \geq 1,701$ Berada di penerimaan H_a sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini di menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan. artinya, kegiatan motivasi kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan. menyimpulkan bahwa karyawan pada PT tersebut merasa motivasi kerja yang diberikan perusahaan sudah baik. Ditandai dengan karyawannya yang bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan mendorong karyawannya untuk bekerja secara sportif, bekerja keras dan bertanggung jawab demi kepentingan perusahaannya, bersikap hati – hati dalam bekerja serta berusaha meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan. yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,591 \geq 1,701$ Berada di penerimaan H_a sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini di menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank Mandiri (persero) Tbk Medan. artinya, variabel kemampuan kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan. menyimpulkan bahwa kemampuan karyawan sudah baik. Ditandai dengan rekan kerja yang selalu membantu pekerjaan karyawan lainnya, dalam hal pekerjaan karyawan juga harus bersikap sportif dan saling menghargai karyawan satu dan lainnya. Karyawan juga merasa dapat bekerja dengan baik atas pekerjaan yang telah dilakukannya dikarenakan atasan pada perusahaan tersebut sangat peduli terhadap karyawannya, selain itu kemampuan kerja juga diperoleh dari tingkat pendidikan yang memadai seseorang sehingga mampu mencapai target perusahaan. hal ini menjadi suatu penentu rasa kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan.

3. Pengaruh kemampuan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan , dimana hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $4,462 \geq 3,354$ dengan signifikan $0,021 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan 5 % yaitu $dk = n - 1$ maka $30 - 2 - 1 = 27$ adalah 4,462 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima , artinya ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya kemampuan dan motivasi kerja yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang

meningkatnya kinerja karyawan yang baik akan semakin besar. Hal ini didukung dengan hipotesis ke tiga dari penulis yaitu ada pengaruh yang signifikan mengandung makna kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Medan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas persamaan regresi linier berganda untuk kedua variabel bebas kemampuan, motivasi kerja hasil hitung $Y = 34,368 + 0,061 (X1) + 0,431 (X2)$
- 2) secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X1 (Kemampuan) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT.. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Medan, yang didapat dari hasil uji $T_{hitung} 2,220 < 1,701$.
- 3) Secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X2 (Motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) pada PT. Bank mandiri (Persero) Tbk Medan yang dapat dihasil uji $T_{hitung} 2,5911 > 1,701$.

Secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kemampuan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.Medan. Yang didapat dari hasil uji $F_{hitung} 4,462 > 3,354$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal – hal sebagai berikut :

1. Kemampuan sangat berperan penting karena dengan kemampuan kerja termasuk pendidikan yang memadai, hasil kerja baik dan efektif dan kemampuan dalam menetapkan waktu dalam bekerja, keahlian dan terampilan dalam bekerja sangat dibutuhkan perusahaan sehingga mencapai target perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mengoptimalkan perannya membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Kebutuhan karyawan pada setiap perusahaan berbeda – beda , maka perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan masing – masing karyawan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan, karena hasil kerja yang baik akan diperoleh apabila motivasi kerja karyawan terpenuhi
3. Bagi perusahaan kiranya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja harus tetap diperhatikan agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P.(2009), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Jakarta :Bumi Aksara
- _____ (2003), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Jakarta :Bumi Aksara
- Kreitner dan Kinicki, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan ke-3, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____ (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____ (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge (2008) *Perilaku Organisasi* Penerjemahan Diana Angelica, Buku 1 Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- _____ (2003) *Perilaku Organisasi* Penerjemahan Diana Angelica, Buku 1 Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Saefullah, dan Ernie (2005), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Grasindo
- Sondang P. Siagian (2008), *Manajemen Sumber daya manusia*, Penerbit : Bumi Aksara
- Sumarsono, Sonny (2004), *Metode Riset Sumber daya manusia*, Yogyakarta :Graha Ilmu wahyudi
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16, Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke Empat, Edisi Revisi Bandung : Alfabeta
- _____ (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke Empat, Edisi Revisi Bandung : Alfabeta
- Wibowo (2010), *Asas Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Jakarta : Raja Persada