

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ZURICH TOPAS LIFE BATAM

### INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ZURICH TOPAS LIFE BATAM

Rona Tanjung<sup>1</sup>, Susi Susanti Manalu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universita Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>2</sup>(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)  
ronatanjung07@gmail.com <sup>2</sup> susimanalu@gmail.com

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji T diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (6,088) > t_{tabel} (2,028)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (0,227) < t_{tabel} (2,028)$  dan nilai signifikan  $0,822 > 0,05$ , dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (0,039) < t_{tabel} (2,028)$  dan nilai signifikan  $0,969 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji F diketahui disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam dengan nilai  $f_{hitung} (24,986) > f_{table} (2,86)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan Uji  $R^2$  (Koefisiensi Determinasi) kontribusi disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,9 %.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

#### Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of work discipline, work ability and work motivation on the performance of PT Zurich Topas Life Batam employees. This research uses quantitative method. The research population was 40 marketing division employees who worked at PT Zurich Topas Life Batam. The research sample of 40 employees in the marketing department. The analysis technique uses multiple linear regression. Based on the T test results, it is known that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a value of  $t_{arithmetic} (6.088) > t_{table} (2.028)$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ , work ability has a negative and not significant effect on employee performance with a value of  $t_{arithmetic} (0.227) < t_{table} (2.028)$  and a significant value  $0.822 > 0.05$ , and work motivation has a negative and not significant effect on employee performance with a calculated value  $(0.039) < t_{table} (2.028)$  and a significant value  $0.969 < 0.05$ . Based on the results of the F test it is known that work discipline, work ability and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance at PT Zurich Topas Life Batam with a value of  $f_{arithmetic} (24.986) > f_{table} (2.86)$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Based on the  $R^2$  (Koefisiensi of determination) the condtribution of work discipline, work ability and work motivation to employee performance is 64.9%.

**Keywords:** Work Discipline, Work Ability, Work Motivation, Performance Employee

## **PENDAHULUAN**

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam.
2. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2014) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### **Kemampuan Kerja**

Menurut Muliharta (2015) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

1. Kemampuan Intelektual (Intellectual Ability), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
2. Kemampuan Fisik (Physical Ability), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut Thoha dalam Koleangan (2017) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Kemampuan Kerja adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang menunjukkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2014), motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam (2019), motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar individu yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungankerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

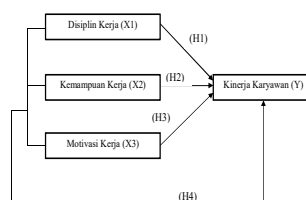
### Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu.

Menurut Moeheriono (2014) indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

### Kerangka Pemikiran



## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka Pemikiran teoritis, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah, maka penelitian ini dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life

H<sub>2</sub>: Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life

H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life

H<sub>4</sub>: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Zurich Topas Life

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek/Subjek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian adalah Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja(X<sub>3</sub>) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, Sedangkan analisis penelitian ini adalah PT Zurich Topas Life. Penelitian ini dilakukan ditempat penulis bekerja yaitu PT Zurich Topas Life yang beralamat kantor di Ruko Permata Niaga Blok C No.27 Bukit Indah Sukajadi – Batam Centre.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2015), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian yang menjadi populasi ini adalah karyawan PT. Zurich Topas Life yang berjumlah 40 orang pada bagian Tenaga Pemasar.

Menurut Sugiyono (2015), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk menentukan jumlah sample dilakukan sebuah sampling. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relevan sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015), yang mengatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **METODE ANALISIS DATA**

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjuk tingkatan kevalidan dari instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Suatu instrumen dikatakan valid apabila

instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0.05, yaitu:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.05 dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator pada kuesioner tersebut adalah valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel 0.05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Tujuan dari reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas menggunakan teknik belah dua, yaitu membagi pertanyaan yang valid menjadi dua belah antara kelompok pada nomor genap dengan kelompok pada nomor ganjil. Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sedangkan apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### **Uji Asumsi Dasar**

Uji asumsi dasar yang dilakukan oleh peneliti yaitu :

Uji normalitas data.

### **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Tes untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  = Data residual terdistribusi normal

$H_a$  = Data residual tidak terdistribusi normal

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai 2-tailed significant. Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti menggunakan regresi linier berganda yaitu :

- a. Uji multikolinearitas.
- b. Uji heteroskedastisitas.

### 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 diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*, korelasi pearson antara variabel-variabel bebas atau melihat eigenvalues dan *Condition Indeks (CI)*.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan tujuan bahwa apabila suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dan pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika terdapat perbedaan, maka disebut heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

b1, b2, b3 = Koefisien regresi yang hendak diamati.

### Uji F dan Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $t_{tabel} > t_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_1$  diterima, begitupun jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F$

hitung < F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Parameter dari koefisien determinasi. Nilai R2 dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R2 berkisar antara 0 sampai 1. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika koefisien determinasi mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b) Jika koefisien determinasi mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Deskriptif**

**1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	16	40.0	40.0	40.0
Perempuan	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden sebanyak 40, dengan jumlah responden pria sebanyak 16 orang dan responden perempuan sebanyak 24 orang. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

**2. Responden Menurut Usia**

**Data Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 tahun	13	32.5	32.5	32.5
26-35 tahun	10	25.0	25.0	57.5
36-50 tahun	13	32.5	32.5	90.0
50 keatas	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019



Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 13 orang , responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 10 orang, responden dengan usia 36-50 tahun sebanyak 13 orang dan responden dengan usia diatas 50 tahun sebanyak 4 orang. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 18- 25 tahun dan 36-50 tahun.

### 3. Responden Menurut Pendidikan

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	24	60.0	60.0	60.0
	D3	3	7.5	7.5	67.5
	S1	10	25.0	25.0	92.5
	S2	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil responden yang berpendidikan SMA/ SMK sebanyak 24 orang, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 3 orang, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 10 dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar berpendidikan SMS/SMK.

### 4. Responden Menurut Status

Data Responden Berdasarkan Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	24	60.0	60.0	60.0
	Lajang	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa responden yang berstatus menikah sebanyak 24 orang dan responden yang berstatus lajang sebanyak 16 orang. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus menikah.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan tujuannya untuk mengukur ketepatan instrument (ketepatan) yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 16.

Pada penelitian ini tingkat alfa yang digunakan adalah 5% (0,05). Pada alfa 5% derajat bebas (N-2) bahwa nilai r dalam tabel sebesar 0,312. Jika nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikan berada pada 0,05 maka dikatakan valid.

Pengujian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), serta 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji variabel terhadap item pernyataan dalam penelitian.

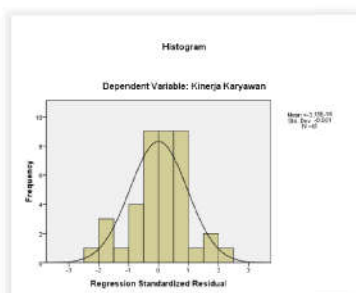
Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sign	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,447	0,312	0,004	Valid
	X1.2	0,567	0,312	0	Valid
	X1.3	0,567	0,312	0	Valid
	X1.4	0,528	0,312	0	Valid
	X1.5	0,38	0,312	0,016	Valid
	X1.6	0,463	0,312	0,003	Valid
	X1.7	0,602	0,312	0	Valid
	X1.8	0,585	0,312	0	Valid
	X1.9	0,626	0,312	0	Valid
	X1.10	0,604	0,312	0	Valid

Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,76	0,312	0	Valid
	X2.2	0,904	0,312	0	Valid
	X2.3	0,629	0,312	0	Valid
	X2.4	0,859	0,312	0	Valid
	X2.5	0,877	0,312	0	Valid
	X2.6	0,739	0,312	0	Valid

Motivasi Kerja(X3)	X3.1	0,818	0,312	0	Valid
	X3.2	0,821	0,312	0	Valid
	X3.3	0,758	0,312	0	Valid
	X3.4	0,743	0,312	0	Valid
	X3.5	0,882	0,312	0	Valid
	X3.6	0,643	0,312	0	Valid

Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0,546	0,312	0	Valid
	Y.2	0,733	0,312	0	Valid
	Y.3	0,845	0,312	0	Valid
	Y.4	0,733	0,312	0	Valid
	Y.5	0,845	0,312	0	Valid
	Y.6	0,81	0,312	0	Valid
	Y.7	0,412	0,312	0,008	Valid
	Y.8	0,767	0,312	0	Valid
	Y.9	0,733	0,312	0	Valid
	Y.10	0,81	0,312	0	Valid
	Y.11	0,412	0,312	0,008	Valid
	Y.12	0,794	0,312	0	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019



Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan nilai r tabel sebesar 0,312 dimana r hitung Disiplin Kerja (X1) diantara 0,380-0,626 Kemampuan Kerja (X2) diantara 0,629-0,904 , Motivasi Kerja (X3) diantara 0,643-0,882 dan Kinerja Karyawan (Y) diantara 0,412-0,845.

Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X1,X2 dan X3 dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,723	10	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,879	6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,866	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	12	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa R Alpha masing-masing variabel X1, X2, X3, dan Y lebih besar dari 0,60 dimana R Alpha Disiplin Kerja yaitu 0,723, Kemampuan Kerja 0,879, Motivasi Kerja 0,866, dan Kinerja Karyawan 0,904. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji adalah reliabel.

## Uji Normalitas

### 1. Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram dan Kolmogorov Smirnov

Hasil Uji Normalitas Data (Histogram)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Gambar diatas membentuk pola lonceng atau bell shaped maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperkuat dengan hasil uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15991395
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.774

a. Test distribution is Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar  $0,774 > 0,05$  ( alpha) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,956	7,354			1,626	,113		
Disiplin Kerja	,953	,262	,826		3,637	,001	,249	4,020
Kemampuan Kerja	-,385	,440	-,194		-,873	,388	,260	3,840
Motivasi Kerja	,276	,281	,127		,985	,331	,774	1,292

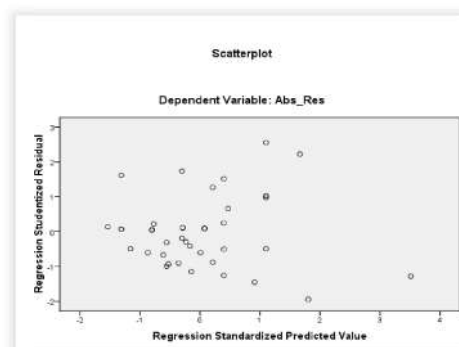
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing yaitu 4,020, 3,840 dan 1,292 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena VIF lebih kecil dari 10,00 sehingga semua variabel dinyatakan variabel yang saling independen.

## Uji Heterokedastisitas

### 1. Hasil Uji Heterokedastisitas dalam Scatterplot



Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Dari gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol dan tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian.

## Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dimana nilai t tabel pada uji t dalam penelitian ini  $df = n - k - 1$  maka  $df = 40 - 3 - 1 = 36$ , t tabel dari angka 36 adalah 2,028 kriteria penguji  $H_0$

diterima jika probabilitas signifikansi  $> 0.05$  dan  $H_a$  ditolak jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$ .

Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.058	6.913		.008	.993
Disiplin Kerja	1.170	.192	.888	6.088	.000
Kemampuan Kerja	.236	1.039	.180	.227	.822
Motivasi Kerja	.042	1.062	.031	.039	.969

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

### 1. Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa hasil uji parsial dapat dilihat dikolom Sign, nilai probabilitas signifikan ( $\alpha$ ). Pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai yang lebih kecil dari probabilitas signifikan ( $\alpha$ ) = 0.05.

Hasil uji parsial pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $6,088 > t$  tabel sebesar  $2,028$ .

### 2. Kemampuan Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa hasil uji parsial dapat dilihat dikolom Sign, nilai probabilitas signifikan ( $\alpha$ ). Pada variabel Kemampuan Kerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari probabilitas signifikan ( $\alpha$ ) = 0.05. Hasil uji parsial pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai sebesar  $0,822 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $0,227 > t$  tabel sebesar  $2,028$ .

### 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa hasil uji parsial dapat dilihat dikolom Sign, nilai probabilitas signifikan ( $\alpha$ ). Pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari probabilitas signifikan ( $\alpha$ ) = 0.05. Hasil uji parsial pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai sebesar  $0,969 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $0,039 > t$  tabel sebesar  $2,028$ .

### Uji Secara Silmultan ( Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi pada uji F adalah sebesar 0.05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah apabila probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima sedangkan sebaliknya jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berikut hasil uji F pada penelitian ini.

Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,831	3	126,277	24,986	,000 <sup>*</sup>
	Residual	181,944	36	5,054		
	Total	560,775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $f$  hitung = 24,986 > 2,86 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Raharjo (2016) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas secara simultan menjelaskan variasi variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada tabel model Summary. Koefisien angka yang dihasilkan dalam uji ini memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dalam arti koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel hasil uji koefisien determinasi berikut ini:

Hasil Uji  $R^2$  (Koefisiensi Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,649	2,24811

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.16, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,649 atau sebesar 64,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,088 > 2,028$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis pertama diterima, jika dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan kriteria diatas variabel Disiplin Kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Zurich Topas Life Batam.

### **2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $0,227 < 2,028$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,822 > 0,05$ ) maka hipotesis kedua ditolak, secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Tetapi dalam penerapannya Kemampuan Kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Zurich Topas Life Batam.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $0,039 < 2,028$ ) dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,969 > 0,05$ ) maka hipotesis ketiga ditolak, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Tetapi dalam penerapannya Motivasi Kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Zurich Topas Life Batam.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji  $F$  memperlihatkan nilai  $f$  hitung  $=24,986 > 2,86$  ( $f$  tabel) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, hal ini berarti secara bersama-sama Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Zurich Topas Life Batam.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life

2. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life
3. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zurich Topas Life
4. Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar tercapainya tujuan dari perusahaan yakni mencapai target yang sudah ditetapkan. Untuk itu perlu diawasi dan ditangani mengenai kedisiplinan di dalam perusahaan.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat dengan tepat dan cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan training-training yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih baik.

3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja sangat dibutuhkan karyawan baik itu dari pimpinan, dan reward yang disiapkan oleh perusahaan bagi karyawan yang berprestasi untuk memacu semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dipengaruhi disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 64,9% sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi variabel lain. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan.

### **REFERENSI**

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.



- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Prenada Media Group. Jakarta.
- Erdiansyah. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang*. Journal Ecoment Global, 1(1), 94.
- Hartono, Katz. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman, Etika, Due Professional Care, Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta Dan Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses 5 Februari 2019
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey. 2018. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No. 4 Agustus 2018. Diakses 25 Maret 2019.
- Ichlapio, Hasmin. 2016. *Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016. Diakses 25 Maret 2019.
- Julita dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado (online) Jurnal EMBA Vol.5 No.1 Maret 2016. Diakses 5 Juli 2019.
- KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). <http://kbbi.web.id/pusat> (online). Diakses 25 Maret 2019.
- Koleangan, J., Tewel, B., & Trang, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado*. EMBA, Vol.5 No.3 September 2017(4355-4364).
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mega K., U. S. 2016. *Peran Knowledge Sharing Dalam Mempengaruhi Kompetensi dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Semnas Fekon, 265.
- Mochiono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muliharta, Ketut. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Singaraja". *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, Vol. 5, No. 1.
- Natalia. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka*. (Program Manajemen Bisnis,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra) *AGORA*  
*Vol. 7, No. 1 (2019)*. Diakses 25 Maret 2019.

Raharjo, Sahid. 2014. SPSS Indonesia Olah Data Statistik Dengan SPSS. <http://www.geocities.ws/statistik/>. Diakses 25 Maret 2019.

Ramadhan, Darmawan dkk (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Taman Rekreasi Sengkaling*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang(Online), Vol.61 No.3 Agustus 2018. Diakses 1 April 2019.

Ratnasari, Sri Langgeng., Gandhi Sutjahjo., Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Science Reviews*. eISSN: 2395-6518, Vol.7, No.5, 2019, pp 597-608.

Ratnasari, Sri Langgeng., Gandhi Sutjahjo., Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. ISSN: 2249-8958, Volume-8 Issue 5C, May 2019, pp 145-149.

Sekartini, Ni Luh.2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*. JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis (online) Vol. 3 , No 2. September 2016. Diakses 1 April 2019.

Silalahi dkk. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Rhb Securities, Indonesia)*.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (22nd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.

Sunarsi, Denok. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat*. Jurnal ilmiah manajemen forkamma, Vol. 1 No. 2 2018. Diakses pada 2 November 2018.

Tanjung, Zulhardi. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service*. [Journal.unrika.ac.id](http://Journal.unrika.ac.id). Vol 6, No.1 2019. ISSN: 2252-52672. Diakses 20 Juni 2019.