

# FACTORS THAT AFFECT THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT PT. AGUNG AUTOMALL CABANG SUTOMO PEKANBARU

<sup>1</sup>Nova Syafrina. <sup>2</sup>Sudarmin Manik  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: <sup>1</sup>[nova.syafrina80@gmail.com](mailto:nova.syafrina80@gmail.com). <sup>2</sup>[aminmanik82@gmail.com](mailto:aminmanik82@gmail.com)

**Abstract:** The purpose of this study to determine factors that affect the performance of employee at PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru. Samples in this study were mostly employees at PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru which amounted to 61 people. Sampling selected randomly using random sampling techniques (Sugiyono, 2010:93). While the variables studied in this research is the ability and motivation. Data analysis using multiple regression linear, using validity, reliability test, the classic assumption test, F test, t test  $R^2$ . The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable). Based on the results of research on the ability and motivation variables on performance can be seen from Table F value obtained for F (0,05) (58) = 4,01, while F count on the F test is obtained from the data processed by 55,820, meaning F count = 55,820 > 4,01 means there is he ability and motivation variables on performance at PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru. From the results of the t test that most affect employee performance at PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru is ability with t value 8,062 > 2,00172 meaning the partial motivation positive and significant impact on employee performance, while the results of the regression equation linear is  $Y = 14,456 + 0,894X_1 - 0,041X_2$ . Therefore means that any changes in the ability and motivation of both positive and negative will be amended also on the performance of employees at PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru

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

## A. PENDAHULUAN

Kondisi moneter yang melanda Indonesia berimbas kepada semua sektor ekonomi, salah satunya sektor *financial*. Sektor *financial* ini sangat erat dan saling ketergantungan antara satu sama lainnya. Agar dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan, PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru senantiasa mengawasi dan meningkatkan kinerja para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap perusahaan menginginkan kinerja yang terbaik dari karyawannya agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru harus memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini bertujuan untuk membantu dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dikarenakan, kinerja merupakan wujud kemampuan para karyawan dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan.

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru dari tahun 2014-2018:

**Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan
2014	110
2015	135
2016	138
2017	147
2018	155

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru, 2019.

Dari tabel 1 dapat dilihat jumlah karyawan dari tahun 2014-2018 mengalami peninhkatan. Hal ini dikarenakan, perusahaan memiliki target kerja yang tinggi sehingga membutuhkan karyawan-karyawan yang handal dalam melakukan pekerjaan agar sasaran yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang handal akan membantu dalam memajukan perusahaan sehingga

tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Kinerja merupakan faktor penentu dalam mendapatkan keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat salah satu bentuk motivasi yang diberikan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru dengan pemberian *reward* dari tahun 2014-2018 :

**Tabel 2 Jumlah Reward Yang Diterima Karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Reward (orang)	Bentuk Reward
2014	6	Sertifikat
2015	5	Sertifikat
2016	4	Sertifikat
2017	2	Sertifikat
2018	2	Sertifikat

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru, 2019.

Dari tabel 2 dapat dilihat jumlah *reward* yang di berikan oleh perusahaan mengalami penurunan hal ini dikarenakan turunnya kinerja karyawan sehingga *reward* yang diberikan oleh perusahaan juga ikut menurun. Pemberian *reward* dilakukan pada akhir tahun, ini merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja yang dilakukan karyawan.

Selain motivasi kerja, cara perusahaan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan mempekerjakan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mendukung operasionalnya, maka perusahaan memperkerjakan sejumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3 Pendidikan Karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Pendidikan	2014	2015	2016	2017	2018
SMA	58	65	58	65	65
Diploma 3	22	25	30	30	34
Strata I	30	45	50	52	56
<b>Jumlah</b>	<b>110</b>	<b>135</b>	<b>138</b>	<b>147</b>	<b>155</b>

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru, 2019.

Dari tabel 3 dapat dilihat pendidikan karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru paling banyak adalah SMA. Ini dapat menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru cukup baik untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Dari tabel dapat dilihat gambaran kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru dari tahun 2014-2018:

**Tabel 4 Data Target Realisasi Penjualan Mobil Pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Pencapaian(%)
2014	130 Unit	132 Unit	101,54%
2015	150 Unit	145 Unit	96,67%
2016	165 Unit	153 Unit	92,73%
2017	180 Unit	165 Unit	91,67%
2018	210 Unit	185 Unit	88,09%

Sumber : PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru, 2019.

Dari tabel 4 dapat dilihat hasil kinerja karyawan dari tahun 2014-2018 belum mencapai 100%, ini disebabkan oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, hal ini harus dapat menjadi perhatian bagi pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi

direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. (Manullang, 2009:198) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). (Mangkunegara, 2011:2)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2012:10) Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber dayanya yang ada. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Simamora, 2014:4-5)

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Bangun (2012:7-13) dapat dijabarkan dalam 5 fungsi yaitu :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia. Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HR*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.
3. Pemberian Kompensasi. Pemberian Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi terdiri dari Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial.

4. Pengintegrasian. Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasikan berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia. Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja.

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan secara otomatis tidak baik. (Ati Cahayani, 2010:89) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Danang Sunyoto, 2012:18)

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan baik dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan

dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. (Supardi, 2013:45)

### Manfaat Dan Tujuan Kinerja

Manfaat adanya penilaian kinerja antara lain sebagai berikut: (Sjafri Mangkuprawira, 2014:224-225)

1. Perbaikan kinerja. Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan, siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada system merit.
3. Keputusan penempatan. Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.
5. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
6. Defisiensi proses penempatan staf.
7. Ketidakkuratan informasi.
8. Kesalahan rancangan informasi.
9. Kesempatan kerja yang sama. Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal.
11. Umpan balik SDM. Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

Agar penilaian mencapai tujuan, maka ada hal yang perlu diperhatikan yaitu : (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:135-136)

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) artinya system penilaian benar-benar menilai

prilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.

2. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*) artinya standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
3. Praktis. Sistem penilaian yang praktis mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan baik oleh penilai prestasi kerja maupun karyawan.

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Secara khusus dan spesifik, manajemen kinerja bertujuan untuk (Surya Dharma, 2012:29)

1. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan
2. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.
5. Mengembangkan hubungan yang terbuka dan konstruktif antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang berkesinambungan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.
6. Menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran.

### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67-68) Hal ini sesuai dengan dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation} + \text{Attitude} + \text{Situation}$$
$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

### Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk menciptakan kemampuan yang kompeten yaitu sumber daya manusia (SDM) yang memiliki bakat manajerial dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi untuk menguasai perkembangan teknologi. (Lena Ellitan dan Lina Anatan, 2009:138-139)

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis pengetahuan (*knowledge*) dalam menunjang setiap Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 11, Nomor 1, 27 Maret 2020

aktivitas dalam organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses atau kegiatan perusahaan haruslah merupakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki basis pengetahuan (*knowledge*) yang memiliki beragam keterampilan dan keahlian untuk mampu menguasai dan mengoperasikan teknologi. (Lena Ellitan dan Lina Anatan, 2009:138-139)

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Melalui peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

1. Indikator Kemampuan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67-68) Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini :

- a. Kemampuan Berinteraksi. Sub indikator ini berkenaan dengan kemampuan pegawai untuk dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan maupun dengan sesama rekan kerja termasuk dalam menyampaikan gagasan maupun saran-saran. Komunikasi yang tercipta antara pegawai kepada atasan dapat dikatakan sudah berjalan efektif. Dalam artian mereka dapat menerima, memahami serta melaksanakan perintah pimpinan dengan baik. Demikian juga dengan hubungan komunikasi yang terjalin antara pegawai dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari kerja sama mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun mengenai

- kemampuan pegawai untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan kepada atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar pegawai sudah mampu untuk melaksanakannya.
- b. Kemampuan Konseptual. Sub indikator ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai secara pribadi. Kemampuan tersebut meliputi pendidikan formal dan non formal yang pernah diterima, kemampuan mengambil keputusan, merespon tuntutan dan kemampuan untuk mengetahui struktur kerja. Salah satu cara selama ini digunakan untuk mengembangkan kemampuan pegawai adalah memberikan semacam pendidikan dan latihan (diklat) ataupun program-program pengembangan kemampuan pegawai lainnya.
  - c. Kemampuan Administrasi. Kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mematuhi peraturan yang diterapkan, mengembangkan dan mengikuti kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan sampai pada mengelola barang-barang yang menjadi fasilitas kantor.
  - d. Kemampuan Teknis. Sub indikator ini berkaitan dengan kemampuan pegawai menggunakan fasilitas pendukung kerja yang disediakan dan bagaimana pengalaman pegawai berkaitan dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna

mencapai tujuan organisasi. (Danang Sunyoto, 2012:11)

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Diberikan motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: (Danang Sunyoto, 2012:17-18)

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Adapun indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2009:233) yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji. Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Gaji selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
- b. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas kerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.
- c. Kebijakan Dan Administrasi. Keterpaduan antara pemimpin dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau

- totalitas sistem, merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Hubungan Kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu dengan terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.
  - e. Kondisi Kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja dan produktif dalam bekerja sehari-hari.
  - f. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berferfoma tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.
  - g. Peluang Untuk Maju. Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi dan mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja.
  - h. Pengakuan Atau Penghargaan. Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawai bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
  - i. Keberhasilan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai akan menimbulkan sikap positif yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.
  - j. Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teoritis yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah : “Diduga bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru”.

### **METODE**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru yang beralamat di JL. Sutomo No. 13 Pekanbaru-Riau.

#### **Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan dalam penulisan proposal ini adalah :

#### **Data Primer**

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui kuisisioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru.

#### **Data Skunder**

Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

## Populasi Dan Sampel

### Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan di pelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru yang berjumlah 155 orang.

### Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:93) *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Berdasarkan populasi data diatas, menurut Umar (2013:78) untuk menentukan sampel digunakan pendapat slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e =Tingkat kesalahan penerikan sampel 10%

Selanjutnya dengan mendistribusikan jumlah populasi kedalam rumus di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 155 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 1,55}$$

$$n = 60,78 \text{ (dibulatkan menjadi 61)}$$

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam

hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010:214) Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel. Sugiyono (2010:137) menjelaskan perbedaan antara penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid dan reliabel sebagai berikut :

1. Penelitian yang valid artinya bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Artinya, jika objek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid.
2. Sedangkan penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam objek kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah.

### Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas. Menurut Umar (2013:177), uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika nilai VIF mendekati angka 1 dan kecil dari angka 10 mencerminkan tidak terdapat multikolinieritas.
2. Uji Heteroskedastisitas. Menurut Umar (2013:179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Imam Ghozali, 2013:35)
4. Uji Autokorelasi. Menurut Umar (2013:179), uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data pada variabel-variabel pilihan. Untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi yang baik maka dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin Watson (d) dengan kriteria :
  - a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
  - b. Jika d terletak antara dU dan (4-dU) maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
  - c. Jika d terletak antara dL dan dU atau di antara (4-dU) dan (4-dL) maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### Regresi linear Berganda

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan : (Suharsimi Arikunto, 2010:339)

$$y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

- y : Kinerja  
a : Konstanta  
b : Koefisien Regresi  
X<sub>1</sub> : Kemampuan  
X<sub>2</sub> : Motivasi

### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub>) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

### Uji Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub>) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

### Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub>) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R<sup>2</sup> sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. (Duwi Priyatno, 2014:79)

## HASIL

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item yang dilihat dari tabel 5.43 berikut ini :

**Tabel 5 Hasil Pengujian Reliability Variabel**

Variabel	Cronbac's Alpha	N of Item
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	12
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0,934	10
Motvasi (X <sub>2</sub> )	0,897	10

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.

Dari tabel 5 dapat dilihat ketiga variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,8 (sangat kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang handal.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel *independen* dalam model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, di antaranya dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi, dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (*r*<sup>2</sup>) dengan nilai determinasi secara serentak (*R*<sup>2</sup>) dan dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *index*.

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.456	4.262		3.392	.001		
Kemampuan	.894	.111	.831	8.062	.000	.555	1.803
Motivasi	-.041	.138	-.030	-.294	.770	.555	1.803

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.

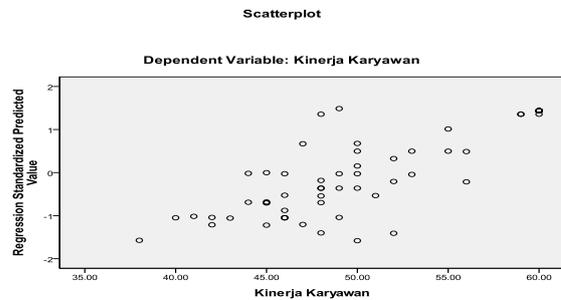
Dari tabel 6 dapat dilihat nilai *variance inflation factor* (VIF), kedua variabel yaitu kemampuan (X<sub>1</sub>) 1,803, motivasi (X<sub>2</sub>) 1,803 lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antara variabel *independen* tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan varian dan residul untuk semua Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 11, Nomor 1, 27 Maret 2020

pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas pada spss :

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.

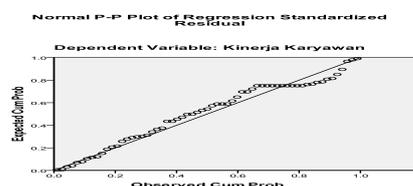
Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa data memenuhi diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, hal ini berarti model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independent* mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membentuk suatu garis diagonal dan *ploting* data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

Berikut hasil uji normalitas dari hasil penelitian pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru yang dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini :

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**



**Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.**

Dari gambar 5.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode yang sering digunakan adalah dengan uji durbin-watson (Uji DW).

**Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>a</sup>										
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	.811 <sup>a</sup>	.658	.646	3.64234	.658	55.820	2	58	.000	1.701

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

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.

Dari hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa nilai dari durbin Watson sebesar 1,701 terletak diantara dU dan (4-dU) yaitu 1,6540 dan 2,346. Hal ini berarti hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

**Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan data dari 61 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 19.0 didapat nilai a = 14,456, b<sub>1</sub> = 0,894, b<sub>2</sub> = -0,041, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

**Tabel 8 Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	14.456	4.262		3.392	.001		
Kemampuan	.894	.111	.831	8.062	.000	.555	1.803
Motivasi	-.041	.138	-.030	-.294	.770	.555	1.803

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.

$$Y = 14,456 + 0,894X_1 - 0,041X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka :

1. Konstanta 14,456. Berarti saat kemampuan dan motivasi diabaikan atau nol maka kinerja karyawan sebesar 14,456 satuan.

2. Koefisien variabel kemampuan (X<sub>1</sub>) 0,894. Berarti jika variabel kemampuan di naikkan 1 satuan dan motivasi diabaikan/dianggap nol, maka kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru akan naik sebesar 0,894 satuan. Koefisien variabel kemampuan bertanda positif. Berarti semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru akan ikut meningkat.
3. Koefisien variabel motivasi (X<sub>2</sub>) - 0,041. Berarti jika variabel motivasi di naikkan 1 satuan dan kemampuan diabaikan, maka kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru akan menurun sebesar - 0,041 satuan. Koefisien variabel motivasi bertanda negatif. Berarti menurunnya motivasi kerja karyawan akan membuat kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru akan ikut mengalami penurunan.

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 5.47 berikut ini :

**Tabel 9 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	14.456	4.262		3.392	.001		
Kemampuan	.894	.111	.831	8.062	.000	.555	1.803
Motivasi	-.041	.138	-.030	-.294	.770	.555	1.803

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai t<sub>hitung</sub> kemampuan (X<sub>1</sub>) sebesar 8,062, motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar -0,294. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut : Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t<sub>tabel</sub> sebesar 2,00172. Maka terbukti bahwa :

1. Kemampuan ( $X_1$ ) = dengan  $t_{hitung}$  8,062 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kemampuan ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru.
2. Motivasi ( $X_2$ ) = dengan  $t_{hitung}$  -0,294 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan 0,770 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (kemampuan dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan). Berikut ini tabel hasil uji F pada spss.

**Tabel 10 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481.092	2	740.546	55.820	.000 <sup>b</sup>
	Residual	769.465	58	13.267		
	Total	2250.557	60			

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

Sumber : Data Olahan SPSS. 17, 2019.

Untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji F. Nilai F tabel diperoleh sebesar F (0,05) (58) = 4,01, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar = 41,864 berarti F hitung = 55,820 > 4,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara simultan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru.

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

Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), setelah dilakukan

pengolahan data dapat dilihat pada tabel 5.49 berikut ini :

**Tabel 11 Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinan)**

Model Summary <sup>a</sup>										
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	.811 <sup>a</sup>	.658	.646	3.64234	.658	55.820	2	58	.000	1.701

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

Sumber : Data Olahan SPSS. 19

Dari tabel 5.49 dapat diperoleh nilai R 0,811. Hal ini berarti motivasi dan kemampuan secara simultan memiliki keeratan sebesar 81,1% terhadap kinerja sedangkan hasil nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,646. Hal ini berarti kemampuan dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru sebesar 64,6% sedangkan sisanya sebesar (100%-64,6%) = 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 14,456 + 0,894X_1 - 0,041X_2$ .
2. Kemampuan ( $X_1$ ) = dengan  $t_{hitung}$  8,062 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kemampuan ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru. Motivasi ( $X_2$ ) = dengan  $t_{hitung}$  -0,294 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,00172 dengan tingkat signifikan 0,770 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru
3. Nilai F tabel diperoleh sebesar F (0,05) (58) = 55,820, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar = 55,820 berarti F hitung = 55,820 > 4,01, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru. Nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,646. Hal ini berarti kemampuan dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru sebesar 64,6% sedangkan sisanya sebesar (100% - 64,6%) = 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
- DAFTAR RUJUKAN**
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahayani, Ati, 2010. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dharma Surya, 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan V, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Ellitan Lena & Anatan Lina, 2009. *Manajemen Inovasi Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*, Cetakan I, Alfabeta, Bandung.
- Ghazali Imam, 2013. *Analisis Multivariance Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia.
- Manullang, M, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke XXI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2014. *Mandiri Belajar SPSS*, Cetakan I, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar Husein, 2013. *Riset Pemasaran Dan Prilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.