

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MILLENIUM PENATA FUTURES CABANG PEKANBARU**

RINA SUNDARI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-RIAU)
Jalan H.R. Subrantas No.57 Panam Pekanbaru 28293 Telp (0761) 63237
E-mail: sundarina.rs@gmail.com

Abstract, The aim of this research is to study factors that affecting performance of employee of PT. Millenium Penata Futures branch Pekanbaru. Variables that have been used are including variable Y that is employee performance, and variable X that is capability and motivation. Population and sample in this study is every employees of PT. Millenium Penata Futures branch Pekanbaru with total 45 person. Retrieval of data analysis in this research using descriptive and quantitative methods. Analysis of the data that have been used are validity, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, t-test, f-test, and the coefficient of determination (R²). The results of this study in the regression equation is $Y = -0.664 + 0.031X_1 + 0.934X_2$. T test between variable ability (X₁) on employee performance (Y) has no significant effect on employee performance. It can be seen from the result that $t(\text{calculation}) 0.394 < t(\text{table}) 2.018$, with significant value $0.695 > 0.05$, while the motivation variable (X₂) on employee performance (Y) have significant influence on employee performance. It can be seen from the result that $t(\text{calculation}) 11.374 > t(\text{table}) 2.018$, with significant value $0.000 > 0.05$. From the results of test calculations show that $f(\text{calculation}) 65.324 > f(\text{table}) 4.07$. With significant value $0.000 < 0.005$. The coefficient of determination (R²) that was obtained is 0.745 or 74.5%, which means the capability and motivation have major influence on the performance of employees of PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru Branch Pekanbaru. Thus, the initial hypothesis which is capability and motivation give significant influence to the employee performance of PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru Branch Pekanbaru is valid.

Keywords: Capability, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi kota Pekanbaru yang signifikan mengundang banyak cabang-cabang perusahaan besar di seluruh Indonesia untuk membuka kantor cabang nya di Pekanbaru. Berbagai bidang usaha mulai meramaikan sektor jasa-jasa, khususnya jasa keuangan di kota ini. Selain perbankan, salah satu sektor jasa keuangan yang sudah mulai dilirik oleh banyak perusahaan-perusahaan dari Jakarta adalah pada perdagangan keuangan derivatif, seperti bursa saham, indeks saham, *futures*, komoditas berjangka, *foreign exchange*, emas dan lain sebagainya.

Salah satu perusahaan keuangan derivatif yang ikut membuka kantor cabang di Pekanbaru adalah PT. Millenium Penata Futures yang berbasis di Jakarta. Perusahaan ini bergerak di perdagangan bursa berjangka yang merupakan lembaga pialang transaksi derivatif foreign (*foreign exchange*), logam mulia, indeks dan komoditi. PT. Millenium Penata Futures merupakan pialang berjangka dengan izin dari Bappebti dan merupakan anggota dari seluruh bursa dan kliring berjangka di Indonesia.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian tunjangan kesejahteraan yang layak, dan pemberian motivasi serta masih banyak lagi upaya yang dilakukan untuk peningkatan sumber daya manusia. Dengan adanya upaya tersebut karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang dilakukan tanpa usaha, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya, kemampuan dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan dengan sebaik-baiknya, agar tujuan perusahaan yang telah di tetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran untuk melihat kinerja karyawan sebuah perusahaan, penulis mencoba melakukan penelitian kinerja karyawan berdasarkan tabel laporan perkembangan pendapatan pada PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1. Perkembangan Pendapatan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase
2011	5.000.000.000	4.770.000.000	95.40%
2012	4.500.000.000	3.840.000.000	85.33%
2013	4.800.000.000	4.530.000.000	94.38%
2014	5.700.000.000	5.507.000.000	96.61%
2015	6.900.000.000	6.733.000.000	97.58%

Sumber: PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru,2016

Dilihat dari tabel 1.diatas dapat dilihat bahwa perkembangan pendapatan PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan dari 95.09% menjadi 85.33%, akan tetapi pada tahun 2013 mengalami peningkatan pendapatan menjadi 94.38%. Dan ditahun

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Penata Futures
Cabang Pekanbaru (*Rina Sundari*)

2014 sampai 2015, perusahaan terus mengalami kenaikan pendapatan.

Untuk melihat jumlah karyawan PT Millenium Penata Futures cabang Pekanbaru, dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Perkembangan Jumlah Karyawan PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Seluruh Karyawan
2011	7	4	41
2012	5	16	30
2013	3	-	33
2014	3	-	36
2015	14	5	45

Sumber: PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru,2016

Dari table 2 di atas dapat menjelaskan perkembangan jumlah karyawan pada PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru dari tahun 2011 sampai tahun 2015 mengalami fluktuasi. Dimana penurunan jumlah karyawan yang sangat signifikan terjadi pada tahun 2012. Akan tetapi pada tahun-tahun selanjutnya jumlah karyawan terus menerus meningkat. Dengan terjadinya fluktuasi tersebut, PT. Millenium Penata Futures tetap mengendalikan potensi karyawan nya agar pekerjaan yang di bebankan pada karyawan tetap dapat di lakukan dengan efektif dan efisien, sehingga pekerjaan dapat terorganisir untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 3 Jenjang Pendidikan Karyawan PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Sekolah Menengah Atas (SMA)	Diploma III (D3)	Strata I (S1)	Jumlah Seluruh Karyawan
2011	20	8	13	41
2012	17	4	9	30
2013	21	5	7	33
2014	20	5	11	36
2015	25	6	14	45

Sumber: PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru,2016

Dari Tabel 3 di atas menjelaskan tentang jenjang pendidikan karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru dari tahun 2011 sampai tahun 2015.

Tabel 4 Total Gaji dan Tunjangan Karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Total (Rp)
2011	364.800.000	15.400.000	380.200.000
2012	415.650.000	17.100.000	432.750.000
2013	496.700.000	19.800.000	516.500.000
2014	575.900.000	28.400.000	604.300.000
2015	688.520.000	34.200.000	722.720.000

Sumber: PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru,2016

Dari Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa jumlah total gaji yang diterima karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru dari tahun 2011 sampai

tahun 2015 mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Hal ini dilakukan agar bisa menjadi motivasi bagi karyawan tetap di PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru ini untuk lebih giat menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 5 Rekapitulasi Data Pelatihan dan Pengembangan Karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Jadwal Pelatihan dan Pengembangan	Materi
2011	Maret	Diklat Kearsipan Online
	Juli	Diklat Penghitungan Profit Saham
2012	Mei	Diklat Pengelolaan Keuangan
2013	Februari	Diklat Cara Cepat Mendapatkan Nasabah
	November	Diklat Sistem Manajemen Pemasaran Global
2014	Maret	Diklat Pembekalan SDM Untuk Menciptakan Daya Saing Yang Berkualitas
	September	Diklat Sistem Akuntansi
	Desember	Diklat Pemasaran Produk pada Pasar Saham
2015	Juni	Diklat Pencapaian Target Keuangan

Sumber: PT Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru, 2016

Berdasarkan Tabel 5 di atas menjelaskan bahwa PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru tahun 2011-2015 memberikan Pelatihan dan Pengembangan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dapat dilihat pada tahun 2011 perusahaan mengadakan dua kali pelatihan dalam satu tahun yang di ikuti oleh beberapa karyawan di PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru. Pelatihan dan Pengembangan pada karyawan dilakukan secara terus menerus setiap tahun nya dengan penyampaian materi yang berbeda-beda. Hal

ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat membekali diri nya sendiri dan mempunyai kemampuan bersaing di dunia kerja. Sehingga para karyawan yang sudah dibekali pelatihan dan pengembangan tersebut bisa lebih handal dalam bekerja dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian sebagai berikut ini: “*apakah kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru ?*”

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi lima elemen, yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Robert L Malthis dan John H. Jackson 2006:378)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gomes (2003:7) kinerja (*performance*) adalah :“catatan *outcome* (perolehan) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu”.

Tidak jauh berbeda dari pendapat Gomes, Melayu S.P Hasibuan (2006:94) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Siagian (2003:168) kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 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 di atas 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. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:67)

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan juga sebagai dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*)

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

2. Faktor 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 merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara *psikofisik* (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap secara psikofik terbentuk karena karyawan mempunyai “MODAL” dan “KREATIF”. Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincih, sedangkan kreatif singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan F = Fikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincih, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:68)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena

satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Dari defenisi dan pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Pada hakekatnya adalah bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan atau kepuasan.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “ Diduga bahwa faktor kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Penata Futures cabang Pekanbaru.”

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Arifin Ahmad No. 909 A-C Pekanbaru.

Menurut Arikunto (2010:173), populasi dikatakan sebagai seluruh subjek penelitian. Dikatakannya, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi . Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak.

Yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Millenium Penata Futures cabang Pekanbaru, yang menurut data terakhir bulan Desember 2015 berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel menurut Arikunto (2010;174), adalah sebagian dari populasi, maka peneleitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:122), adalah adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus. Sehingga jumlah sampel yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Millenium Penata Futures cabang Pekanbaru, yang menurut data terakhir bulan Desember 2015 berjumlah 45 orang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Menurut Iqbal Hasan dikutip dalam Roni Andespa (2014:210) menjelaskan bahwa deskriptif adalah bagian dari analisis yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Analisis deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau dengan memberikan keterangan – keterangan mengenai sesuatu data dan keadaan.

Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif

yang kokoh (Drs. Husein Umar, 2004:95). Sedangkan menurut Roni Andespa (2014:214) analisis kuantitatif adalah pengolahan data dengan kaidah – kaidah matematika terhadap angka atau *numeric*. Angka dapat berupa representasi dari suatu kuantitas maupun angka hasil konversi dari suatu kualitas, yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel.

Validitas berasal dari kata *validity*, yang memiliki makna kesahihan. Menurut Sekaran dalam Roni Andespa (2014:161) validitas adalah sejauh mana alat ukur atau tes melakukan fungsinya atau mengukur apa yang seharusnya diukur.

Contoh uji validitas yang sering digunakan adalah korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut (Roni Andespa, 2014:192)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi setiap pertanyaan atau item
- X = Skor tiap item
- Y = Skor atau total nilai dari setiap pertanyaan atau item
- n = Jumlah sampel (responden)

Menurut Sekaran dalam Roni Andespa (2014:193) reabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas adalah konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik Alpha Cronbach, yaitu dengan cara membagi data menjadi beberapa bagian yang sama besar (seimbang).

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1}\right) \left(1 - \frac{\sum_j^2}{\sum_j^2 S}\right)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

K = Banyaknya belahan

S = Varian skor belahan

Dengan syarat sebagai berikut :

Jika α lebih besar sama dengan 0,7 maka dinyatakan reliabel

Jika α lebih kecil dari 0,7 maka dinyatakan tidak reliabel

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

Penelitian ini menggunakan nilai TOL (*tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang menyatakan apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas (Suliyanto, 2011:82).

Heterokedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Yang diharapkan pada

model regresi adalah yang homoskedastisitas (Suliyanto, 2011:95)

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot, jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. (Suliyanto, 2011:69).

Pengujian normalitas dengan pendekatan grafik menggunakan *normal probability plot*, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya time series) atau korelasi antara tempat berdekatan (apabila cross sectional). Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Ghozali, 2009).

Deteksi Autokorelasi Positif:

Jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,

Jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,

Jika $dL < d < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Deteksi Autokorelasi Negatif:

Jika $(4 - d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif.

Jika $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

Jika $dL < (4 - d) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Regresi linier berganda variabel tergantung dipengaruhi oleh dua variabel atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X_1, X_2, \dots)

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel tergantung (Nilai yang diproyeksikan)

a = Intercept (Konstanta)

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

b_n = Koefisien regresi untuk X_n

X_1 = Variabel pertama

X_2 = Variabel kedua

X_n = Variabel ke n

ε = Nilai residu

Uji - t adalah untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat di estimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Penata Futures
Cabang Pekanbaru (*Rina Sundari*)

independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (J Supranto, 2009:335).

Untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan digunakan uji F . Uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus determinasi (R^2): (Anwar Sanusi,2011:136)

jawab yang akan diberikan kepada karyawan. Untuk mengetahui hasil jawaban responden terhadap pernyataan faktor kemampuan (X1) melalui data kuesioner dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

HASIL

Untuk mengetahui jawaban responden masing-masing item pernyataan yang disusun dalam daftar pernyataan responden, maka penulis melakukan deskripsi skor jawaban berdasarkan variabel dependen menurut masing-masing item pernyataan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan adalah hal yang sangat penting, karena kemampuan karyawan lah yang akan menjadi pedoman perusahaan untuk memberikan pekerjaan dan tanggung

Tabel 6 Rekapitulasi Kemampuan Karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru

No	Pernyataan	Kategori					Jlh	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Karyawan memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki	18	15	6	4	2	45	3.95
2	Karyawan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya	19	18	4	3	1	45	4.13
3	Karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan	20	19	4	1	1	45	4.24
4	Karyawan bisa bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	20	14	7	3	1	45	4.08
5	Karyawan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan nasabah	18	19	3	5	0	45	4.11
6	Karyawan mampu memberikan ide-ide demi kemajuan perusahaan	15	14	13	3	0	45	3.91
7	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari tepat waktu	13	20	9	3	0	45	3.95
Jumlah		123	119	46	22	5	315	
Jumlah Skor		620	495	135	44	5	1.299	4.12
Persentase (%)		39,05%	37,78%	14,60%	6,98%	1,59%	100%	

Sumber: Data olahan 2016

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Penata Futures
Cabang Pekanbaru (*Rina Sundari*)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kemampuan (X1) terdapat pada kategori sangat setuju yang berjumlah 123 dengan rata-rata skor nya adalah 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kemampuan karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru sudah termasuk dalam kategori baik.

Analisis Varibel Motivasi (Variabel X2)

Untuk hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel X2 melalui data kuesioner dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 7 Rekapitulasi Motivasi Karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru

No	Pernyataan	Kategori					Jlh	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Karyawan merasa yakin dianggap sebagai bagian dari perusahaan	16	16	9	2	2	45	3.93
2	Karyawan terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.	13	19	8	4	1	45	3.86
3	Karyawan merasa senang jika dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi nasabah.	23	15	5	1	1	45	4.28
4	Terciptanya suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan pimpinan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan.	24	16	0	4	1	45	4.28
5	Karyawan semangat dalam bekerja apabila ide-ide yang diberikan diterima oleh perusahaan.	20	13	4	8	0	45	4.00
6	Peningkatan pengetahuan karyawan dalam bekerja merupakan hal penting.	23	14	4	4	0	45	4.24
7	Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan dalam bentuk promosi dan insentif.	27	14	1	3	0	45	4.44
Jumlah		146	107	31	26	5	315	
Jumlah Skor		730	428	93	56	5	1.312	4,17
Persentase (%)		46,35%	33,97%	9,84%	8,25%	1,59%	100%	

Sumber: Data olahan 2016

Dari tabel 7, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X2) terdapat pada kategori sangat setuju yang berjumlah 146 dengan rata-rata skor nya adalah 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kemampuan karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang

Pekanbaru sudah termasuk dalam kategori baik.

Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Penata Futures
Cabang Pekanbaru (*Rina Sundari*)

Untuk hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Y, melalui data kuesioner dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru

No	Pernyataan	Kategori					Jlh	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Karyawan selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	17	12	7	9	0	45	3.82
2	Karyawan akan diminta pertimbangan oleh atasan untuk menangani suatu permasalahan yang terjadi di perusahaan	16	12	9	8	0	45	3.80
3	Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya	18	15	7	5	0	45	4.02
4	Karyawan bisa bekerja dalam kelompok (<i>team</i>)	15	17	9	4	0	45	3.95
5	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	17	10	9	9	0	45	3.77
6	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	17	17	6	4	1	45	4.00
7	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan	16	18	7	3	1	45	4.00
Jumlah		116	101	54	42	2	315	
Jumlah Skor		580	404	162	84	2	1.232	3.91
Persentase (%)		36,83%	32,06%	17,14%	13,33%	0,63%	100%	

Sumber: Data olahan, 2016

Dari tabel 8, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) terdapat pada kategori sangat setuju yang berjumlah 116 dengan rata-rata skor nya adalah 3.91. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kemampuan karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru sudah termasuk dalam kategori baik.

kuesioner tersebut. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang di ukur oleh

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Faktor Kemampuan (X1)	X1	0.294	0.821	Valid
	X2	0.294	0.915	Valid
	X3	0.294	0.843	Valid
	X4	0.294	0.736	Valid
	X5	0.294	0.601	Valid
	X6	0.294	0.688	Valid
	X7	0.294	0.705	Valid
Faktor Motivasi (X2)	X8	0.294	0.712	Valid
	X9	0.294	0.724	Valid
	X10	0.294	0.762	Valid
	X11	0.294	0.745	Valid
	X12	0.294	0.653	Valid
	X13	0.294	0.691	Valid
	X14	0.294	0.804	Valid
Faktor Kinerja (Y)	Y1	0.294	0.713	Valid
	Y2	0.294	0.732	Valid
	Y3	0.294	0.721	Valid
	Y4	0.294	0.805	Valid
	Y5	0.294	0.802	Valid
	Y6	0.294	0.635	Valid
	Y7	0.294	0.680	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 9 di atas hasil pengolahan validitas kuisioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa suatu pernyataan dinyatakan reliabel apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel (r-hitung > r-tabel) terlihat bahwa seluruh pernyataan nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel(0.294). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan penelitian.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kemampuan, hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah yaitu sebesar 0.601 r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.294. dilihat dari variabel motivasi, hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah yaitu sebesar 0.653 r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.294. dilihat dari variabel kinerja, hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah yaitu

sebesar 0.635 r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.294. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan penelitian.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Dengan syarat sebagai berikut :

- Jika α lebih besar sama dengan 0,7 maka dinyatakan reliabel
- Jika α lebih kecil dari 0,7 maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Reability Statistics			
Varibel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Faktor Kemampuan	0.786	0.70	Reliabel
Faktor Motivasi	0.779	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.780	0.70	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat, alpha untuk varibel kemampuan (X1) sebesar $0.786 > 0.70$, motivasi (X2) sebesar $0.779 > 0.70$, dan kinerja (Y) sebesar $0.780 > 0.70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika α lebih besar sama dengan 0,7 maka dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap varibel terikat (Gujarati dalam Suliyanto, 2011:82). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas. Dalam hasil uji SPSS versi 20 ditemukan uji multikolinieritas sebagai berikut ini:

Tabel 11 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
	(Constant)		-.664	3.201		
1	kemampuan	.031	.079	.030	.996	1.004
	motivasi	.934	.082	.867	.996	1.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan, 2016

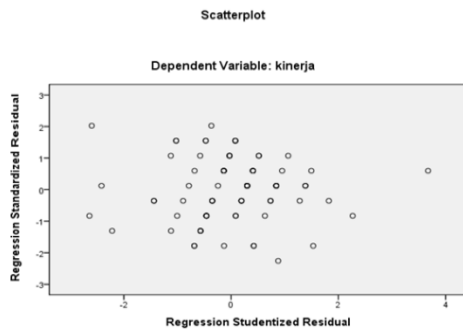
Dari tabel 5.30 di atas diketahui nilai VIF untuk variabel kemampuan (X1) sebesar 1.004, dan variabel motivasi (X2) sebesar 1.004. Yang berarti nilai VIF keduanya lebih kecil dari 10.

Begitu juga nilai toleransinya dapat dilihat bahwa variabel kemampuan (X1) sebesar 0.996 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0.996. Yang berarti nilai toleransi kedua variabel tidak lebih besar dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat mutikolinieritas sehingga model regresi pada penelitian ini sudah baik.

Uji heterokedastisitas

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot, jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas



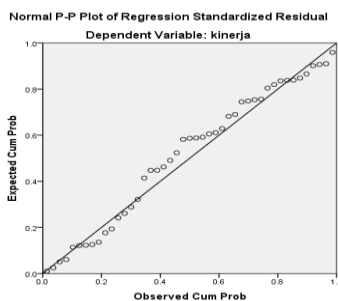
Sumber : Data Olahan, 2016

Dari gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar dan membentuk pola tertentu pada scatterplot yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan pendekatan grafik menggunakan normal probability plot, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. Untuk lebih jauh dapat kita lihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2016

Dari gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya time series) atau korelasi antara tempat berdekatan (apabila cross sectional). Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Ghozali, 2009). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12 Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.757	65.324	2	42	.000
					Durbin-Watson 2.094

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa:

Deteksi Autokorelasi Positif:

Jika $2,094 < 1,4298$ maka terdapat autokorelasi positif adalah salah.

Jika $2,094 > 1,6148$ maka tidak terdapat autokorelasi positif adalah benar.

Jika $1,4298 < 2,094 < 1,6148$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan adalah salah.

Maksud di atas adalah, DW: 2,094 > DU: 1,6148, maka tidak terdapat autokorelasi positif.

Deteksi Autokorelasi Negatif:

Jika $2,434 < 1,4298$ maka terdapat autokorelasi negatif salah.

Jika $2,434 > 1,6148$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif adalah benar

Jika $1,4298 < 2,434 < 1,6148$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan adalah salah.

Maksud di atas adalah, 4-DW: 2,094 yaitu $2,434 > DU: 1,6148$, maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

Jadi dapat disimpulkan pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga bisa disimpulkan sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Dari hasil regresi yang dilakukan, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 13 Regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	-.664	3.201		-.207 .837
¹ kemampuan	.031	.079	.030	.394 .695
Motivasi	.934	.082	.867	11.374 .000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat berdasarkan analisis regresi linier berganda

yang dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,664 + 0.031X_1 + 0.934X_2$$

Konstanta sebesar -0,664, yang artinya jika rata-rata kemampuan (X₁), dan motivasi (X₂) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai -0,644.

Koefisien regresi untuk kemampuan (X₁) sebesar 0.031 menjelaskan bahwa setiap kemampuan sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0.031 satuan.

Koefisien regresi untuk motivasi (X₂) sebesar 0.934 menjelaskan bahwa setiap motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0.934 satuan.

Uji Hipotesis (Uji – t)

Untuk melihat pengaruh variabel kemampuan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat di uji t, apabila t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14 Nilai t hitung

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t
	B		Beta	Sig.
(Constant)	-.664	3.201		-.207 .837
¹ kemampuan	.031	.079	.030	.394 .695
Motivasi	.934	.082	.867	11.374 .000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Uji t ini di lakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada signifikan 5% ($\alpha=0,05$) sebagai berikut

$$t\text{-tabel} = n - k - 1$$

$$= 45 - 2 - 1$$

$$= 42$$

$$= 2.018$$

Dari tabel 14 di atas dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung sebagai berikut:

Analisis regresi secara parsial antara variabel kemampuan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $0.394 < t$ tabel 2.018, dengan signifikan $0.695 > 0.05$

Analisis regresi secara parsial antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $11.374 > t$ tabel 2.018, dengan signifikan $0.000 < 0.05$

Uji F

Untuk melihat pengaruh variabel kemampuan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan atau serentak dapat digunakan uji F. Apabila f hitung $> f$ tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15 Nilai f hitung

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	976.618	2	488.309	65.324	.000 ^b
Residual	313.960	42	7.475		
Total	1290.578	44			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

Sumber : Data olahan, 2016

Dari tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji f berpengaruh apabila f hitung $> f$ tabel. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa f hitung $65.324 > f$ tabel 4,07. Dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Yang artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F\text{-Tabel} = (k-1) : (n-k-1)$$

$$= (2-1) : (45-2-1)$$

$$= 1 : 42$$

$$= 4,07$$

Koefisien determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi dari hubungan variabel kemampuan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh nilai R^2 . Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Koefisien determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.870 ^a	.757	.745

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data olahan, 2016

Dari tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.745 atau 74.5%. Hal ini berarti secara bersama besar pengaruh variabel kemampuan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 74.5% dan sisanya 25.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja adalah variabel motivasi (X2), sedangkan secara bersama-sama kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan yaitu variabel kemampuan (X1) dan motivasi

(X2). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adaah sebesar 74.5%.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen, Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Serta penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anwar Satria Yudha Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan (PDAM) Kota Malang), bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Tetap PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Persamaan regresinya $Y = -0,664 + 0.031X1 + 0.934X2$

1. Secara parsial antara variabel kemampuan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $0.394 < t$ tabel 2.021, dengan signifikan $0.000 < 0.05$.
2. Variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $11.374 > t$ tabel 2.021, dengan signifikan $0.695 > 0.05$

3. Dilihat dari hasil rekapitulasi kemampuan (X1) bahwa rata – rata kemampuan karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru sebesar 4,12 , rekapitulasi motivasi sebesar 4,17 , dan rekapitulasi kinerja karyawan sebesar 3,91. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru sudah termasuk dalam kategori baik.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, sebaiknya karyawan Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan dapat mencapai target perusahaan yang telah di berikan kepada karyawan.
2. Pimpinan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru hendaknya selalu memperhatikan setiap keluhan para karyawan dan meminta pertimbangan untuk menangani permasalahan yang terjadi di perusahaan, agar dapat terciptanya suasana kerja yang baik serta kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan
3. Sebaiknya karyawan PT. Millenium Penata Futures Cabang Pekanbaru memiliki kesadaran yang tinggi dan memiliki semangat dalam bekerja, dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan kedepannya bisa lebih baik lagi dari saat ini.

Daftar Rujukan

- Andespa, Roni. 2014. *Metodologi Riset Bsinis*. Cetakan Ketiga. Penerbit Yayasan Pedidikan dan

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Penata Futures
Cabang Pekanbaru (*Rina Sundari*)

- Keterampilan AL – Huda Press.
Pekanbaru, Riau.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*.
PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Dessler, Garry 2003. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid
I, PT Indeks
- Fuad, Muhammad dkk. 2006. *Pengantar
Bisnis*. Cetakan Kelima. Penerbit
Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Irwadi, Zahri, 2010. Skripsi “*Analisis faktor –
faktor yang mempengaruhi kinerja
karyawan pada PT Indo Mobil
Finance Indonesia cabang Teluk
Kuantan*”. STIE, Riau.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007.
*Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. PT. Remaja
Rosdakarya, Bandung.
- Malthis, Robert L dan Jackson, John H.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
2006. Penerbit Salemba Empat.
Jakarta
- Rachmawati, Ike Kudyah. 2008. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV
Andi Offset, Yogyakarta
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur
Penelitian*. Penerbit PT Rineka
Cipta. Jakarta
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan :
Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.
Penerbit CV Andi Offset,
Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008, *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Cetakan Pertama,
Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu,
Yogyakarta.
- Teguh, Ambar S dan Rosidah, 2009.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Cetakan Pertama, Edisi Kedua,
Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Cetakan
Keenam. Penerbit Gramedia Pustaka
Utama, Jakarta.