

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN ABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG RIAU
PENULIS : NIDYA GUSNITA
ANGGOTA : DR. SUSI HENDRIANI, SE.,M.SI
R. LESTARI GARNASIH,SE.,MM

ABSTRACT

EFFECT OF MOTIVATION AND ABILITY TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG RIAU

BY :

NIDYA GUSNITA

This study implemented on PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau at Jenderal Sudirman street No. 285 Pekanbaru. This study aims to determine how effect of motivation and ability simultaneously or partially to employee performance PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

As for the population in this study were all employees of PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau which amounts to 42 people and the entire population be sampled in this study using census method. Analysis of the data used is descriptive analysis, beside that also uses the quantitative analysis using multiple linear regression with SPSS version 19.

From the result of research that has been done, simultaneous regression test (F test) showed that the variables of motivation and the ability simultaneously have a significant effect on employee performance and Partial test results (t test) showed that variables of motivation and ability partially have a significant effect on employee performance. Based on the value of the coefficient of determination (R²) as big as 0.582 this means that the variable motivation and ability have of 58.2% influence on the performance of employees while the remaining 41.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Ability, and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan. Di dalam diri setiap karyawan, terdapat berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan yang ingin diwujudkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Hubungan antara karyawan dan perusahaan tidak bisa dipisahkan, keduanya mempunyai keterkaitan antara satu dan lainnya. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan sendirinya. Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai perencana dan penggerak organisasi agar perusahaan dapat lebih maju kedepannya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan sebagai suatu wadah untuk mengembangkan diri dan sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja.

Dalam bekerja, perusahaan harus bisa mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan. Apabila perusahaan bisa menyediakan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, maka hal tersebut akan menunjang kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan. Sebab, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai dan Sagala, 2009:548).

PT Jasa Raharja (Pesero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang memiliki 28 kantor cabang di seluruh Indonesia, dan salah satunya adalah Cabang Riau. PT Jasa Raharja (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan pertanggungans asuransi, yaitu sebagai pelaksana UU Nomor 33 Tahun 1964 tentang dana pertanggungans wajib kecelakaan penumpang dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1965 dan UU Nomor 34 Tahun 1964 tentang dana kecelakaan lalu lintas jalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1965.

Untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melakukan identifikasi terhadap sumber pendapatan yakni Iuran Wajib (IW) yang terdiri dari : Iuran Wajib Kendaraan Bermotor Umum (IW-KBU), Iuran Wajib Kendaraan Laut (IW-KL), dan Sumbangan Wajib (SW) yang terdiri dari Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1 : Data Evaluasi Pendapatan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau Tahun 2011 Sampai Dengan Juli 2012 (Dalam Rupiah)

Keterangan pendapatan	Realisasi		Anggaran	Persentase (%)	Pertumbuhan (%)
	2011	2012	2012		
IW-KBU	638.320.500	623.148.000	1.050.000.000	59,35	(2,38)
IW-KL	1.130.362.000	1.176.349.100	1.900.000.000	61,91	4,07
Sub total	1.862.842.500	1.779.497.100	2.950.000.000	61,00	(1,50)
SWDKLLJ	39.449.083.300	42.562.313.700	77.746.000.000	54,75	7,89
sub total	39.449.083.300	42.562.313.700	77.746.000.000	54,75	7,89
Sertifikat	2.368.698.000	2.473.123.000	4.468.000.000	55,40	4,49
Denda	7.869.941.000	8.416.077.000	16.214.000.000	51,91	6,94
Pendapatan lain-lain	3.962.687	19.248.813	6.000.000	320,81	385,75
Sub total	10.242.601.687	10.910.448.813	20.686.000.000	52,74	6,40
Total pendapatan	51.518.527.487	55.272.259.613	101.384.000.000	54,52	7,29

Sumber : PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau, 2012

Pada Tabel 1.1, dapat dilihat evaluasi pendapatan dari tahun 2011 sampai dengan juli 2012, dilihat dari pendapatan, realisasi masih belum mencapai anggaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase total pendapatan realisasi sebesar 54,52%. Sektor pendapatan iuran wajib yang terdiri dari iuran wajib kendaraan bermotor umum dan iuran wajib kendaraan laut hanya sebesar 61,00% turun sebesar 1,50% dari persentase realisasi anggaran pada tahun sebelumnya. Pada sektor pendapatan sumbangan wajib, persentase realisasi pendapatan anggaran hanya sebesar 54,75%. Jumlah realisasi pendapatan dari pembuatan sertifikat, pembayaran denda, dan pendapatan lain-lain hanya sebesar 52,74%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Dengan menurunnya kinerja karyawan, maka akan berdampak pada perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bisa menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan adalah karena faktor motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan berupaya untuk mewujudkan keinginannya dengan cara bekerja lebih giat lagi dan perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi motivasi karyawan tersebut dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berbagai cara dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan, seperti halnya promosi, memberi penghargaan bagi yang berprestasi, serta penyediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan. Dalam memotivasi kerja karyawan, hal ini perlu diperhatikan oleh atasan perusahaan, sehingga hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika motivasi kinerja karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Rendahnya motivasi pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dapat dilihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan bersifat sentralisasi, yaitu pengambilan keputusan dari pusat yang menyebabkan masalah pengembangan karir yang tidak jelas bagi daerah sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

2. Pekerjaan yang tidak menantang atau membosankan, sehingga tidak adanya gerakan baru bagi karyawan dalam mengembangkan kreatifitas dan inovasinya di dalam pekerjaan.
3. Tidak adanya pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, sehingga tidak ada bedanya karyawan yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.

Apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan rendah, maka akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terwujud.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh faktor motivasi, juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak kalah pentingnya yaitu *ability* (kemampuan) karyawan. Kemampuan yang memadai adalah salah satu kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan karyawan yang masih kurang memenuhi standar yang telah di tentukan perusahaan akan berdampak terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan guna pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang.

Fenomena kemampuan yang terdapat pada Perusahaan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dapat dilihat sebagai berikut :

1. Minat karyawan untuk mengembangkan diri sangat rendah, yang disebabkan oleh sistem jenjang karir yang tersentralisasi. Berdasarkan hasil prasurvey, diperoleh temuan bahwa banyak karyawan yang ditempatkan di daerah sulit untuk mendapatkan peluang pengembangan karir, sehingga minat untuk melanjutkan studi guna meningkatkan kemampuan sangat terbatas.
2. Kebijakan promosi yang selama ini diterapkan cenderung didasarkan pada aspek kinerja atau prestasi kerja dalam artian target pekerjaan. Padahal persyaratan menjadi pemimpin tidak hanya berdasarkan pendekatan kuantitatif (target) tetapi faktor kualitatif / kualitas sangat menentukan seperti sikap mental, kejujuran dan bakat.
3. Kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan strategis sangat dibatasi. Bahkan ide dan gagasan cemerlang dari pegawai sering diabaikan, karena semua keputusan harus mendapat persetujuan kantor pusat.

Kemampuan dan motivasi kerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu diupayakan agar kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) dapat ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI DAN *ABILITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG RIAU”

b. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan *ability* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (persero) Cabang Riau ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (persero) Cabang Riau ?
3. Apakah *ability* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (persero) Cabang Riau ?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan *ability* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh *ability* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

II. METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.285 Pekanbaru 28126.

b. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi. Seperti hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti dan mewawancarai pihak-pihak terkait.
- b. Data sekunder, yaitu data atau informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian, dan data PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau berkaitan dengan kinerja yang relevan digunakan sebagai pelengkap didalam penelitian.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau yang berjumlah 42 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh (*saturation sampling*).

d. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait seperti pimpinan perusahaan, bagian

teknik, bagian pelayanan klaim, bagian administrasi serta beberapa karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
3. Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan guna mendapatkan data yang lebih baik.

e. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Idrus (2009:123), suatu instrumen dinyatakan valid (sah) apabila instrument tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrument adalah korelasi produk momen antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total sehingga disebut sebagai *inter item-total correlation*. (Idrus, 2009:128).

Validitas merujuk pada kemampuan satu item (soal/pertanyaan) dalam mengukur satu aspek tertentu. Biasanya harga validitas ditunjukkan dengan besarnya harga korelasi. Umumnya satu item dinyatakan valid jika memiliki harga di atas 0,3. Meskipun demikian, ada juga pakar yang menyatakan bahwa harga validitas item dapat sebesar 0,25. Kedua harga ini dapat digunakan sebagai patokan untuk menyatakan valid atau tidaknya satu item tersebut (Idrus, 2009:130). Selanjutnya Sarjono dan Julianita (2011:45) mengatakan suatu item dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan atau *consistency* atau dapat dipercaya. Artinya instrument yang akan digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja (Idrus, 2009:130).

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:45), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0, semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima, dan lebih dari 0,80 adalah baik (Sekaran, 2011: 182).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono dan Julianita, 2011:53).

Data yang diuji lebih besar daripada 50 (respondennya lebih dari 50 orang) menggunakan angka signifikansi uji kolmogorov-Smirnov. Jika data yang diuji lebih kecil dari pada 50, peneliti menggunakan sig

Shapiro Wilk. Tingkat signifikan $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal. (Sarjono dan Julianita, 2011:64).

b. Uji Heterokedatisitas

Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:66), heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedatisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedatisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedatisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedatisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

c. Uji Multikorelasi

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas (Sarjono dan Julianita, 2011:70).

Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas (Sarjono dan Julianita, 2011:74).

d. Uji Autokorelasi

Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:80), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term* – *ed*) pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi.

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*. Untuk menentukan nilai dL (*durbin lower*) dan dU (*durbin upper*) dengan melihat tabel *durbin – Watson*, pada $\alpha = 5\%$ dan $k = 2$ (nilai k menunjukkan nilai variabel bebas) dimana n merupakan jumlah responden. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut: (Sarjono dan Julianita, 2011:84)

1. Bila nilai DW berada diantara dU sampai dengan $4 - dU$, koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya tidak terjadi autokorelasi ($dU < DW < 4-dU$)
2. Bila nilai DW lebih kecil dari pada dL , koefisien korelasi lebih besar daripada nol, artinya terjadi autokorelasi positif ($DW < dL$).
3. Bila nilai DW lebih besar dari pada $4-dL$, koefisien korelasi lebih kecil daripada nol. Artinya terjadi autokorelasi negatif ($DW > 4-dL$).
4. Bila nilai DW terletak diantara $4-dU$ dan $4-dL$, hasilnya tidak dapat disimpulkan ($4-du < DW < 4-dL$).

3. Regresi Linier Berganda.

Persamaan Regresi Linier Berganda

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Ability

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (standar error)

1). Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya yaitu :

a. Jika F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Maka : H₀ ditolak, H₁ diterima

b. Jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Maka : H₀ diterima, H₁ ditolak

2). Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya yaitu :

a. Jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Maka : H₀ ditolak, H₁ diterima

b. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Maka : H₀ diterima, H₁ ditolak.

3). Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R²) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid (sah) apabila instrument tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 42 responden. Untuk menentukan nilai r tabelnya $df = \text{jumlah sampel} - 2$, yang berarti $df = 42 - 2 = 40$. Dari r dua sisi alpha 5% diketahui nilai df 40 sebesar 0,304.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	1	0.810	0.304	Valid
	2	0.773	0.304	Valid
	3	0.811	0.304	Valid
	4	0.826	0.304	Valid
	5	0.732	0.304	Valid
	6	0.702	0.304	Valid
	7	0.674	0.304	Valid
	8	0.748	0.304	Valid
	9	0.817	0.304	Valid
	10	0.745	0.304	Valid
	11	0.578	0.304	Valid
	12	0.697	0.304	Valid
	13	0.697	0.304	Valid
	14	0.653	0.304	Valid
	15	0.679	0.304	Valid
Motivasi	1	0.706	0.304	Valid
	2	0.771	0.304	Valid
	3	0.755	0.304	Valid
	4	0.808	0.304	Valid
	5	0.597	0.304	Valid
	6	0.655	0.304	Valid
	7	0.787	0.304	Valid
	8	0.818	0.304	Valid
	9	0.783	0.304	Valid
Ability	1	0.616	0.304	Valid
	2	0.680	0.304	Valid
	3	0.688	0.304	Valid
	4	0.628	0.304	Valid
	5	0.535	0.304	Valid
	6	0.755	0.304	Valid
	7	0.659	0.304	Valid
	8	0.624	0.304	Valid
	9	0.625	0.304	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5.8 diketahui nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan lebih besar dari 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa tiap item dalam variabel kinerja karyawan, motivasi dan *ability* dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan atau *consistency* atau dapat dipercaya, yang artinya akan memberikan hasil yang sama meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.950	Reliable
Motivasi	0.929	Reliable
<i>Ability</i>	0.888	Reliable

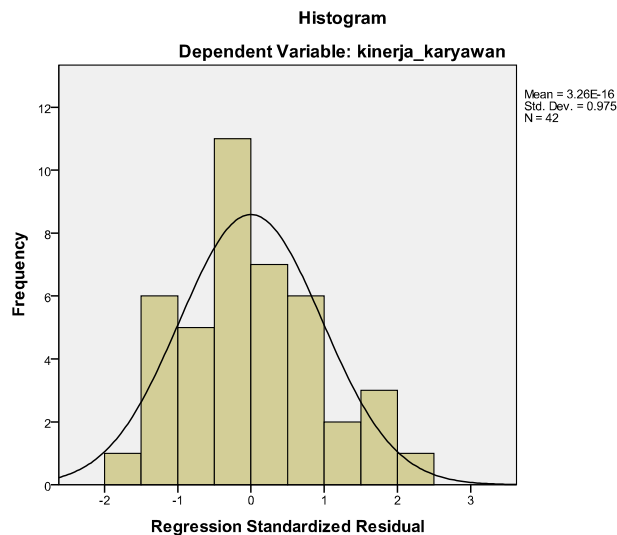
Sumber : Data olahan SPSS hasil penelitian 2012

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.9 diketahui nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* atau dapat dipercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

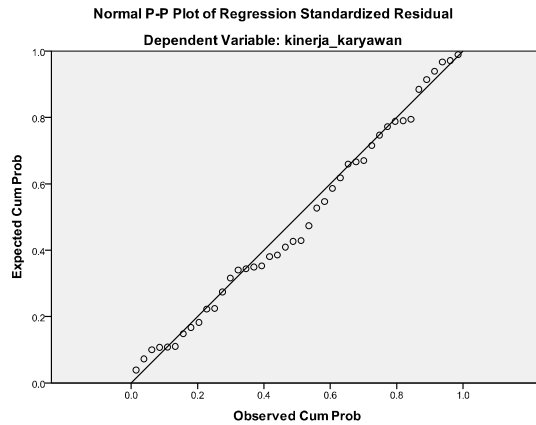
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva histogram, grafik *Normal P-P Plot* dan pada tabel *Test of Normality*.



Sumber : Data olahan SPSS hasil penelitian 2012

Gambar 5.1 Kurva Histogram

Berdasarkan kurva histogram, diketahui bahwa sebaran data menyebar ke semua daerah kurva normal berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.



Sumber : Data olahan SPSS hasil penelitian 2012
 Gambar 5.2 Grafik *Normal P-P Plot*

Berdasarkan gambar 5.2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menandakan normalitas data.
 Tabel 5.10 Test of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja_karyawan	.081	42	.200*	.983	42	.776
motivasi	.131	42	.070	.955	42	.097
ability	.102	42	.200*	.949	42	.061

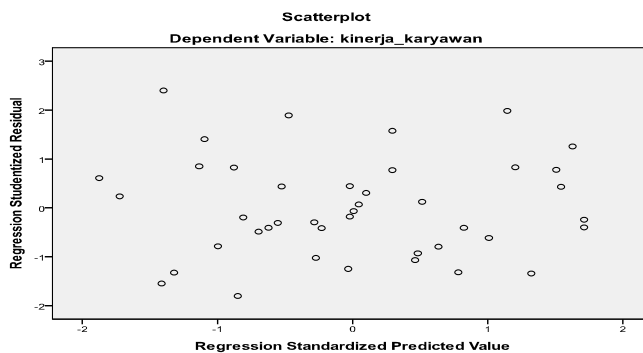
a. Lilliefors Significance Correction
 *. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2012

Data yang di uji sebanyak 42 responden lebih kecil daripada 50, maka peneliti menggunakan sig. di bagian *Shapiro-Wilk*. Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 5.10 diketahui nilai sig. *Shapiro-Wilk* variabel > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedatisitas

Heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedatisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedatisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.



Sumber : Data olahan SPSS hasil penelitian 2012
 Gambar 5.3 Scatterplot

Berdasarkan gambar 5.3, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak baik di bagian atas atau bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedatisitas.

c. Uji Multikorelasi

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*).

Tabel 5.11 Uji Multikorelasi

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	motivasi	.482	2.076
	ability	.482	2.076

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 5.11, diperoleh nilai VIF (2.076) < 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikorelasi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term* –ed) pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* (DW).

Tabel 5.12 Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.560	.475063	1.990

a. Predictors: (Constant), ability, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data olahan SPSS hasil penelitian 2012

Berdasarkan uji autokorelasi pada Tabel 5.12, diketahui nilai DW sebesar 1,990, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel (n) = 42, dan jumlah variabel bebas 2 (k=2), maka diperoleh dL = 1,4073 dan dU = 1,6061.

Untuk melihat keputusan ada tidaknya autokorelasi maka terlebih dahulu melakukan hal sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 DW &= 1,990 & dL &= 1,4073 & dU &= 1,6061 \\
 4-dL &= 4 - 1,4073 = 2,5927 \\
 4-dU &= 4 - 1,6061 = 2,3939
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas diketahuinilai *Durbin Watson* terletak antara dU dan 4-dL (1,6061 < 1,990 < 2,3939). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19 diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel 5.13 :

Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.806	.411		1.962	.057
	motivasi	.358	.140	.382	2.563	.014
	ability	.462	.157	.440	2.949	.005

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 5.13, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 0,806 + 0,358X_1 + 0,462X_2 + e$$

Arti persamaan regresi linier tersebut adalah :

- Nilai a sebesar 0, 806. Artinya apabila nilai seluruh variabel X (motivasi dan *ability*) diasumsikan nol (0) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 806.
- Nilai koefisien regresi X_1 (motivasi) sebesar 0, 358. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 358 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi X_2 (*ability*) sebesar 0, 462. Artinya adalah setiap peningkatan *ability* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 462 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi dan *ability*) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu :

H_0 = motivasi dan *ability* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H^1 = motivasi dan *ability* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.14 Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.248	2	6.124	27.136	.000 ^a
	Residual	8.802	39	.226		
	Total	21.050	41			

a. Predictors: (Constant), ability, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2012

Diketahui F hitung sebesar 27,136. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

F tabel = $n-k-1 ; k$

= $42-2-1 ; 2$

= $39 ; 2$ (lihat tabel F signifikan 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 39$)

F tabel = 3,238

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Dengan demikian diketahui F hitung $27,136 > F$ tabel 3,238 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel motivasi dan *ability* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Adapun sampel didalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang, uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5 % (uji 2 sisi) dengan derajat bebas *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ atau $42-2-1=39$ maka diperoleh t tabel sebesar 2,023. Dengan kriteria pengujian :

a. Jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 5.13 dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,563 > 2,023$) dan variabel *ability* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana $t_{hitungnya}$ lebih besar dari t tabel ($2,949 > 2,023$).

c. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19, maka diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.560	.475063

a. Predictors: (Constant), ability, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian 2012

Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah $0,582 = 58,2\%$ yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi dan *ability* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $58,2\%$ sedangkan sisanya sebesar $41,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan "diduga motivasi dan *ability* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau" dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala, (2009:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Selanjutnya, Hersey dan Blanchard dalam Rivai dan Basri (2005:15) mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Musafir (2007) hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, variabel kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2006) menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan dan motivasi secara bersama dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang menyatakan "diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau" dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2001) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang menyatakan "diduga *ability* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau" dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Todar (2008) yang menyatakan secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hetami (2008) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan dan kinerja.

IV PENUTUP

a. Kesimpulan

1. Secara simultan variabel motivasi dan *ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan *ability* memiliki pengaruh sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dengan nilai rata-rata pernyataan sebesar 3,84 yang berarti berada pada kriteria karyawan setuju dengan motivasi yang ada pada perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.
3. Secara parsial variabel *ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dengan nilai rata-rata pernyataan sebesar 3,99 yang berarti berada pada kriteria karyawan setuju dengan *ability* yang ada pada perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

b. Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan/kepala cabang PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau agar dapat memperhatikan hal-hal yang mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja, seperti dalam hal pengakuan terhadap hasil kerja, tanggung jawab atas pekerjaan, kondisi tempat bekerja, pekerjaan itu sendiri, serta administrasi dan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi ke depannya dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. *Ability* (Kemampuan) memiliki peranan penting dalam hal peningkatan kinerja karyawan, sehingga disarankan kepada pimpinan/kepala cabang PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau untuk lebih memperhatikan kemampuan karyawannya, seperti halnya penempatan yang sesuai dengan kemampuan bakat, minat, penalaran induktif, deduktif serta kemampuan daya ingat karyawan tersebut, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.
3. Selain itu, diharapkan kepada perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau untuk memperhatikan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Erlangga.
- Ivancevich, M.Jhon, Robert Konopaske dan Michael T Matteson. 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1, Edisi 7, Jakarta: penerbit erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H.A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2002. *prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS Vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4 – Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sumarsono, HM Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suparno. 2004. *Manajemen Kepribadian*. Jakarta : Pilar Mutisindo
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*.
[http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky\(r\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky(r).pdf). Diakses tanggal 22 april 2012.
- Ariwibowo, Risky Novianto. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu)*.
[http://eprints.undip.ac.id/27398/1/SKRIPSI_FULL_TEXT1_\(r\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/27398/1/SKRIPSI_FULL_TEXT1_(r).pdf). Diakses tanggal 22 April 2012.
- Dewi, Puspa. 2006. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat*. Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI, Vol 6, No 6. Page 22-39.

- http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/66062239_1829-5924.pdf diakses tanggal 18 maret 2012.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. <http://repository.upnyk.ac.id/1319/1/152090083.pdf>. diakses 4 November 2012.
- Hetami, Adietya Arie. 2008. *Pengaruh Motivasi, kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 6, Nomor 2. P 66-81. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/62086681.pdf> diakses tanggal 18 maret 2012.
- Lestyarningsih, Puji. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Surabaya Selatan*. http://alumni.unair.ac.id/kumpulanfile/6668855342_abs.pdf. diakses tanggal 22 april 2012
- Musafir. 2007. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2, Nomor 3. Page 1104–1118. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/230711041118.pdf>. Diakses tanggal 22 april 2012
- Rachmawati, Enny, Y Warella, dan Zaenal Hidayat. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. Dialogue Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik, vol 3, No 1. P 89-97. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/download/385/259> diakses 24 Maret 2012
- Tanuwijaya, yogaswara Achmad dan Iman Murtono Soenhadji. 2009. *Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan*. http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_11205332.pdf. diakses tanggal 7 November 2012
- Todar, Handri. 2008. *Analisis Pengaruh Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Hanurda di Surabaya*. http://dewey.petra.ac.id/jiunkpe_dg_9052_1.html. diakses 31 maret 2012.