

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Responden yang digunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang saat ini bekerja di Inversa. Kuesioner disebarluaskan secara *online* melalui Google Form dan telah diisi oleh responden. Skala likert digunakan di dalam penelitian ini, yaitu sebuah penilaian dengan jawaban yang sudah ditentukan. Sesuai dengan total populasi, maka kuesioner yang harus diterima kembali adalah sebanyak 35, sudah diisi dengan lengkap dan tidak ada yang kurang.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Inversa dengan jumlah 35 orang. Karakteristik responden dijelaskan oleh latar belakang masing-masing responden, yaitu usia, jenis kelamin, serta pendidikan terakhir responden.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut:

Tabel 4.1. *Jenis kelamin responden*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	16	45.7	45.7	45.7
	Wanita	19	54.3	54.3	100.00
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Data yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin wanita jauh lebih banyak dari pria, yaitu dengan persentase sebesar 54,4% (19 orang) dan karyawan berjenis kelamin pria

dengan persentase sebesar 45,7% (16 orang). Data ini menunjukkan bahwa di Inversa ada lebih banyak karyawan wanita dibandingkan dengan karyawan pria.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah responden berdasarkan usia pada tabel berikut:

Tabel 4.2. *Usia responden*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20	7	20.0	20.0	20.0
21-30 Tahun	23	65.7	65.7	85.7
31-40 Tahun	5	14.3	14.3	100.00
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Data yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 65,7% (23 orang), lalu kurang dari 20 tahun sebanyak 20% (7 orang), dan 31-40 tahun sebanyak 14,4% (5 orang). Data ini menunjukkan bahwa di Inversa ada lebih banyak karyawan yang berusia 21 hingga 30 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel berikut:

Tabel 4.3. *Pendidikan Terakhir Responden*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	5	14.3	14.3	14.3
S1	13	37.1	37.1	51.4
SMA	17	48.6	48.6	100.00
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Data yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak adalah lulusan SMA dengan persentase sebesar 48,6% (17 orang), lalu lulusan S1 dengan persentase sebesar 37,1% (13 orang), dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan sarjana D3 dengan persentase sebesar 14,3% (5 orang).

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan (X1)

Tabel 4.4 *Statistik Deskriptif Variabel Kemampuan (X1)*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KE1	35	1	5	4.31	1.207
KE2	35	1	5	4.14	1.192
KE3	35	1	5	4.14	1.141
KE4	35	1	5	4.03	1.224
KE5	35	1	5	4.34	1.235
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Tabel 4.4 merupakan statistik deskriptif dari 35 responden yang telah menjawab kuesioner dengan 5 *item* pernyataan variabel kemampuan (X1). Rata-rata dari para responden setuju dengan kemampuan dan memberikan jawaban yang berbeda-beda, terlihat dari nilai *mean* yang menyentuh angka 4 (Setuju) dan juga seluruh nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.5 *Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK1	35	1	5	4.31	1.301
MK2	35	1	5	4.40	1.143
MK3	35	1	5	4.06	1.187
MK4	35	1	5	4.43	1.145
MK5	35	1	5	4.60	.976
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Tabel 4.5 merupakan statistik deskriptif dari 35 responden yang telah menjawab kuesioner dengan 5 *item* pernyataan variabel motivasi kerja (X2). Rata-rata dari para responden setuju dengan motivasi kerja dan memberikan jawaban yang berbeda-beda, terlihat dari nilai *mean* yang menyentuh angka 4 (Setuju) dan juga seluruh nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6 *Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI1	35	1	5	4.29	1.152
KI2	35	1	5	4.26	1.094
KI3	35	1	5	4.34	1.187
KI4	35	1	5	4.17	1.200
KI5	35	1	5	4.26	1.421
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Tabel 4.6 merupakan statistik deskriptif dari 35 responden yang telah menjawab kuesioner dengan 5 *item* pernyataan variabel kinerja (Y). Rata-rata dari para responden setuju dengan kinerja dan memberikan jawaban yang berbeda-beda, terlihat dari nilai *mean* yang menyentuh angka 4 (Setuju) dan juga seluruh nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan memakai teknik Pearson Correlation pada software IBM SPSS Statistics 25. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan atau pernyataan yang ada di dalam kuesioner valid atau perlu dilakukan uji kembali. Hasil dari uji validitas akan diukur menggunakan tabel R Product Moment pada taraf signifikansi 5%, dengan tolak ukur r hitung $>$ r tabel ($df = n - 2 = 33$). Apabila nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel dengan $df = 33$ pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,334, maka pertanyaan atau pernyataan yang digunakan bersifat valid.

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X1)

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel kemampuan yang menggunakan data dari kuesioner yang telah disebar dan telah diisi oleh 35 responden dengan 5 *item* pernyataan:

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X1)

Kode Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KE1	0,796	0,334	VALID
KE2	0,836	0,334	VALID
KE3	0,812	0,334	VALID
KE4	0,732	0,334	VALID
KE5	0,824	0,334	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Pada tabel 4.7, terlihat dari hasil uji validitas variabel kemampuan (X1) dengan 5 *item* pernyataan bahwa seluruh r hitung > r tabel (0,334). Maka, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel kemampuan di dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut:

Kode pernyataan KE1 dengan pernyataan “Saya selalu berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai r hitung sebesar 0,796 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KE2 dengan pernyataan “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan” dengan nilai r hitung sebesar 0,836 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KE3 dengan pernyataan “Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai r hitung sebesar 0,812 dan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KE4 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman” dengan nilai r hitung sebesar 0,854 dengan nilai r tabel sebesar 0,732 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KE5 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan” dengan nilai r hitung sebesar 0,824 dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja yang menggunakan data dari kuesioner yang telah disebar dan telah diisi oleh 35 responden dengan 5 *item* pernyataan:

Tabel 4.8. Hasil uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Kode Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
MK1	0,848	0,334	VALID
MK2	0,863	0,334	VALID
MK3	0,735	0,334	VALID
MK4	0,817	0,334	VALID
MK5	0,917	0,334	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Pada tabel 4.8, terlihat dari hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) dengan 5 *item* pernyataan bahwa seluruh r hitung $>$ r tabel (0,334). Maka, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel kemampuan di dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut:

Kode pernyataan MK1 dengan pernyataan “Saya taat terhadap peraturan kerja di dalam perusahaan” dengan nilai r hitung sebesar 0,848 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan MK2 dengan pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan agenda” dengan nilai r hitung sebesar 0,863 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan MK3 dengan pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti” dengan nilai r hitung sebesar 0,735 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan MK4 dengan pernyataan “Saya selalu berusaha tidak melakukan kesalahan saat bekerja” dengan nilai r hitung sebesar 0,817 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan MK5 dengan pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan” dengan nilai r hitung sebesar 0,917 dan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) yang menggunakan data dari kuesioner yang telah disebar dan telah diisi oleh 35 responden dengan 5 *item* pernyataan:

Tabel 4.9 Hasil uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kode Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KI1	0,896	0,334	VALID
KI2	0,790	0,334	VALID
KI3	0,852	0,334	VALID
KI4	0,731	0,334	VALID
KI5	0,719	0,334	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Pada tabel 4.9, terlihat dari hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan 5 *item* pernyataan bahwa seluruh r hitung $>$ r tabel (0,334). Maka, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel kemampuan di dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut:

Kode pernyataan KI1 dengan pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya selalu memenuhi kualitas yang diharapkan” dengan nilai r hitung sebesar 0,896 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KI2 dengan pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya selalu memenuhi kuantitas yang diharapkan” dengan nilai r hitung sebesar 0,790 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KI3 dengan pernyataan “Saya merasa selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu” dengan nilai r hitung sebesar 0,852 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KI4 dengan pernyataan “Saya membutuhkan supervise dari atasan saya untuk pekerjaan saya” dengan nilai r tabel sebesar 0,731 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Kode pernyataan KI5 dengan pernyataan “Saya merasa ada dampak interpersonal berupa peningkatan kerja karyawan lain” dengan nilai r tabel sebesar 0,719 dan dengan nilai r tabel sebesar 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Teknik Cronbach's Alpha digunakan untuk melakukan uji reliabilitas, dimana jika sebuah variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, maka pernyataan-pernyataan yang digunakan di dalam kuesioner tersebut bisa dinyatakan *reliable*. Namun, apabila nilai yang dihasilkan lebih rendah daripada 0,60 maka pernyataan-pernyataan tersebut tidak *reliable*.

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (X1)

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	5

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa seluruh variabel di dalam penelitian ini telah diuji untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang digunakan bersifat *reliable* atau tidak. Nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,60 yaitu 0,935. Maka, 5 *item* pernyataan yang digunakan untuk variabel kemampuan (X1) dapat dinyatakan *reliable*.

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,944	5

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa seluruh variabel di dalam penelitian ini telah diuji untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang digunakan bersifat *reliable* atau tidak. Nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,60 yaitu 0,944. Maka, 5 *item* pernyataan yang digunakan untuk variabel motivasi kerja (X2) dapat dinyatakan *reliable*.

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	5

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa seluruh variabel di dalam penelitian ini telah diuji untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang digunakan bersifat reliable atau tidak. Nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,60 yaitu 0,894. Maka, 5 item pernyataan yang digunakan untuk variabel kinerja (Y) dapat dinyatakan *reliable*.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui apabila data berdistribusi normal atau tidak, sehingga nantinya dapat digunakan untuk uji hipotesis. Apabila signifikan $> 0,05$ maka data variabel dapat dinyatakan berdistribusi normal, namun apabila signifikan $< 0,05$ maka data variabel dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dengan melakukan tes Kolmogorov-Smirnov pada *software* IBM Statistics SPSS 25. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46945921
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.076
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig (2-tailed)		.068 ^c

- a. Test Distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Pada tabel 4.13 di atas, hasil uji dari Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,068 yaitu lebih dari 0,05. Maka dari itu, data dapat dinyatakan bahwa berdistribusi dengan normal dan dapat digunakan untuk melakukan uji hipotesis di tahap selanjutnya.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui apakah variabel-variabel bebas atau independen saling berhubungan, maka uji multikolinearitas dilakukan dengan cara menghitung nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas. Variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
KE	.512	1.952
MK	.512	1.952

a. Dependent Variable: KI

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Pada tabel 4.14 terlihat bahwa variabel-variabel independen memiliki:

1. Kemampuan (X1)
 - a. *Tolerance* : $0,512 > 0,1$
 - b. VIF : $1,952 < 10$

2. Motivasi Kerja (X2)
 - a. *Tolerance* : $0,512 > 0,1$
 - b. VIF : $1,952 < 10$

Dari tabel tersebut, nilai *Tolerance* dari dua variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada seluruh instrumen penelitian dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan data tersebut.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas atau independen memiliki gejala heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan error yang tidak konstan dan dilihat melalui uji Glejser. Apabila hasil dari uji tersebut lebih dari 0,05, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.478	1.376		1.800	.081
1	Kemampuan	.056	.080	.170	.701	.488
	Motivasi Kerja	-.089	0.82	-.264	-1.090	.284

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Dari tabel 4.15, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel kemampuan (X1) sebesar 0,488 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,284. Karena nilai keduanya lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji apakah kedua variabel dependen atau bebas, yaitu kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang positif ataupun negative dengan variabel dependen atau terikat, yaitu kinerja (Y).

Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.671	1.971		.848	.403
1	Kemampuan	.351	.114	.368	3.077	.004
	Motivasi Kerja	.563	.117	.577	4.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil pengolah data (2023)

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,671 + 0,351 X_1 + 0,563 X_2$$

Keterangan:

1) Koefisien Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 1,671 menandakan apabila tidak ada perubahan pada variabel independen atau bebas, yaitu kemampuan dan motivasi kerja yang mempengaruhi variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 1,671.

2) Koefisien Kemampuan (b_1)

Koefisien regresi sebesar 0,351 menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kemampuan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,351 dengan asumsi variabel motivasi kerja dalam kondisi konstan.

3) Koefisien Motivasi Kerja (b_2)

Koefisien regresi sebesar 0,563 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dimana jika variabel motivasi kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,563 dengan asumsi variabel kemampuan bersifat konstan.

4.1.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan agar dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau bebas dengan variabel dependen atau terikat. Berikut merupakan nilai koefisien determinasi yang ditentukan dengan nilai R Square:

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.751	2.545

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan (X1)

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Dari tabel 4.17, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 0.751 atau 76,5%. Artinya 76,5% dari kinerja (Y) dipengaruhi oleh kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan sisanya (100% - 76,5%) yaitu 23,5% dari kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

4.1.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan agar dapat mengetahui apakah variabel independen atau bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka variabel independent sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun, apabila nilai F hitung < F tabel, maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F tabel diambil dari menghitung df1

dengan rumus $k - 1 = 3 - 1 = 2$, lalu mencari nilai df_2 dengan rumus $df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$, yaitu 3.29.

Tabel 4.18. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	676.203	2	338.102	52.181	.000 ^b
1	Residual	207.340	32	6.479		
	Total	883.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan (X1)

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Pada tabel 4.18, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 52.181 dengan tingkat signifikan $0,00 < \alpha 0,05$ (5%). Maka dari itu apabila dibandingkan, nilai F hitung $> F$ tabel yang mengartikan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan model penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk memprediksi kinerja.

4.1.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan agar dapat mengetahui apakah variabel independen atau bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau terikat pada tingkat signifikansi 0,05. Uji ini dilakukan dengan dua cara, cara pertama dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi $<$ probabilitas 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Namun apabila nilai signifikansi $>$ probabilitas 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Cara kedua, yaitu dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Namun, apabila nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. T tabel dalam penelitian ini adalah 1.694. Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji *t*

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.671	1.971		.848	.403
1	Kemampuan	.351	.114	.368	3.077	.004
	Motivasi Kerja	.563	.117	.577	4.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Hasil uji parsial yang ada di dalam tabel 4.19 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikan (Sig.) pada variabel kemampuan (X1) adalah 0,004 dan lebih rendah dari 0,05. Nilai T hitungnya adalah 3.077 maka lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.694. Maka, H₀ ditolak dan H₁ diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan dan positif secara parsial terhadap variabel kinerja.

2) Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikan (Sig.) pada variabel kemampuan (X1) adalah 0,000 dan lebih rendah dari 0,05. Nilai T hitungnya adalah 4.823 maka lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.694. Maka, H₀ ditolak dan H₁ diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif secara parsial terhadap variabel kinerja.

4.2 Pembahasan

Dari pengujian data yang sudah dilakukan, pembahasan dari hasilnya akan dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kemampuan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

uji validitas dan reliabilitas, variabel kemampuan dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang telah ditentukan yaitu 0,334, dan nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan adalah sebesar 0,935 yang mengartikan bahwa variabel kemampuan reliabel dan menunjukkan konsistensi dari jawaban yang diberikan oleh setiap responden melalui kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti. Selanjutnya, hasil dari uji t dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3.077 yang lebih besar daripada nilai t tabel yang telah ditentukan yaitu 1.694 menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_1 .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuariningsih dan Widiastini (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji yang telah dilakukan, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang telah ditentukan yaitu 0,334, dan nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan adalah sebesar 0,944 yang mengartikan bahwa variabel motivasi kerja reliabel dan menunjukkan konsistensi dari jawaban yang diberikan oleh setiap responden melalui kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti. Selanjutnya, hasil dari uji t dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4.823 yang lebih besar daripada nilai t tabel yang telah ditentukan yaitu 1.694 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_1 .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tangdialla (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.