

BAB IV PEMBAHASAAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis. penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	22	68.8%
Perempuan	10	31.3%
Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 22 orang atau (68.8%), dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 10 orang atau (31.3%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 68.8% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 32 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	21	65.6
31-40	9	28.1
41-50	2	6.3
Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan usia 21 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 21 orang atau (65.6%), usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau (28.1%) dan usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau (6.3%). Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh usia 21-30 tahun atau 65.6% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 32 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	16	50.0
D3	8	25.0
S1	8	25.0
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan SMA sebanyak 16 orang atau (50.0%), pendidikan terakhir karyawan D3 sebanyak 8 orang atau (25.0%) dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 8 orang atau (25.0%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA

dengan 50.0% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 32 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
0-2 Tahun	2	6.3
3-4 Tahun	17	53.1
5-6 Tahun	10	31.3
>7 Tahun	3	9.4
Jumlah	32	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 0– 2 tahun sebanyak 2 orang atau (6.3%), lama bekerja 3 – 4 tahun sebanyak 17 orang atau (53.1%), lama bekerja 5 – 6 tahun sebanyak 10 orang atau (31.3%), dan lama bekerja > 7 tahun sebanyak 3 orang atau (9.4%) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 3 – 4 tahun atau 53.1% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 32 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Kuesioner Responden Variabel Kemampuan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan			1	3.1	1	3.1	26	81.3	4	12.5
2	Masa kerja yang cukup lama di Perusahaan ini memudahkan			1	3.1	10	31.3	6	18.8	15	46.9

	karyawan dalam bekerja										
3	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu			1	3.1	10	31.3	12	37.5	9	28.1
4	Pendidikan terakhir karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan			1	3.1	3	9.4	7	21.9	21	65.5
5	Masa kerja yang cukup lama dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan					2	6.3	11	34.4	19	59.5
6	Karyawan mampu memahami kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi dengan baik			2	6.3	5	15.6	22	68.8	3	9.4
7	karyawan mampu mencapai arget dalam menyelesaikan tugas dengan baik			2	6.3	8	25.0	11	34.4	11	34.4
8	Masa kerja yang cukup lama dapat mengatasi masalah yang ada pada pekerjaan					10	31.3	17	53.1	5	15.6
9	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.			1	3.1	1	3.1	20	62.5	10	31.3
10	Karyawan berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.			1	3.1	10	31.3	2	6.3	19	59.4

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh hasil jawaban responden dari variabel Kemampuan Kerja dengan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 32 responden. Diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak direspon Setuju oleh karyawan adalah “Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai

dengan bidang pekerjaan” mendapat respon tertinggi yaitu sebesar 81.3 % atau 26 orang.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Kuesioner Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

No	Pertanyaan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan puas dengan pekerjaan saat ini			1	3.1	3	9.4	13	40.6	15	46.9
2	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan			2	6.3	9	28.1	10	31.3	11	34.4
3	Penghargaan atau reward yang diberikan Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat					5	15.6	14	43.8	11	34.4
4	Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya					5	15.6	16	50.0	11	34.4
5	Karyawan merasa senang apabila pekerjaan terselesaikan dengan baik			3	9.4	7	21.9	10	31.3	12	37.5
6	Karyawan merasa puas bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah karyawan capai			2	6.3	7	21.9	2	6.3	21	65.6
7	Saya mendapatkan cukup pengakuan					5	15.6	11	34.4	16	50.0

	saat melakukan pekerjaan dengan baik										
8	Karyawan sangat menyukai bidang pekerjaan yang dilakukan saat ini			3	9.4	4	12.5	10	31.3	15	46.9
9	Karyawan merasa senang dengan Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan	1	3.1	2	6.3	4	12.5	14	43.8	11	34.4
10	Karyawan mendapatkan banyak keberhasilan dalam bekerja			2	6.3	11	34.4	14	43.8	5	15.6

Sumber :Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil jawaban responden dari variabel kompensasi dengan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 32 responden. Diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak direspon Sangat Setuju oleh karyawan adalah “Karyawan merasa puas bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah karyawan capai” mendapat respon tertinggi yaitu sebesar 65,6% atau 21 orang.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Kuesioner Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam bekerja karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.					5	15.6	23	71.9	4	12.5
2	Karyawan berusaha bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.					9	28.1	12	37.5	11	34.4
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai					10	31.3	15	46.9	7	21.9

	dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan.										
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan Karyawan dituntut untuk tepat waktu.					11	34.4	7	21.9	14	43.8
5	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					5	15.6	16	50.0	11	34.4
6	Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja							15	46.9	17	53.1
7	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					6	18.8	4	12.5	22	68.8
8	Mampu bekerja sama antar sesama Karyawan					8	25.0	19	59.4	5	15.6
9	Mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan					1	3.1	10	31.3	21	65.6
10	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan perusahaan					4	12.5	20	62.5	8	25.0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil jawaban responden dari variabel kinerja dengan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 32 responden. Diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak direspon Sangat Setuju oleh karyawan adalah “Dalam bekerja karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.” mendapat respon tertinggi yaitu sebesar 71.9 % atau 23 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum pengolahan data dilakukan seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Proses menghitung data dan pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,765	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,788	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,814	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,869	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,856	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,693	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,873	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,797	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 9	0,908	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 10	0,830	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Kemampuan Kerja (X1). Didapat hasil yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,349). Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Kemampuan Kerja (X1) dinyatakan valid. Dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,908 dan paling rendah 0,693.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,796	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,797	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,901	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,900	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,672	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,923	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,604	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Butir 8	0,866	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,690	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,887	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Motivasi Intrinsik (X2). Didapat hasil yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Motivasi Intrinsik (X2) dinyatakan valid. Dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,923 dan paling rendah 0,604.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,410	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,507	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,415	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,434	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,397	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,561	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,748	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,611	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,397	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,432	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Kinerja (Y). Didapat hasil yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Kinerja (Y) dinyatakan valid. Dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,748 dan paling rendah 0,397.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan kepada 32 orang responden. Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Kemampuan

Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kemampuan Kerja (X1)	0.941	0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
Motivasi Intrinsik (X2)	0.933	0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0.643	0.6000 – 0.7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,941 untuk Kemampuan Kerja (X1) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, nilai Cronbach Alpha sebesar 0,933 untuk Variabel Motivasi Intrinsik (X2) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, nilai Cronbach Alpha sebesar 0,643 untuk Variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel Tinggi.

4.3 Hasil Uji persyaratan Analisis Data

4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Rumusan Hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)
 Apabila $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas

Variabel	sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0.195	0.05	Sig>Alpha	Normal
Motivasi Intrinsik (X2)	0.200	0.05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan pada output tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) memiliki data terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai $\text{Sig} > \text{Alpha}$ yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini memperoleh hasil data yang terdistribusi normal.

4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat (Dependent) dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, Uji Multikolinieritas dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF %
Kemampuan Kerja (X1)	0,888	1,126

Motivasi Intrinsik (X2)	0,888	1,126
----------------------------	-------	-------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji multikolinieritas diketahui nilai *tolerance* kedua variabel yaitu sebesar 0,888 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel yaitu sebesar 1,126. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Artinya bahwa antar variabel bebas Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4.3 Hasil Uji Linieritas

Uji Linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linierity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4.14

Hasil Uji Linieritas Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,605	0,05	Sig >Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui jika nilai Sig pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,605. Karena nilai sig $0,605 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas Kemampuan Kerja dan variabel terikat Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Linieritas Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X2)	0,149	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui jika nilai Sig pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,149. Karena nilai sig $0,149 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas Motivasi Intrinsik dan variabel terikat Kinerja memiliki hubungan yang linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan anatar Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

r Square (r ²)	Nilai Korelasi (r)
0.789	0.888

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Squares) sebesar 0,789 menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 78,9% sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,888. Hasil ini menunjukkan hubungan yang Sangat Tinggi antara variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.17
 Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	B	Std.Error
Konstatnta (Kinerja)	21.020	2.183
Kemampuan kerja	0.346	0.042
Motivasi Intrinsik	0.162	0.049

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2024

Persamaan regresinya sebagai berikut :

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

$$Y = 21,020 + 0,346X_1 + 0,162X_2 + e$$

Keterangan :

Y=Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁= Kemampuan Kerja

X₂= Motivasi intrinsik

E = Error disturbance

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 21,020 artinya jika Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) nilainya adalah 0, Kinerja nilainya adalah 21,020.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X1 (Kemampuan Kerja) maka akan menurunkan Kinerja sebesar 0,346. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja, semakin besar pengaruh Kemampuan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 0,162 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X2 (Motivasi Intrinsik) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,162. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja, semakin besar pengaruh Motivasi Intrinsik maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t (Uji Parsial) adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya .

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya

2. Jika nilai Sig < probabilitas 0,05 maka Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya atau hipotesis diterima.

Jika nilai Sig > Probabilitas 0,05 maka Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya .atau hipotesis ditolak.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya

Hipotesis :

Ho : Kemampuan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya

Ha : Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya

Tabel 4.18

Koefisien Regresi Kemampuan Kerja (X1) dan Kinerja (Y)

Kemampuan Kerja (X1)	t_{hitung}	Sig
		8.178

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 8,178 sedangkan t_{tabel} dengan dk (32-2) sebesar 2,042. Dengan hasil t_{hitung} (8,178) > t_{tabel} (2.042). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis terbukti yang artinya

Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya.

Tabel 4.19

Koefisien Regresi Motivasi Intrinsik (X2) dan Kinerja (Y)

Motivasi Intrinsik (X2)	t _{hitung}	Sig
	3.341	0.002

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3,341 sedangkan t_{tabel} dengan $dk (32-2)$ sebesar 2,042. Dengan hasil $t_{hitung} (3,341) > t_{tabel} (2,042)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,002. Karena nilai Sig $0,002 < probabilitas 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis terbukti yang artinya Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh signifikan semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Peengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya.

H_a : Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Mandala Multifinance cabang Bandar Jaya.

Kriteria pengujian hipotesis:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Tabel 4.20

Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
54.257	0.000

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 54,257 sedangkan F_{tabel} dengan perhitungan $dk_1 = k-1 = 3-1 = 2$ sedangkan $dk_2 = n-k = 32-3 = 29$ adalah sebesar 3,33. Jadi hasilnya adalah $F_{hitung} 54,257 > F_{tabel} 3,33$. Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel diatas juga menunjukkan hasil perhitungan F_{hitung} dengan nilai 54,257 dengan tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja. Maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya. Kemampuan kerja Menurut Robbins (2015), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kemampuan Karyawan yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan Perusahaan akan mampu menghasilkan kinerja Karyawan yang luar biasa. begitu pun sebaliknya jika karyawan memiliki kemampuan Kerja yang rendah maka dapat memberikan dampak negatif bagi sebuah Perusahaan. hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing, (2020) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuariningsih, Widiastini (2020) yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Novi Kurniawati, Siti Mujanah, (2021), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa

Ha : Kemampuan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya

4.6.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multi finance cabang Bandar jaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi Intrinsik terhadap kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya. Motivasi intrinsik yang diberikan kepada karyawan berupa pengakuan atas pencapaian hasil kerja karyawan. hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syariah Nuariningsih, Widiastini (2020), yaitu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang Riski Mahyudin Lamato, Wahyudi Rahman (2022). Menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi

Intrinsik yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa

Ha : Motivasi Intrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya

4.6.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya

Hasil yang ada di tabel Anova diperoleh nilai Sig < Alpha yang artinya dapat membuktikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riski Mahyudin Lamato, Wahyudi Rahman (2022). Menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2020), yaitu menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Riski Mahyudin Lamato, Wahyudi Rahman (2022), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja dan motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa

Ha : Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Bandar Jaya