

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Distribusi dan Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini melibatkan karyawan klinik vita medika sebagai responden. Distribusi dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
1	Distribusi Kuesioner	32	100
2	Kuesioner Tidak Kembali	1	3,125
3	Kuesioner Tidak Diisi	0	0
4	Kuesioner Yang Diolah	31	96,975

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari dalam penelitian ini penulis menyebar 32 kuesioner. Dari 32 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 31 kuesioner atau 96,975 % dari jumlah kuesioner yang disebar dan kuesioner tersebut terisi dengan lengkap sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 31 kuesioner atau 96,975 %.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
Laki-laki	15	48,39
Perempuan	16	51,61
Jumlah	31	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 16 orang dari 31 responden atau 51,61% dari jumlah sampel penelitian.

Usia Responden

Untuk mengetahui umur responden, dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Usia	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
< 20 Tahun	0	0
21 – 30 Tahun	14	45,16
> 30 Tahun	17	54,84
Jumlah	31	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia diatas 30 tahun dengan jumlah sebanyak 17 orang dari 31 responden atau 54,84% dari jumlah sampel penelitian.

Jabatan

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jabatan	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
Supervisor	1	3,23
Keuangan/Admin	2	6,45
Dokter Spesialis	3	9,68
Dokter Umum	4	12,90
Perawat	5	16,13
Bidan	4	12,90
Radiologi	2	6,45
Analisis Kesehatan	1	3,23
Farmasi	1	3,23
Fisioterapi	1	3,23
Gizi	1	3,23
Konsumsi	1	3,23
Supir Ambulan	1	3,23
Kebersihan	2	6,45
Keamanan	2	6,45
Jumlah	31	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jabatan perawat yaitu sebanyak 5 orang dari 31 responden atau 16,13% dari jumlah sampel penelitian.

Lama Bekerja

Untuk mengetahui masa abdi kerja responden, dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Lama Bekerja	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
< 1 Tahun	8	25,81
2-3 Tahun	21	67,74
> 3 Tahun	2	6,45
Jumlah	31	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja diantara 2-3 tahun yaitu sebanyak 21 orang dari 31 responden atau 67,74% dari jumlah sampel penelitian.

Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Pendidikan	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
SMA/ sederajat	8	25,81
Diploma III	15	48,39
Strata I	8	25,81
Jumlah	31	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan Diploma III yaitu sebanyak 15 orang dari 31 responden atau 48,39% dari jumlah sampel penelitian.

4.1.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel penelitian yang disebarkan kepada 31 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menghitung dengan cepat dan tepat	1	3,23	30	96,77	0	0	0	0	0	0
2	Saya mampu memahami apa yang saya baca dan saya dengar	2	6,45	29	93,55	0	0	0	0	0	0
3	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	2	6,45	29	93,55	0	0	0	0	0	0
4	Saya mampu mengenali suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut	0	0	22	70,97	9	29,03	0	0	0	0
5	Saya mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument	2	6,45	28	90,32	1	3,23	0	0	0	0
6	Saya mampu membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah	1	3,23	30	96,77	0	0	0	0	0	0
7	Saya mampu mengenang kembali pengalaman masa lalu	2	6,45	29	93,55	0	0	0	0	0	0
8	Saya mampu menjalankan tugas dengan menggunakan kekuatan tangan secara berulang-ulang setiap hari	2	6,45	29	93,55	0	0	0	0	0	0
9	Saya mampu mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh	0	0	27	87,10	4	12,90	0	0	0	0
10	Saya mampu mengenakan kekuatan terhadap objek luar	6	19,35	25	80,65	0	0	0	0	0	0
11	Saya mampu menghabiskan sesuatu energy eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit	2	6,45	29	93,55	0	0	0	0	0	0
12	Saya mampu menggerakkan otot	0	0	27	87,10	4	12,90	0	0	0	0

	tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin										
13	Saya mampu melakukan gerakan dengan cepat	0	0	22	70,97	9	29,03	0	0	0	0
14	Saya mampu mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan	2	6,45	28	90,32	1	3,23	0	0	0	0
15	Saya mampu mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu	2	6,45	29	93,55	0	0	0	0	0	0
16	Saya mampu melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya dalam kurun waktu tertentu	2	6,45	29	93,55	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 31 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 10 yaitu “Saya mampu mengenakan kekuatan terhadap objek luar” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 6 orang atau 19,35% dari total responden dan jawaban setuju sebesar 25 orang atau 80,65% dari total responden. Sedangkan butir pertanyaan no. 4 yaitu “Saya mampu mengenali suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut” mendapat respon terendah dengan jawaban setuju sebanyak 22 orang atau 70,97% dari total responden dan jawaban netral sebanyak 9 orang atau 29,03% dari total responden.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	5	16,13	18	58,06	8	25,81	0	0	0	0
2	Sarana dan prasarana maupun hubungan atasan dan bawahan, serta hubungan antar karyawan sangat baik	0	0	11	35,48	20	64,52	0	0	0	0
3	Pimpinan mengamati, menilai	0	0	12	38,71	19	61,29	0	0	0	0

	dan membantu karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien										
4	Suasana dalam bekerja sangat menyenangkan, bebas dari tekanan dan paksaan	5	16,13	26	83,87	0	0	0	0	0	0
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan potensi dan latar belakang pendidikan	0	0	12	38,71	19	61,29	0	0	0	0
6	Pekerjaan yang diberikan menantang untuk mencapai suatu prestasi	0	0	13	41,94	18	58,06	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 31 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 4 yaitu “Suasana dalam bekerja sangat menyenangkan bebas dari tekanan dan paksaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 5 orang atau 16,13% dari total responden dan jawaban setuju sebesar 26 orang atau 83,87% dari total responden. Sedangkan butir pertanyaan no. 2 yaitu “Sarana dan prasarana maupun hubungan atasan dan bawahan serta hubungan antar karyawan sangat baik” mendapat respon terendah dengan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 35,48% dari total responden dan jawaban netral sebanyak 20 orang atau 64,52% dari total responden.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target kerja yang ditetapkan secara individual dapat dicapai	10	32,26	21	67,74	0	0	0	0	0	0
2	Target perusahaan dapat dicapai	7	22,58	24	77,42	0	0	0	0	0	0
3	Pekerjaan yang diberikan atasan dapat diselesaikan tepat waktu	8	25,81	23	74,19	0	0	0	0	0	0

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	6	19,35	22	70,97	3	9,68	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 31 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 1 yaitu “Target kerja yang ditetapkan secara individual dapat dicapai” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 10 orang atau 32,26% dari total responden dan jawaban setuju sebesar 21 orang atau 67,74%% dari total responden. Sedangkan butir pertanyaan no. 4 yaitu “hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 19,35% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau 70,97% dari total responden dan jawaban netral sebanyak 3 orang atau 9,68% dari total responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Ghozali (2013, p53) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,355. Nilai tersebut diperoleh dari r tabel dengan $df = n-2 = 31-2=29$ dan nilai signifikan 5% (0,05).

4.2.1.1 Variabel Kemampuan Kerja

Hasil uji validitas variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Pertanyaan 1	0,357	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,374	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,617	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,542	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,487	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,429	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,435	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,374	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,480	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,356	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 11	0,617	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 12	0,480	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 13	0,542	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 14	0,487	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 15	0,435	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 16	0,374	0,355	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan untuk mengukur nilai variabel kemampuan kerja lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,617 dan nilai terendah sebesar 0,356 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.1.2 Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Pertanyaan 1	0,734	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,816	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,783	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,620	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,871	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,726	0,355	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan untuk mengukur nilai variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,871 dan nilai r hitung terendah sebesar 0,620 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Pertanyaan 1	0,617	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,734	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,647	0,355	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,659	0,355	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan untuk mengukur nilai variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,734 dan nilai r hitung terendah sebesar 0,617 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2013), menyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan dalam uji dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alfa	Koefisien r	Simpulan
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,713	0,600 – 0,799	Tinggi
Motivasi Kerja (X ₂)	0,789	0,600 – 0,799	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	0,600 – 0,799	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,713 untuk variabel kemampuan kerja (X₁) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,789 untuk variabel motivasi kerja (X₂) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,758 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji linearitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *Compare Mean One-Way ANOVA* dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk linear.

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Kondisi	Simpulan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,504	$0,504 > 0,05$	Linear
Motivasi Kerja (X_2)	0,527	$0,527 > 0,05$	Linear

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikan variabel kemampuan kerja sebesar 0,504 dan nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,527 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear.

4.4 Hasil Analisis Data

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Hasil analisis data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16

Hasil Uji Model Regresi

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
1	(Constant)	2,085	1,412
	Kemampuan Kerja	0,065	0,027
	Motivasi Kerja	0,493	0,025

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,085 + 0,065 X_1 + 0,493 X_2 + et$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta dalam penelitian ini sebesar 2,085 dengan demikian apabila nilai variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) tidak ada atau bernilai nol maka nilai variabel terikat (kinerja karyawan) bernilai 2,085.
2. Koefisien variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,065 dengan demikian apabila variabel kemampuan kerja naik satu satuan maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,065.
3. Koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,493 dengan demikian apabila variabel motivasi naik satu satuan maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,493.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Statistik t

Ghozali (2013), menyatakan bahwa uji statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,048. Nilai tersebut diperoleh dari t tabel dengan $df = n-2-1 = 31-2-1=28$ dan nilai signifikan 5% (0,05). Hasil uji statistik t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji Statistik t

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Kondisi	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	2,452	2,048	$2,452 > 2,048$	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	19,409	2,048	$19,409 > 2,048$	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai t hitung kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa:

1. Variabel kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,452 > 2,048$ yang berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $19,409 > 2,048$ yang berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4.5.2 Uji Statistik F

Ghozali (2013), uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.
2. Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,34. Nilai tersebut diperoleh dari F tabel dengan $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = \text{jumlah data} - \text{jumlah variabel} = 31 - 3 = 28$. Hasil uji statistik F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik F

Variabel	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Kondisi	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	375,300	3,34	$375,300 > 3,34$	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $375,300 > 3,34$ maka dapat diartikan bahwa secara simultan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4.6 Pembahasan Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik t diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Menurut Robbins and Judge (2011, p67), kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2013), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2014), yaitu menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syardianto, Djumadi dan Bambang (2014), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan akan mengakibatkan kinerja karyawan tersebut juga tinggi.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik t diketahui bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Menurut Hasibuan (2012, p141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2014), yaitu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syardianto, Djumadi dan Bambang (2014), juga menyatakan hal yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan tersebut juga tinggi.

4.6.3 Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik F diketahui secara simultan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Menurut Wibowo (2014, p7) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bearti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Perngertian kinerja atau (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pekerjaan berlangsung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2013), menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariah, Siswidiyanto dan Wima (2014), yaitu menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syardianto, Djumadi dan Bambang

(2014), juga menyatakan hal yang sama yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.