

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1.1 Profile Singkat Toserba Gunasalma 1 Kawali

Toserba Gunasalma adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembelanjaan lokal. Perusahaan ini didirikan di Kabupaten Ciamis tepatnya di Jl. Siliwangi No 184 Kawali Ciamis Jawa Barat pada tanggal 20 juni 2012 oleh Empat Fatimah. PT. Almeera memiliki tiga cabang perusahaan yaitu Toserba Gunasalma 1 merupakan perusahaan pusat, Toserba Gunasalma 2, dan Toserba Gunasalma 3. Pada awal berdirinya ibu Empat Fatimah selaku pemilik perusahaan hanya menjual produk berupa makanan, minuman, dan kebutuhan sehari-hari dimana pada saat itu beliau banyak menghadapi banyak tantangan dan rintangan yang salah satunya persaingan bisnis yang ketat di Kawali Ciamis. Akan tetapi meskipun banyak tantangan dan rintangan yang dihadapi oleh perusahaan, beliau dengan penuh keyakinan dan kerja keras, akhirnya mampu menghadapi semuanya yang pada awalnya hanya menjual produk berupa makanan, minuman dan kebutuhan sehari-hari akhirnya beliau mampu menjual kebutuhan masyarakat yang diantaranya sembako, makanan ringan dan peralatan rumah tangga, pakaian, perlengkapan ibu dan anak, *Playground dan foundcourt*. Selain itu PT. Almeera memiliki karyawan sebanyak 55.

Adapun produk yang dijual di perusahaan ini terdiri dari :

1. Lantai 1

- a. Sembako terdiri dari beras, gula, minyak goreng, telur ayam, daging merah, jagung, buah-buahan, makanan ringan dan kedelai.
- b. Perlengkapan rumah tangga terdiri dari ember, gayung, panic, penanak nasi, alat-alat masak, peralatan mandi, dan peralatan makan,
- c. Helem yang bermerk Ava, BDG, dan GM.

2. Lantai 2

- a. Pakaian yang bermerk Cardinal, Lois, Lea, dan Cressida.
- b. Sepatu yang bermerk Gats, Borssa, dan Reliable.
- c. Alat tulis, tas, buku bacaan, dan perlengkapan kantor.
- d. Perlengkapan bayi yang bermerk My Babby, dan Dione Kids.
- e. Tempat Makan.
- f. Permainan anak.
- g. Boneka.

4.1.1.2 Visi Dan Misi Toserba Gunasalma 1 Kawali

Visi :

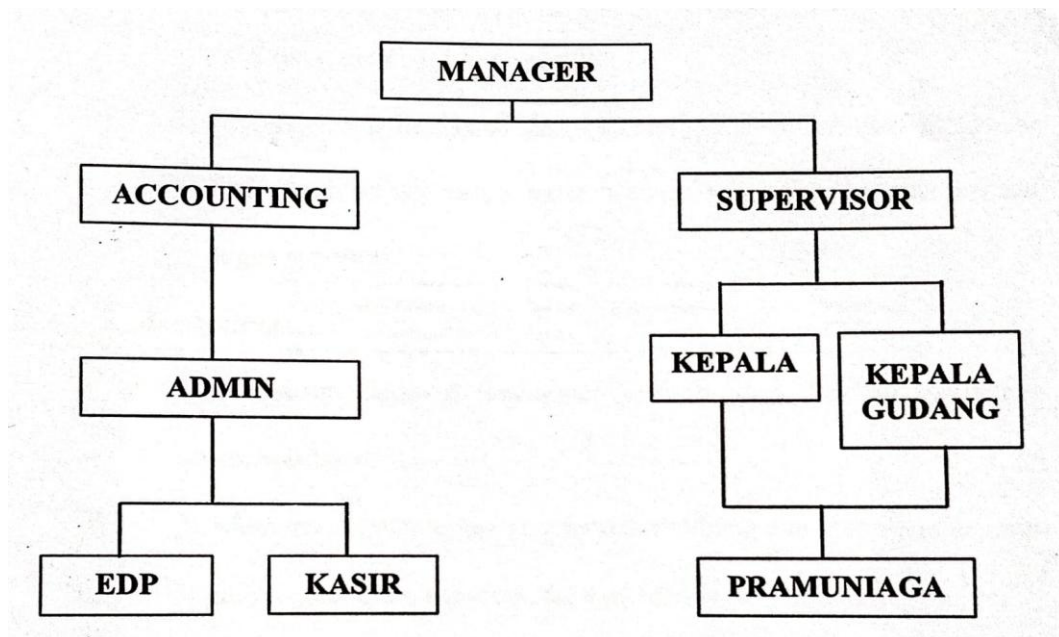
“Mampu bersaing secara global serta meningkatkan kebutuhan pengusaha dan pedagang kecil dan memenuhi kebutuhan harapan konsumen.”

Misi :

1. Memberikan pelayanan dengan sepenuh hati terhadap konsumen
2. Menjaga dan menciptakan pelanggan baru
3. Menumbuhkan jiwa wirausaha dan mempunyai dagang / jual yang tinggi

4. Bersaingan secara sehat dan tumbuh bermanfaat bagi konsumen, distributor, rekan kerja, owner, dan masyarakat banyak.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Toserba Gunasalma 1 Kawali



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Toserba Gunasalma 1 Kawali

4.1.1.4 Job Deskripsi Toserba Gunasalma 1 Kawali

Adapun uraian tugas dari setiap unit organisasi yang ada , yaitu sebagai berikut:

1. *Manager*

Manager adalah seseorang yang memimpin setiap departemen yang dibawah oleh direktur, adapun tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut.

- 1) Melakukan tugas yang diberikan pimpinan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Memberikan laporan penanggungjawaban kepada pimpinan atas tugas-tugas yang diberikan serta menerima tugas yang telah dilakukan oleh bawahannya.
- 3) Mengawasi pelaksanaan dari rencana yang dibuat oleh pimpinan dan memberikan saran yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut.

2. *Accounting*

- 1) Menyusun laporan keuangan cabang dan laporan keuangan konsolidasi.
- 2) Memeriksa keakuratan transfer antar cabang dan menyusun laporan hubungan antara kantor pusat dan cabang.
- 3) Menghitung, melaporkan dan menyetor pajak yang harus dibayar oleh perusahaan.
- 4) Menjaga kerahasiaan data keuangan perusahaan.
- 5) Menyusun laporan penerimaan dan pengeluaran uang perusahaan.
- 6) Mengelola arus kas perusahaan agar efektif.
- 7) Mengelola kas kecil dan pembayaran hutang dagang secara akurat.
- 8) Mengelola administrasi penyewaan gondola dan stock display dan penjualan gift voucher dan kegiatan promosi lainnya.
- 9) Menjaga kerahasiaan data keuangan perusahaan

3. *Supervisor*

- 1) Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab kepada divisinya masing-masing.
- 2) Mengkoordinir anak buah atau bawahannya (SC, SPG, BE) dan memberikan arahan serta briefing.
- 3) Mengawasi anak buah atau karyawan serta aktivitasnya di lapangan (toko).
- 4) Mengecek barang yang keluar, masuk dan terjual.
- 5) Memantau karyawan dan aktivitas toko secara langsung.
- 6) Membuat laporan barang-barang yang masuk dan yang terjual.
- 7) Mengecek masuknya barang-barang atau stock.
- 8) Berhadapan langsung dengan karyawan dalam mengatasi masalah.

4. Admin

- 1) Mengelola proses pemeriksaan transaksi financial di unit kerja.
- 2) Memastikan kebenaran setiap transaksi yang diperiksa,
- 3) Menyampaikan laporan dan merekomendasikan tindak lanjut dari kesalahan yang terjadi.

5. Kepala Gudang

Untuk mengontrol persediaan produk-produk dan menyimpan serta mendata barang-barang yang datang dari supliyer.

6. EDP

- 1) Memastikan berfungsi baiknya peralatan komputer di kantor cabang untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional dan analisis laporan.

- 2) Memastikan adanya back up data transaksi harian, mingguan dan bulanan.
- 3) Memastikan data-data yang dikirim ke pusat tepat waktu dan akurat.
- 4) Memastikan ketersediaan dan kebersihan semua peralatan komputer.
- 5) Mengelola sosialisasi program-program komputer yang digunakan oleh perusahaan dan memastikan penguasaan karyawan atas program-program tersebut.

7. Kasir

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- 3) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.
- 4) Melakukan proses transaksi pelayanan serta melakukan pembungkusan.

8. Pramuniaga

- 1) Mendata barang yang ada di gondola/rak.
- 2) Mendisplay barang pada rak/gondola.
- 3) Mempromosikan barang dagangan.
- 4) Mengepak produk

4.1.1.5 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, responden dalam penelitian ini merupakan Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali yang diperoleh dari beberapa karakteristik responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persen (%)
Laki-Laki	22	40%
Perempuan	33	60%
Jumlah	55	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil responden yang berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 22 orang atau 40%, sedangkan sebagian karyawan yang berjumlah 33 orang atau 60% jenis kelamin responden perempuan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali didominasi oleh responden jenis kelamin perempuan. Karena Toserba Gunasalma 1 Kawali merupakan perusahaan ritel sehingga sebagian besar karyawannya adalah pramuniaga untuk setiap counter.

Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persen (%)
<20 Tahun	5	9,1%
20 - 30 Tahun	41	74,5%
>30 Tahun	9	16,4%
Jumlah	55	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa hasil responden yang berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 5 orang atau 9,1%. Responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 41 atau 74,5%. Sedangkan responden yang berumur lebih dari 30 tahun

sebanyak 9 orang atau 16,4%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden adalah berada pada rentang usia 20-30 tahun. Artinya usia karyawan adalah pada usia produktif hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun.

Selanjutnya, karakteristik responden menurut tingkat pendidikan pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persen (%)
SMP	3	5,45%
SMA/SMK	44	80%
S1	7	12,73%
S2	1	1,82%
Jumlah	55	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang atau 5,45%, responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 44 orang atau 80%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 12,73%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 1,82%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan berpendidikan SMA/SMK. Sesuai dengan pendapat Harsono (2016:22) bahwa :”pendidikan merupakan tumpuan akhir seluruh jenjang pendidikan dan sebagai wahana pembeentukan yang memiliki budi pekerti luhur, melangsungkan nilai-nilai kebudayaan, memajukan kehidupan dan membentuk satria pinandita”. Artinya kriteria pemilihan pendidikan

trakhir yang menjadi tumpuan perusahaan dalam memilih karyawan adalah lulusan SMA/SMK.

Selain itu, karakteristik responden menurut masa kerja pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persen (%)
1 – 2 Tahun	25	45,5%
3 – 4 Tahun	23	41,7%
5 – 6 Tahun	4	7,3%
>7 Tahun	3	5,5%
Jumlah	55	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang masa kerjanya 1 – 2 tahun sebanyak 25 orang atau 45,5%. Responden 3 – 4 tahun sebanyak 23 orang atau 41,7%. Responden 5 – 6 tahun sebanyak 4 orang atau 7,3%. Dan responden yang masa kerjanya lebih dari 7 tahun sebanyak 3 orang atau 5,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal masa kerjanya, sehingga pengalaman kerja mereka cenderung masih berkembang. Selain itu, jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 7 tahun terbilang sedikit, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat keberlanjutan masa kerja jangka panjang di perusahaan masih rendah.

4.1.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.2.1 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang *Ability* pada Karyawan Toserba

Gunasalma 1 Kawali

Untuk mengetahui *Ability* pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka interval penilaian untuk melakukan perhitungan skor berdasarkan skor tertinggi dan terendah yaitu sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 55 = 275$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 55 = 55$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{275 - 55}{5} = 44$$

Tabel 4. 5
Interpretasi Data untuk Setiap Pernyataan pada Karyawan Toserba
Gunasalma 1 Kawali

Interval	Kriteria
55-99	Sangat Rendah
100-143	Rendah
144-187	Sedang
188-231	Tinggi
232-275	Sangat Tinggi

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Adapun tanggapan responden mengenai indikator variabel *ability* sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator pengetahuan pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Memahami seluruh prosedur kerja dan aturan operasional yang berlaku di perusahaan sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan benar

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	40
Setuju	4	17	62	30,9
Cukup Setuju	3	4	12	7,3
Tidak Setuju	2	4	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	14,5
Total		55	200	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 22 orang atau (40%), setuju sebanyak 17 orang atau (30,9%), cukup setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) tidak setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (14,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 200, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 7
memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas-tugas pokok dan tanggung jawab yang harus saya selesaikan setiap hari

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	41,8
Setuju	4	16	64	29,1
Cukup Setuju	3	4	12	7,3
Tidak Setuju	2	5	10	9,1
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	12,7
Total		55	208	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 23 orang atau (41,8%), setuju sebanyak 16 orang atau (29,1%), cukup setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) dan

sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Total skor yang di peroleh sebesar 208, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 8
Pengetahuan yang saya miliki terkait pekerjaan membantu saya menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	47,3
Setuju	4	16	64	29,1
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	224	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 26 orang atau (47,3%), setuju sebanyak 16 orang atau (29,1%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,15%) tidak setuju sebanyak 1 orang atau (1,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 224, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

2. Keterampilan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator motivasi intrinsik pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Mampu mengoperasikan peralatan, mesin, atau teknologi kerja yang diperlukan dalam pekerjaan saya dengan baik

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,9
Setuju	4	19	76	34,5
Cukup Setuju	3	9	27	16,4
Tidak Setuju	2	6	12	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	204	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau (30,9%), setuju sebanyak 19 orang atau (34,5%), cukup setuju sebanyak 9 orang atau (16,4%) tidak setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 204, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 10
Memiliki keterampilan teknis yang memadai sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,7
Setuju	4	27	108	49,1
Cukup Setuju	3	3	9	5,5
Tidak Setuju	2	7	14	12,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		55	221	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 18 orang atau (32.7%), setuju sebanyak 27 orang atau (49,1%), cukup setuju sebanyak 3 orang atau (5,5%) dan tidak setuju sebanyak 7

orang atau (12,7%). Total skor yang di peroleh sebesar 221, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 11
Dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	27,3
Setuju	4	16	64	29,1
Cukup Setuju	3	14	42	25,5
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	14,5
Total		55	193	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 15 orang atau (27,3%), setuju sebanyak 16 orang atau (29,1%), cukup setuju sebanyak 14 orang atau (25,5%) tidak setuju sebanyak 2 orang atau (3,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (14,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 193, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

3. Pengalaman

Adapun tanggapan responden mengenai indikator pengalaman pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Pengalaman kerja yang saya miliki selama ini sangat membantu saya dalam memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	40
Setuju	4	15	60	27,3
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	5	10	9,1

Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9,1
Total		55	209	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 22 orang atau (40%), setuju sebanyak 15 orang atau (29,7%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Total skor yang di peroleh sebesar 209, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 13
Saya mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja karena telah memiliki pengalaman dalam menangani situasi serupa sebelumnya

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,8
Setuju	4	20	80	36,4
Cukup Setuju	3	9	27	16,4
Tidak Setuju	2	5	10	9,1
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	206	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau (30,8%), setuju sebanyak 20 orang atau (36,4%), cukup setuju sebanyak 9 orang atau (16,4%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 206, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 14
Pengalaman yang saya peroleh dari pekerjaan sebelumnya membuat saya lebih percaya diri dalam menjalankan tugas saat ini

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	38,2
Setuju	4	19	76	34,5
Cukup Setuju	3	5	15	9,1
Tidak Setuju	2	5	10	9,1
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9,1
Total		55	211	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 21 orang atau (38,2%), setuju sebanyak 19 orang atau (34,5%), cukup setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Total skor yang di peroleh sebesar 211, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

4. Kemampuan Beradaptasi

Adapun tanggapan responden mengenai indikator motivasi intrinsik pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Saya dapat beradaptasi dengan cepat ketika terjadi perubahan prosedur, kebijakan, atau kondisi kerja di perusahaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	38,3
Setuju	4	17	68	30,9
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	8	16	14,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Total		55	214	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 21 orang atau (38,3%), setuju sebanyak 17 orang atau (30,9%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) tidak setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Total skor yang di peroleh sebesar 214, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 16
Saya mampu menyesuaikan diri dengan metode kerja baru yang diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	20
Setuju	4	24	96	43,6
Cukup Setuju	3	10	30	18,2
Tidak Setuju	2	4	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	10,9
Total		55	195	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 11 orang atau (20%), setuju sebanyak 24 orang atau (43,6%), cukup setuju sebanyak 10 orang atau (18,2%) tidak setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10,9%). Total skor yang di peroleh sebesar 195, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 17
Saya tetap dapat bekerja dengan baik meskipun terjadi perubahan situasi atau tekanan dalam lingkungan kerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	34,5
Setuju	4	15	60	27,3
Cukup Setuju	3	11	33	20
Tidak Setuju	2	6	12	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	204	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 19 orang atau (34,5%), setuju sebanyak 15 orang atau (27,3%), cukup setuju sebanyak 11 orang atau (20%) tidak setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 204, dimana menurut tabel 4.5 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden mengenai Ability karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka hasil penelitian tersebut penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Ability Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Pengetahuan				
1	Saya memahami seluruh prosedur kerja dan aturan operasional yang berlaku di	$55 \times 5 = 275$	200	210

	perusahaan sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan benar			
2	Saya memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas-tugas pokok dan tanggung jawab yang harus saya selesaikan setiap hari	$55 \times 5 = 275$	208	
3	Pengetahuan yang saya miliki terkait pekerjaan membantu saya menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien	$55 \times 5 = 275$	224	
Keterampilan				
4	Saya mampu mengoperasikan peralatan, mesin, atau teknologi kerja yang diperlukan dalam pekerjaan saya dengan baik	$55 \times 5 = 275$	204	
5	Saya memiliki keterampilan teknis yang memadai sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan	$55 \times 5 = 275$	221	206
6	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan	$55 \times 5 = 275$	193	
Pengalaman				
7	Pengalaman kerja yang saya miliki selama ini sangat membantu saya dalam memahami cara menyelesaikan	$55 \times 5 = 275$	209	208

	pekerjaan dengan lebih baik			
8	Saya mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja karena telah memiliki pengalaman dalam menangani situasi serupa sebelumnya	$55 \times 5 = 275$	206	
9	Pengalaman yang saya peroleh dari pekerjaan sebelumnya membuat saya lebih percaya diri dalam menjalankan tugas saat ini	$55 \times 5 = 275$	211	
Kemampuan Beradaptasi				
10	Saya dapat beradaptasi dengan cepat ketika terjadi perubahan prosedur, kebijakan, atau kondisi kerja di perusahaan	$55 \times 5 = 275$	214	
11	Saya mampu menyesuaikan diri dengan metode kerja baru yang diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan	$55 \times 5 = 275$	195	204
12	Saya tetap dapat bekerja dengan baik meskipun terjadi perubahan situasi atau tekanan dalam lingkungan kerja	$55 \times 5 = 275$	204	
Jumlah		3300	2489	
Rata - Rata		275	207,4	

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18 mengenai rekapitulasi hasil jawaban untuk variabel *ability* dapat diketahui bahwa skor indikator tertinggi adalah indikator

pengetahuan dengan skor rata-rata 210, sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator kemampuan beradaptasi dengan nilai skor rata-rata 204. Dari table rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *ability* diperoleh skor sebesar 2489 atau jika dirata-ratakan sebesar 207,4.

Adapun untuk memberikan interpretasi digunakan interval sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 55 \times 12 = 3300$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 55 \times 12 = 660$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{3300 - 660}{5} = 528$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka digunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Pedomam interpretasi Variabel *Ability*

Interval	Kriteria
660 – 1.189	Sangat Rendah
1.190 – 1719	Rendah
1.720 – 2.249	Sedang
2.250 – 2.779	Tinggi
2.780 – 3.300	Sangat Tinggi

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 Maka nilai tanggapan responden tentang *ability* adalah sebesar 2489 berada pada interval 2.250 – 2.779. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa ability pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali termasuk dalam kategori tinggi.

4.1.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Motivasi Kerja pada Karyawan

Toserba Gunasalma 1 Kawali

Untuk mengetahui Motivasi pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka diberikan interval penilaian untuk melakukan perhitungan skor tertinggi dan skor terendah sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 55 \times 1 = 275$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 55 \times 1 = 55$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{275-55}{5} = 44$$

Tabel 4. 20
Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan Pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali

Interval	Kriteria
55-99	Sangat Rendah
100-143	Rendah
144-187	Sedang
188-231	Tinggi
232-275	Sangat Tinggi

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Adapun tanggapan responden mengenai indikator variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Adapun tanggapan responden mengenai indikator motivasi intrinsik pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali sebagai berikut:

Tabel 4. 21
Saya merasa antusias dan menikmati pekerjaan saya karena pekerjaan ini memberikan kepuasan secara pribadi

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	18,3
Setuju	4	19	76	34,5

Cukup Setuju	3	12	36	21,8
Tidak Setuju	2	7	14	12,7
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	12,7
Total		55	183	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 10 orang atau (18,3%), setuju sebanyak 19 orang atau (34,5%), cukup setuju sebanyak 12 orang atau (21,8%) tidak setuju sebanyak 7 orang atau (12,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Total skor yang di peroleh sebesar 183, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 22

Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik karena ingin mencapai prestasi dan perkembangan diri yang lebih baik

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	29,1
Setuju	4	20	80	36,4
Cukup Setuju	3	7	21	12,6
Tidak Setuju	2	9	18	16,4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,5
Total		55	202	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau (29,1%), setuju sebanyak 20 orang atau (36,4%), cukup setuju sebanyak 7 orang atau (12,6%) tidak setuju sebanyak 9 orang atau (16,4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 202, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 23
Saya merasa bangga ketika dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga hal tersebut menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	47,3
Setuju	4	13	52	23,6
Cukup Setuju	3	6	18	10,9
Tidak Setuju	2	4	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	10,9
Total		55	214	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 26 orang atau (47,3%), setuju sebanyak 13 orang atau (23,6%), cukup setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) tidak setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10,9%). Total skor yang di peroleh sebesar 214, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

2. Motivasi ekstrinsik

Adapun tanggapan karyawan mengenai motivasi ekstrinsik pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 24
Saya bekerja lebih bersungguh-sungguh ketika perusahaan memberikan penghargaan, bonus, atau insentif atas hasil kerja saya

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	50,9
Setuju	4	13	52	23,6
Cukup Setuju	3	7	21	12,7
Tidak Setuju	2	3	6	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	223	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 28 orang atau (50,9%), setuju sebanyak 13 orang atau (23,6%), cukup setuju sebanyak 7 orang atau (12,7%) tidak setuju sebanyak 3 orang atau (5,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 223, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 25
Pemberian insentif dari perusahaan mampu meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	49,1
Setuju	4	13	52	23,6
Cukup Setuju	3	5	15	9,1
Tidak Setuju	2	4	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	10,9
Total		55	216	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel tabel 4.25 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 27 orang atau (49,1%), setuju sebanyak 13 orang atau (23,6%), cukup setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) tidak setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10,9%). Total skor yang di peroleh sebesar 216, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 26
Penilaian kinerja dari atasan mendorong saya untuk selalu meningkatkan hasil kerja agar mendapat apresiasi yang lebih baik

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,7
Setuju	4	19	76	34,5
Cukup Setuju	3	10	30	18,2
Tidak Setuju	2	4	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	208	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel tabel 4.26 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 18 orang atau (32,7%), setuju sebanyak 19 orang atau (34,5%), cukup setuju sebanyak 10 orang atau (18,2%) tidak setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 208, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

3. Kebutuhan Akan Pengakuan

Adapun tanggapan karyawan mengenai indikator kebutuhan akan pengakuan pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Saya merasa semakin termotivasi ketika hasil kerja saya dihargai dan diakui oleh atasan maupun rekan kerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	29,1
Setuju	4	26	104	47,3
Cukup Setuju	3	9	27	16,4
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Total		55	217	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau (29,1%), setuju sebanyak 26 orang atau (47,3%), cukup setuju sebanyak 9 orang atau (16,4%) tidak setuju sebanyak 2 orang atau (3,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Total skor yang di peroleh sebesar 217, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 28
Saya selalu berusaha bekerja dengan baik karena saya ingin kontribusi saya diakui oleh lingkungan kerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	36,4
Setuju	4	16	64	29,1
Cukup Setuju	3	9	27	16,4
Tidak Setuju	2	7	14	12,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,5
Total		55	208	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 20 orang atau (36,4%), setuju sebanyak 16 orang atau (29,1%), cukup setuju sebanyak 9 orang atau (16,4%) tidak setuju sebanyak 7 orang atau (12,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 208, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 29
Apresiasi atau pujian atas pekerjaan saya membuat saya semakin bersemangat untuk meningkatkan kinerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	45,5
Setuju	4	17	68	30,8
Cukup Setuju	3	4	12	7,3
Tidak Setuju	2	4	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9,1
Total		55	218	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 25 orang atau (45,5%), setuju sebanyak 17 orang atau (30,8%), cukup setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) tidak setuju sebanyak 4 orang atau (7,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Total skor yang di peroleh sebesar 218, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

4. Tujuan dan Harapan

Adapun tanggapan karyawan mengenai tujuan dan harapan pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 30
Saya memiliki tujuan kerja yang jelas sehingga saya terdorong untuk bekerja keras dalam mencapainya

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,7
Setuju	4	19	76	34,5
Cukup Setuju	3	7	21	12,7
Tidak Setuju	2	4	8	7,4
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	12,7
Total		55	202	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.30 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 18 orang atau (32,7%), setuju sebanyak 19 orang atau (34,5%), cukup setuju sebanyak 7 orang atau (12,7%) tidak setuju sebanyak 4 orang atau (7,4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Total skor yang di peroleh sebesar 202, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 31
Saya berusaha memenuhi target yang ditetapkan perusahaan karena hal tersebut membuat saya merasa tertantang

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	23,6
Setuju	4	22	88	40
Cukup Setuju	3	9	27	16,4
Tidak Setuju	2	6	12	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9,1
Total		55	197	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.31 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 13 orang atau (23,6%), setuju sebanyak 22 orang atau (40%), cukup setuju sebanyak 9 orang atau (16,4%) tidak setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Total skor yang di peroleh sebesar 197, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 32
Motivasi saya meningkat ketika saya melihat adanya peluang untuk berkembang dan memperoleh posisi yang lebih baik di masa depan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	43,6
Setuju	4	14	56	25,5
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	5	10	9,1
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	214	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 24 orang atau (43,6%), setuju sebanyak 14 orang atau (25,5%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 214, dimana menurut tabel 4.20 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden mengenai Ability karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka hasil penelitian tersebut penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4. 33
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi kerja Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Motivasi Intrinsik				
1	Saya merasa antusias dan menikmati pekerjaan saya karena pekerjaan ini	$55 \times 5 = 275$	183	199,6

	memberikan kepuasan secara pribadi			
2	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik karena ingin mencapai prestasi dan perkembangan diri yang lebih baik	$55 \times 5 = 275$	202	
3	Saya merasa bangga ketika dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga hal tersebut menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik	$55 \times 5 = 275$	214	
Motivasi Ekstrinsik				
4	Saya bekerja lebih bersungguh-sungguh ketika perusahaan memberikan penghargaan, bonus, atau insentif atas hasil kerja saya	$55 \times 5 = 275$	223	
5	Pemberian insentif dari perusahaan mampu meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal	$55 \times 5 = 275$	216	215,6
6	Penilaian kinerja dari atasan mendorong saya untuk selalu meningkatkan hasil kerja agar mendapat apresiasi yang lebih baik	$55 \times 5 = 275$	208	
Kebutuhan Akan Pengakuan				
7	Saya merasa semakin termotivasi ketika hasil kerja saya dihargai dan	$55 \times 5 = 275$	217	214,3

	diakui oleh atasan maupun rekan kerja			
8	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik karena saya ingin kontribusi saya diakui oleh lingkungan kerja	$55 \times 5 = 275$	208	
9	Apresiasi atau pujian atas pekerjaan saya membuat saya semakin bersemangat untuk meningkatkan kinerja	$55 \times 5 = 275$	218	
Tujuan dan Harapan				
10	Saya memiliki tujuan kerja yang jelas sehingga saya terdorong untuk bekerja keras dalam mencapainya.	$55 \times 5 = 275$	202	
11	Saya berusaha memenuhi target yang ditetapkan perusahaan karena hal tersebut membuat saya merasa tertantang.	$55 \times 5 = 275$	197	204,3
12	Motivasi saya meningkat ketika saya melihat adanya peluang untuk berkembang dan memperoleh posisi yang lebih baik di masa depan.	$55 \times 5 = 275$	214	
Jumlah		3300	2502	
Rata - Rata		275	208,5	

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.33 mengenai rekapitulasi hasil jawaban untuk variabel motivasi dapat diketahui bahwa skor indikator tertinggi adalah indikator motivasi ekstrinsik dengan skor rata-rata 215,6, sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator motivasi instrinsik dengan nilai skor rata-rata 199,6. Dari

tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel motivasi diperoleh skor sebesar 2489 atau jika dirata-ratakan sebesar 208,5.

Adapun untuk memberikan interpretasi digunakan interval sebagai berikut

:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 55 \times 12 = 3300$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 55 \times 12 = 660$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{3300 - 660}{5} = 528$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka digunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4. 34
Pedoman Interpretasi Variabel Motivasi

Interval	Kriteria
660 – 1.189	Sangat Rendah
1.190 – 1719	Rendah
1.720 – 2.249	Sedang
2.250 – 2.779	Tinggi
2.780 – 3.300	Sangat Tinggi

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.34 Maka nilai tanggapan responden tentang motivasi adalah sebesar 2502 berada pada interval 2.250 – 2.779. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali termasuk dalam kategori tinggi.

4.1.2.3 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Kinerja Karyawan pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali

Untuk mengetahui Motivasi pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka diberikan interval penilaian untuk melakukan perhitungan skor tertinggi dan skor terendah sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 55 = 275$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 55 = 55$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{275 - 55}{5} = 44$$

Tabel 4. 35
Interpretasi Data Untuk Setiap Pernyataan Pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali

Interval	Kriteria
55-99	Sangat Rendah
100-143	Rendah
144-187	Sedang
188-231	Tinggi
232-275	Sangat Tinggi

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Adapun tanggapan responden mengenai indikator variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Adapun tanggapan responden mengenai indikator kualitas kerja pada karyawan toserba gunasalma 1 kawali sebagai berikut:

Tabel 4. 36
Mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	41,8
Setuju	4	13	52	23,6
Cukup Setuju	3	11	33	20
Tidak Setuju	2	3	6	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9,1
Total		55	211	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.36 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 23 orang atau (41,8%), setuju sebanyak 13 orang atau (23,6%), cukup setuju sebanyak 11 orang atau (20%) tidak setuju sebanyak 3 orang atau (5,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Total skor yang di peroleh sebesar 211, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 37
Selalu berusaha untuk menghindari kesalahan dalam bekerja demi menjaga kualitas hasil kerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,9
Setuju	4	20	80	36,4
Cukup Setuju	3	11	33	20
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	9,1
Total		55	207	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.37 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau (30,9%), setuju sebanyak 20 orang atau (36,4%), cukup setuju sebanyak 11 orang atau (20%) tidak setuju sebanyak 2 orang

atau (3,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%). Total skor yang di peroleh sebesar 207, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 38
Memastikan setiap tugas yang saya selesaikan memiliki ketelitian dan ketepatan yang tinggi

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	25,5
Setuju	4	23	92	41,7
Cukup Setuju	3	12	36	21,8
Tidak Setuju	2	3	6	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,5
Total		55	207	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.38 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 14 orang atau (25,5%), setuju sebanyak 23 orang atau (41,7%), cukup setuju sebanyak 12 orang atau (21,8%) tidak setuju sebanyak 3 orang atau (5,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 207, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

2. Kuantitas Kerja

Adapun tanggapan karyawan mengenai kuantitas kerja pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 39
Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,9
Setuju	4	18	72	32,7
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	9	18	16,4
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,5
Total		55	202	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.39 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau (30,9%), setuju sebanyak 18 orang atau (32,7%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) tidak setuju sebanyak 9 orang atau (16,4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 202, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pda kategori tinggi.

Tabel 4. 40
Dapat bekerja dengan cepat namun tetap menjaga kualitas pekerjaan agar hasilnya tetap baik

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	29,1
Setuju	4	25	100	45,5
Cukup Setuju	3	7	21	12,6
Tidak Setuju	2	3	6	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	211	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel tabel 4.40 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 16 orang atau (29,1%), setuju sebanyak 25 orang atau (45,5%), cukup setuju sebanyak 7 orang atau (12,6%) tidak setuju sebanyak 3

orang atau (5,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 211, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 41
Produktivitas saya dalam bekerja cenderung stabil dan tidak menurun meskipun menghadapi tekanan kerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	27,3
Setuju	4	21	84	38,2
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	7	14	12,7
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	201	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel tabel 4.41 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 15 orang atau (27,3%), setuju sebanyak 21 orang atau (38,2%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) tidak setuju sebanyak 7 orang atau (12,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 201, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

3. Ketepatan Waktu

Adapun tanggapan karyawan mengenai indikator ketepatan waktu pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 42
Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	38,2
Setuju	4	20	80	36,4
Cukup Setuju	3	5	15	9,1
Tidak Setuju	2	7	14	12,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Total		55	216	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 21 orang atau (38,2%), setuju sebanyak 20 orang atau (36,4%), cukup setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) tidak setuju sebanyak 7 orang atau (12,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%). Total skor yang di peroleh sebesar 216, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 43
Dapat mengatur waktu dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,9
Setuju	4	17	68	30,9
Cukup Setuju	3	15	45	27,3
Tidak Setuju	2	5	10	9,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Total		55	209	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.43 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau (30,9%), setuju sebanyak 17 orang atau (30,9%), cukup setuju sebanyak 15 orang atau (27,3%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%)

dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Total skor yang di peroleh sebesar 209, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 44
Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyerahkan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,7
Setuju	4	22	88	40
Cukup Setuju	3	6	18	10,9
Tidak Setuju	2	6	12	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,5
Total		55	211	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.44 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 18 orang atau (32,7%), setuju sebanyak 22 orang atau (40%), cukup setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) tidak setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 211, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

4. Disiplin Kerja

Adapun tanggapan karyawan mengenai efektivitas pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 45
Selalu mematuhi aturan, kebijakan, dan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	36,4
Setuju	4	18	72	32,7
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	5	10	9,1
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	210	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.45 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 20 orang atau (36,4%), setuju sebanyak 18 orang atau (32,7%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 210, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 46
Saya berusaha hadir tepat waktu setiap hari sebagai bentuk kedisiplinan dalam bekerja

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	54,5
Setuju	4	13	52	23,6
Cukup Setuju	3	6	18	10,9
Tidak Setuju	2	5	10	9,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Total		55	231	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.46 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 30 orang atau (54,5%), setuju sebanyak 13 orang atau (23,6%), cukup setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) tidak setuju sebanyak 5 orang

atau (9,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Total skor yang di peroleh sebesar 231, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 47
Memastikan setiap instruksi atasan dijalankan dengan benar dan sesuai arahan

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	50,9
Setuju	4	14	56	25,5
Cukup Setuju	3	8	24	14,5
Tidak Setuju	2	3	6	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Total		55	228	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.47 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 28 orang atau (50,9%), setuju sebanyak 14 orang atau (25,5%), cukup setuju sebanyak 8 orang atau (14,5%) tidak setuju sebanyak 3 orang atau (5,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Total skor yang di peroleh sebesar 228, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

5. Kerjasama

Adapun tanggapan karyawan mengenai efektivitas pada Toserba Gunasalma 1 Kawali adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 48
Mampu bekerja sama dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan tugas secara efektif

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,9
Setuju	4	24	96	43,6
Cukup Setuju	3	6	18	10,9
Tidak Setuju	2	5	10	9,1
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,5
Total		55	212	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.48 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 17 orang atau (30,9%), setuju sebanyak 24 orang atau (43,6%), cukup setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) tidak setuju sebanyak 5 orang atau (9,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Total skor yang di peroleh sebesar 212, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 49
Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	36,4
Setuju	4	22	88	40
Cukup Setuju	3	6	18	10,8
Tidak Setuju	2	3	6	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,3
Total		55	216	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.49 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 20 orang atau (36,4%), setuju sebanyak 22 orang atau (40%), cukup setuju sebanyak 6 orang atau (10,8%) tidak setuju sebanyak 3 orang

atau (5,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Total skor yang di peroleh sebesar 216, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. 50
Menjaga komunikasi yang baik dengan anggota tim untuk menciptakan kerja sama yang harmonis

Tanggapan	Bobot/Nilai	Frekuensi	Skor yang Dicapai	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	49,1
Setuju	4	14	56	25,5
Cukup Setuju	3	6	18	10,9
Tidak Setuju	2	6	12	10,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Total		55	223	100

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.50 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 27 orang atau (49,1%), setuju sebanyak 14 orang atau (25,5%), cukup setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) tidak setuju sebanyak 6 orang atau (10,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Total skor yang di peroleh sebesar 223, dimana menurut tabel 4.35 (pedoman interpretasi) skor tersebut berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden mengenai Ability karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka hasil penelitian tersebut penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4. 51
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai kinerja Karyawan
Toserba Gunasalma 1 Kawali

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata
Kualitas Kerja				
1	Mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	55 X 5 = 275	211	208,3
2	Selalu berusaha untuk menghindari kesalahan dalam bekerja demi menjaga kualitas hasil kerja.	55 X 5 = 275	207	
3	Memastikan setiap tugas yang saya selesaikan memiliki ketelitian dan ketepatan yang tinggi.	55 X 5 = 275	207	
Kuantitas Kerja				
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	55 X 5 = 275	202	204,6
5	Dapat bekerja dengan cepat namun tetap menjaga kualitas pekerjaan agar hasilnya tetap baik.	55 X 5 = 275	211	
6	Produktivitas saya dalam bekerja cenderung stabil dan tidak menurun meskipun menghadapi tekanan kerja.	55 X 5 = 275	201	
Ketepatan Waktu				

7	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	$55 \times 5 = 275$	216	212
8	Dapat mengatur waktu dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda.	$55 \times 5 = 275$	209	
9	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyerahkan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	$55 \times 5 = 275$	211	
Disiplin Kerja				
10	Selalu mematuhi aturan, kebijakan, dan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan.	$55 \times 5 = 275$	210	223
11	Saya berusaha hadir tepat waktu setiap hari sebagai bentuk kedisiplinan dalam bekerja.	$55 \times 5 = 275$	231	
12	Memastikan setiap instruksi atasan dijalankan dengan benar dan sesuai arahan.	$55 \times 5 = 275$	228	
Kerjasama				
13	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan tugas secara efektif.	$55 \times 5 = 275$	212	217
14	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	$55 \times 5 = 275$	216	
15	Menjaga komunikasi yang baik dengan anggota tim untuk	$55 \times 5 = 275$	223	

	menciptakan kerja sama yang harmonis		
Jumlah		3300	3195
Rata - Rata		275	213

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.51 mengenai rekapitulasi hasil jawaban untuk variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa skor indikator tertinggi adalah indikator disiplin kerja dengan skor rata-rata 223, sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator kuantitas kerja dengan nilai skor rata-rata 204,6. Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan diperoleh skor sebesar 3195 atau jika dirata-ratakan sebesar 213.

Adapun untuk memberikan interpretasi digunakan interval sebagai berikut

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 55 \times 15 = 4125$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 55 \times 15 = 828$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4125-828}{5} = 659,4$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka digunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4. 52
Pedoman Interpretasi Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Kriteria
828 – 1.487	Sangat Rendah
1.488 – 2.147	Rendah
2.148 – 2.807	Sedang
2.808 – 3.467	Tinggi
3.468 – 4.125	Sangat Tinggi

Sumber : Data kuesioner diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.52 Maka nilai tanggapan responden tentang kinerja karyawan adalah sebesar 3195 berada pada interval 2.808 – 3.467. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali termasuk dalam kategori tinggi.

4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka penulis menggunakan rumus regresi dan korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. 53
Nilai-Nilai Untuk Menghitung Regresi dan Korelasi

Res	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1Y	X2Y	X1X2
1	54	56	70	2916	3136	4900	3780	3920	3024
2	56	52	69	3136	2704	4761	3864	3588	2912
3	45	45	59	2025	2025	3481	2655	2655	2025
4	47	50	66	2209	2500	4356	3102	3300	2350
5	32	50	52	1024	2500	2704	1664	2600	1600
6	33	48	57	1089	2304	3249	1881	2736	1584
7	53	52	56	2809	2704	3136	2968	2912	2756
8	51	48	68	2601	2304	4624	3468	3264	2448
9	15	16	25	225	256	625	375	400	240
10	48	48	67	2304	2304	4489	3216	3216	2304
11	40	34	48	1600	1156	2304	1920	1632	1360
12	43	46	55	1849	2116	3025	2365	2530	1978
13	60	60	75	3600	3600	5625	4500	4500	3600
14	56	53	61	3136	2809	3721	3416	3233	2968
15	60	55	68	3600	3025	4624	4080	3740	3300
16	59	56	73	3481	3136	5329	4307	4088	3304
17	40	49	54	1600	2401	2916	2160	2646	1960
18	58	59	74	3364	3481	5476	4292	4366	3422
19	48	48	60	2304	2304	3600	2880	2880	2304
20	21	36	30	441	1296	900	630	1080	756
21	39	36	46	1521	1296	2116	1794	1656	1404

22	38	49	58	1444	2401	3364	2204	2842	1862
23	52	46	62	2704	2116	3844	3224	2852	2392
24	45	36	37	2025	1296	1369	1665	1332	1620
25	35	43	46	1225	1849	2116	1610	1978	1505
26	44	44	56	1936	1936	3136	2464	2464	1936
27	36	32	46	1296	1024	2116	1656	1472	1152
28	55	55	64	3025	3025	4096	3520	3520	3025
29	41	45	55	1681	2025	3025	2255	2475	1845
30	54	49	63	2916	2401	3969	3402	3087	2646
31	53	57	69	2809	3249	4761	3657	3933	3021
32	59	58	75	3481	3364	5625	4425	4350	3422
33	36	40	61	1296	1600	3721	2196	2440	1440
34	49	57	64	2401	3249	4096	3136	3648	2793
35	35	46	44	1225	2116	1936	1540	2024	1610
36	54	54	67	2916	2916	4489	3618	3618	2916
37	44	40	58	1936	1600	3364	2552	2320	1760
38	60	58	75	3600	3364	5625	4500	4350	3480
39	37	41	40	1369	1681	1600	1480	1640	1517
40	43	44	49	1849	1936	2401	2107	2156	1892
41	48	59	70	2304	3481	4900	3360	4130	2832
42	54	57	68	2916	3249	4624	3672	3876	3078
43	47	48	60	2209	2304	3600	2820	2880	2256
44	45	45	55	2025	2025	3025	2475	2475	2025
45	29	32	44	841	1024	1936	1276	1408	928
46	33	24	44	1089	576	1936	1452	1056	792
47	28	28	48	784	784	2304	1344	1344	784
48	51	46	56	2601	2116	3136	2856	2576	2346
49	59	60	75	3481	3600	5625	4425	4500	3540
50	54	56	70	2916	3136	4900	3780	3920	3024
51	35	26	44	1225	676	1936	1540	1144	910
52	33	34	53	1089	1156	2809	1749	1802	1122
53	40	26	43	1600	676	1849	1720	1118	1040
54	57	16	75	3249	256	5625	4275	1200	912
55	54	54	68	2916	2916	4624	3672	3672	2916
Σ	2495	2502	3195	119213	120480	193443	150944	150544	117938

4.1.3.1 Pengaruh *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis ini dimaksud untuk mengetahui adanya pengaruh *ability* terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui adanya adanya pengaruh *ability* terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis koefisien korelasi sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel dari pengaruh *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka digunakan rumus koefisien korelasi *product moment*.

$$rx_1y = \frac{n(\Sigma X_1y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{55(150944) - (2495)(3195)}{\sqrt{\{55(119213) - (2495)^2\}\{55((193443) - (3195)^2)\}}}$$

$$rx_1y = \frac{8301920 - 7971525}{\sqrt{\{6556715 - 6225025\}\{10639365 - 10208025\}}}$$

$$rx_1y = \frac{330395}{\sqrt{(331690)(431340)}}$$

$$rx_1y = \frac{330395}{\sqrt{1430711646}}$$

$$rx_1y = \frac{330395}{378427}$$

$$rx_1y = 0,873$$

Tabel 4. 54
Interpretasi Koefisien korelasi X1 terhadap Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:248)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,873 dalam kategori Sangat Kuat dan memiliki arah positif, sesuai dengan tabel 4.54 artinya *ability* memiliki hubungan sangat kuat dengan kepuasan karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali. Hasil analisis tersebut menghasilkan nilai *r* yang positif, artinya jika *ability* ditingkatkan maka kepuasan karyawan akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas, serta untuk mengetahui pengaruh dari factor lain maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,873)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,763 \times 100\%$$

$$Kd = 76 \% \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76%. Sedangkan sisanya 2% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti.

3. Uji t (Uji Hipotesis atau Uji signifikansi)

Untuk menguji hipotesis dan menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,873\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-(0,873)^2}}$$

$$t = \frac{0,873\sqrt{53}}{\sqrt{1-(0,763)^2}}$$

$$t = \frac{6,355}{0,487}$$

$$t = 13,062$$

Korelasi t_{hitung} Selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 0,05. Untuk uji satu pihak $dk = n-2$ ($55-2=53$), maka t_{tabel} adalah 1,6 (berdasarkan tabel distribusi t pada lampiran). Jadi dari hasil perhitungan yaitu :

$t_{hitung} 13,062 > t_{tabel} 1,674$ maka Hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *ability* terhadap kinerja karyawan.

4.1.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis koefisien korelasi sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan toserba gunasalma 1 Kawali, maka digunakan rumus koefisien korelasi *product moment*.

$$r_{x_2y} = \frac{n\Sigma X_2Y - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{55(150544) - (2502)(3195)}{\sqrt{\{55(120480) - (2502)^2\}\{55(193443) - (3195)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{8279920 - 7993890}{\sqrt{\{6626400 - 6260004\}\{10639365 - 10208025\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{286030}{\sqrt{(366396)(431340)}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{286030}{\sqrt{158041250640}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{286030}{39754402}$$

$$r_{x_2y} = 0,719$$

Tabel 4. 55
Interpretasi Koefisien korelasi X2 terhadap Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:248)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,719 dalam kategori kuat dan memiliki arah positif, sesuai dengan tabel interpretasi artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali. Hasil analisis tersebut menghasilkan nilai r yang positif, artinya jika motivasi ditingkatkan maka kepuasan karyawan akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya presentase pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas, serta untuk mengetahui pengaruh dari factor lain maka digunakan rumus sebagai berikut

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,719)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,518 \times 100\%$$

$$Kd = 52 \% \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52%. Sedangkan sisanya 48% dipengaruhi factor lain yang tidak di teliti.

3. Uji t (Uji Hipotesis atau Uji Signifikansi)

Untuk menguji hipotesis dan menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,719\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-(0,719)^2}}$$

$$t = \frac{0,719\sqrt{53}}{\sqrt{1-(0,516)^2}}$$

$$t = \frac{5,234}{0,694}$$

$$t = 7,542$$

Korelasi t_{hitung} Selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 0,05. Untuk uji satu pihak $dk = n-2$ ($55-2=53$), maka t_{tabel} adalah 1,6 (berdasarkan tabel distribusi t pada lampiran). Jadi dari hasil perhitungan yaitu :

$t_{hitung} 7,542 > t_{tabel} 1,674$ maka Hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.3.3 Pengaruh *Ability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui adanya pengaruh *ability*

dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan teknik analisis berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan variabel *ability* dan motivasi dengan kinerja karyawan pada karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali dapat di hitung dengan rumus :

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2}^2)}}$$

Sugiyono, (2019:257)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *ability* (X_1) dan motivasi X_2 . Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai rx_1y 0,873 dan rx_2y 0,719 sedangkan nilai rx_1x_2 belum diketahui, sehingga sebelum mensubstitusikan nilai r ke dalam rumus korelasi berganda maka terlebih dahulu mencari rx_1x_2 dengan menggunakan rumus:

$$R_{x_1x_2} = \frac{n\Sigma x_1x_2 - (\Sigma x_1)(\Sigma x_2)}{\sqrt{\{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma x_1)^2\}\{n\Sigma x_2^2 - (\Sigma x_2)^2\}}}$$

Maka koefisien korelasi berganda dari penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

Dik : $R_{x_1y} : 0,873$

$R_{x_2y} : 0,719$

Tahap pertama:

$$R_{x_1x_2} = \frac{n\Sigma x_1x_2 - (\Sigma x_1)(\Sigma x_2)}{\sqrt{\{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma x_1)^2\}\{n\Sigma x_2^2 - (\Sigma x_2)^2\}}}$$

$$R_{x_1x_2} = \frac{55(117938) - (2495)(2502)}{\sqrt{\{55(119213) - (2495)^2\}\{55(120480) - (2502)^2\}}}$$

$$R_{x_1x_2} = \frac{6486590 - 6242490}{\sqrt{(6556715 - 6225025)(6626400 - 6260004)}}$$

$$R_{x_1x_2} = \frac{244100}{\sqrt{(331690)(366396)}}$$

$$R_{x_1x_2} = \frac{244100}{\sqrt{1215298892}}$$

$$R_{x_1x_2} = \frac{244100}{34861,1372}$$

$$R_{x_1x_2} = 0,700$$

Tabel 4. 56
Interpretasi Koefisien korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari hasil analisis tersebut diperoleh hasil r sebesar 0,700. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh $r = 0,700$ termasuk kategori kuat dan mempunyai arah positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) antara *ability* (X_1) dengan motivasi (X_2) memiliki hubungan yang sedang.

Selanjutnya di distribusikan kedalam rumus korelasi ganda seperti berikut

ini:

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,873^2 + 0,719^2 - 2(0,873)(0,719)(0,700)}{1 - 0,700^2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,076212 + 0,051696 - 0,087876}{1 - 0,49}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{1,27908 - 0,87876}{0,51}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,03989}{0,51}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{\sqrt{0,40032}}{0,51}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{0,785}$$

$$R_{x_1x_2y} = 0,886 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil r sebesar 0,886.

Berdasarkan interpretasi $r = 0,886$ termasuk kategori sangat kuat dan mempunyai arah positif. Dengan demikian menunjukkan bahwa hubungan *ability* dan motivasi secara simultan (bersama-sama) dengan variabel kinerja karyawan dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai r juga positif, artinya apabila *ability* dan motivasi sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas, serta untuk mengetahui pengaruh dari factor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,886)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,786 \times 100\%$$

$$Kd = 79\%(\text{dibulatkan})$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *ability* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 79%. Sedangkan sisanya 21% dipengaruhi factor lain yang tidak di teliti.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan X_1 (*Ability*) dan X_2 (motivasi) terhadap perubahan Y (kinerja Karyawan) secara bersamaan.

Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono, (2012:192)

Dari tabel 4.53 dapat diketahui data sebagai berikut :

$$\Sigma n = 55$$

$$\Sigma X_1 = 2495$$

$$\Sigma X_2 = 2502$$

$$\Sigma y = 3195$$

$$\Sigma X_1^2 = 119213$$

$$\Sigma X_2^2 = 120480$$

$$\Sigma y^2 = 193443$$

$$\Sigma X_1 y = 150944$$

$$\Sigma X_2 y = 150544$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 117938$$

Masukan hasil dari nilai-nilai statistic kedalam rumus :

$$a. \Sigma x_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 119213 - \frac{(2495)^2}{55} = 6030,72$$

$$b. \Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 120480 - \frac{(2502)^2}{55} = 6661,74$$

$$c. \Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 193443 - \frac{(3195)^2}{55} = 7842,54$$

$$d. \Sigma x_1 y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n} = 150944 - \frac{(2495)(3195)}{55} = 6007,1818$$

$$e. \Sigma x_2 y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n} = 150544 - \frac{(2502)(3195)}{55} = 5200,5454$$

$$f. \Sigma x_1 x_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 117938 - \frac{(2495)(2502)}{55} = 4438,1818$$

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan $b_1 b_2$ dan a

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2) \cdot (\Sigma_1 y) - (\Sigma x_1 x_2) \cdot (\Sigma x_2 y)}{(\Sigma x_1) \cdot (\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(6661,74) \cdot (6007,1818) - (4438,1818) \cdot (5200,5454)}{(6030,72) \cdot (6661,74) - (4438,1818)^2}$$

$$b_1 = \frac{4,001828328 - 2,308096594}{4,017508865 - 1,9697457}$$

$$b_1 = \frac{1,693731734}{3,82053429}$$

$$b_1 = 0,827 \text{ (dibulatkan)}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2) \cdot (\Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 x) \cdot (\Sigma x_1 y)}{(\Sigma x_1^2) \cdot (\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(6030,72) \cdot (5200,5454) - (4438,1818) \cdot (6007,1818)}{(6030,72) \cdot (6661,74) - (4438,1818)^2}$$

$$b_2 = \frac{313630,3315 - 266609,6}{4017508,865 - 196974,57}$$

$$b_2 = \frac{470207,315}{2047762,95}$$

$$b_2 = 0,230 \text{ (dibulatkan)}$$

$$a = \frac{\Sigma y}{n} - b_1 \left(\frac{\Sigma X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\Sigma X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{3195}{55} - 0,872 \left(\frac{2495}{55} \right) - 0,230 \left(\frac{2502}{55} \right)$$

$$a = 58,0909091 - 37,5157273 - 10,4629091$$

$$a = 10,124$$

$$Y = 10,124 + 0,872X_1 + 0,230X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = a + bX_1 + bX_2$ atau $Y = 10,124 + 0,872X_1 + 0,230X_2$, artinya apabila nilai X_1 bertambah satu maka nilai Y akan mengalami kenaikan besar 0,872, begitu juga dengan peningkatan X_2 nertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,230. Namun apabila X_1 dan X_2 tidak berubah atau sama dengan 0 maka Y adalah sebesar 10,124.

4. Uji F (Uji Hipotesis atau Uji Signifikansi)

Untuk mengetahui atau menguji hipotesis pengaruh *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma 1 Kawali, maka dilakukan uji

statistic uji F yaitu untuk menguji kebenaran nilai pengaruh seluruh sub variabel X_1, X_2 , dengan variabel Y.

Adapun rumus Uji F adalah Sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{n-k-1}}$$

Dik :

$$n = 55$$

$$K = 2$$

$$R = 0,886$$

$$F_{hitung} = \frac{\frac{0,886^2}{2}}{\frac{(1-0,886^2)}{55-2-1}}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,392498}{\frac{0,215004}{52}}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,392498}{0,00413469231}$$

$$F_{hitung} = 95,388$$

Dari hasil analisis tersebut diketahui F hitung adalah 95,388 dan f tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan dengan dk = k-2-1 atau 55-2-1 = 52 hasilnya adalah f tabel 2,37.

Jadi hasil dari perhitungan yaitu :

$f_{hitung} 95,388 > f_{tabel} 2,37$ maka Hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *ability* terhadap kinerja karyawan

Ability atau kemampuan kerja merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. *Ability* mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan karyawan dalam memahami pekerjaan, menggunakan peralatan kerja, serta mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah mencapai target kerja dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam pelaksanaannya di Toserba Gunasalma 1 Kawali, kemampuan kerja karyawan masih berada pada tingkat yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian deskriptif yang menunjukkan rata-rata *ability* karyawan sebesar 69,8%, yang termasuk dalam kategori cukup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan dasar dalam bekerja, namun masih memerlukan peningkatan agar mampu memberikan hasil kerja yang lebih maksimal.

Secara statistik, hubungan antara *ability* dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,873$. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 yang termasuk kategori sangat kuat dengan arah hubungan positif. Arah positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan *ability* cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa *ability* memberikan kontribusi sebesar 76% terhadap kinerja karyawan, sedangkan

sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel *ability*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *ability* memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut masih relatif kecil dibandingkan faktor-faktor lainnya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ability* berpengaruh positif namun lemah terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen Toserba Gunasalma 1 Kawali perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi agar kontribusi *ability* terhadap kinerja karyawan dapat meningkat.

4.2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri karyawan yang memengaruhi semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban.

Di Toserba Gunasalma 1 Kawali, motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan rata-rata motivasi kerja sebesar 81%, yang termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan menunjukkan semangat kerja yang baik, keinginan untuk menyelesaikan tugas, serta kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Meskipun tingkat motivasi tergolong tinggi, kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi belum sepenuhnya terimplementasi secara efektif dalam aktivitas kerja sehari-hari. Beberapa karyawan masih membutuhkan arahan dan pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara kuantitatif, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 52%. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi.

Rendahnya kontribusi motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya dukungan kemampuan kerja atau sistem penghargaan yang belum sepenuhnya efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong perilaku kerja, namun hasilnya sangat dipengaruhi oleh kondisi individu dan lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi tanpa dukungan kemampuan kerja dan sistem kerja yang baik hanya akan menghasilkan peningkatan kinerja yang terbatas.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola motivasi kerja karyawan secara lebih terarah melalui pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, serta

kejelasan tujuan kerja agar motivasi yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

4.2.3 Pengaruh *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama kemampuan dan motivasi kerja. *Ability* memungkinkan karyawan untuk bekerja secara teknis, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan konsisten. Kedua faktor ini saling berkaitan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Secara simultan, hubungan antara *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar $r = 0,886$. Berdasarkan pedoman interpretasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat dan memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa *ability* dan motivasi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Meskipun tingkat hubungan tergolong rendah, arah positif tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan *ability* dan motivasi secara bersamaan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut tetap memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis melalui uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 95,388, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,37 pada taraf signifikansi

$\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya, *ability* dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F tersebut membuktikan bahwa meskipun secara parsial kontribusi *ability* dan motivasi relatif kecil, namun secara bersama-sama keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan kedua variabel secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, pihak manajemen Toserba Gunasalma 1 Kawali perlu menerapkan strategi terpadu dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan meningkatkan *ability* melalui pelatihan dan pengembangan serta mengelola motivasi kerja secara berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.