

## Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri

**Rini Wulandari**

Universitas Islam Kediri

[wrini017@gmail.com](mailto:wrini017@gmail.com)

**Moch. Saleh Udin**

Universitas Islam Kediri

[mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com)

**Taufik Akbar**

Universitas Islam Kediri

[taufikakbar@uniska-kediri.ac.id](mailto:taufikakbar@uniska-kediri.ac.id)

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim

Korespondensi penulis: [wrini017@gmail.com](mailto:wrini017@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to find out whether work motivation, work ability, and the work environment have a partial or simultaneous influence on employee performance of UD Rahayu Kec. Gurah District Kediri. Sampling technique in this research, the saturated sample method was used, namely the entire number population of 38 employees. The data source for this research was obtained through observation, interviews, library or literature studies, questionnaires, and dokumentation. Data processing is through the SPSS 21 program. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis multiple linear, hypothesis testing, and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The research results show that: (1) Work motivation has a significant effect on employee performance, with the t test results obtained a significance value of 0,001 and the calculated t value is 3,473. (2) Work ability has significant effect on employee performance, with the t test results obtained a significance value of 0,009 and the calculated t value is 2,772. (3) The work environment has a significant effect on employee performance, with the t test results obtained a significance value of 0,005 and the calculated t value is 2,966. (4) Work motivation, work ability and work environment has a significant effect on employee performance, with the F test results obtained a significance value of 0,000 and a calculated F of 18,287.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Ability, Work Environment, and Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh jumlah populasi sebanyak 38 karyawan. Sumber data penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, studi pustaka atau literatur, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Pengolahan data yaitu melalui program SPSS 21. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t hitung 3,473. (2) Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 dan nilai t hitung 2,772. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dan nilai t hitung 2,966. (4) Motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 18,287.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Setiap perusahaan dituntut untuk terus memperbaiki sumber daya yang dimilikinya dan mengembangkan bisnisnya dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimaksud terutama adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional dan bahkan tidak dapat dipisahkan dari lingkup sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja serta manajemen sumber daya manusianya dengan baik, hal ini karena sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan arah perkembangan dari sebuah perusahaan. Selain itu supaya memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Dengan motivasi yang tinggi, maka seorang karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan menggerakkan semua kemampuan dalam dirinya secara maksimal. Hal ini pun perlu adanya dukungan lingkungan kerja yang baik dan memadai. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017:67–68), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Peneliti melakukan penelitian di UD Rahayu yang beralamat di Dusun Bogem Selatan, RT/RW 011/003, Desa Bogem, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri. Merupakan salah satu industri yang terletak di Kediri yang bergerak di bidang produksi garam. Terdapat beberapa fenomena yang peneliti ketahui di tempat penelitian yaitu terkait kesungguhan dan semangat bekerja karyawan masih perlu ditingkatkan, adanya perbedaan kemampuan seperti kecepatan *packing* produk di antara karyawan, serta terdapat kebisingan yang disebabkan dari alat produksi ketika proses penggilingan garam. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti berupaya untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri.

## KAJIAN TEORITIS

### Motivasi Kerja

Menurut Edwin B Flippo (Hasibuan, 2020:143), bahwa motivasi merupakan suatu kemampuan dalam menggerakkan atau mengarahkan karyawan maupun suatu organisasi supaya mau berhasil untuk bekerja, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2020:141), mendefinisikan bahwa motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau *motivation* ini merupakan tentang bagaimana perusahaan menggerakkan atau mengarahkan daya dan potensi karyawan, supaya mereka mau bekerja sama secara produktif guna berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah direncanakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dari seorang karyawan menurut Sutrisno (2014:116–120), terdiri atas dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

1) Faktor intern terdiri atas : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. 2) Faktor ekstern terdiri atas : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Selanjutnya indikator dari motivasi kerja menurut Abraham Maslow (Fikri & Begawati, 2020:282), yaitu terdiri atas : fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, dan Fajar Pasaribu (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu.

### Kemampuan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (Puspitasari & Wulandari, 2022:91), kemampuan kerja merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental dari seseorang. Sedangkan definisi kemampuan kerja menurut Hersey dan Blanchard (Sabilalo, dkk., 2020:155), merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam diri seorang karyawan untuk bersungguh-sungguh secara maksimal, berdaya guna dan berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai bidangnya.

Menurut Robbins dan Judge (Muhridin, dkk., 2019:224), kemampuan kerja terdiri dari dua jenis kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Selanjutnya indikator kemampuan kerja menurut Hersey dan Blanchard (Puspitasari & Wulandari, 2022:91), yaitu terdiri atas kemampuan teknis (*technical skill*), kemampuan konseptual (*conceptual skill*), dan

kemampuan sosial (*social skill*). Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabarijal Lul Fikri dan Nova Begawati (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (Dehotman, 2020:143), lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang bekerja, dimana hal ini dapat mempengaruhi terlaksananya kerja. Ini mencakup tempat untuk kerja, fasilitas maupun alat kerja yang diberikan, kebersihan, termasuk hubungan kerja antar karyawan yang terjadi di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (Dehotman, 2020:143), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat kerja dan bahan yang dihadapi karyawan di lingkungan sekitarnya saat bekerja, termasuk metode kerjanya dan pengaturan kerjanya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (Dehotman, 2020:143–144), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Dehotman, 2020:144), yaitu terdiri atas penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan hubungan karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu.

### **Kinerja**

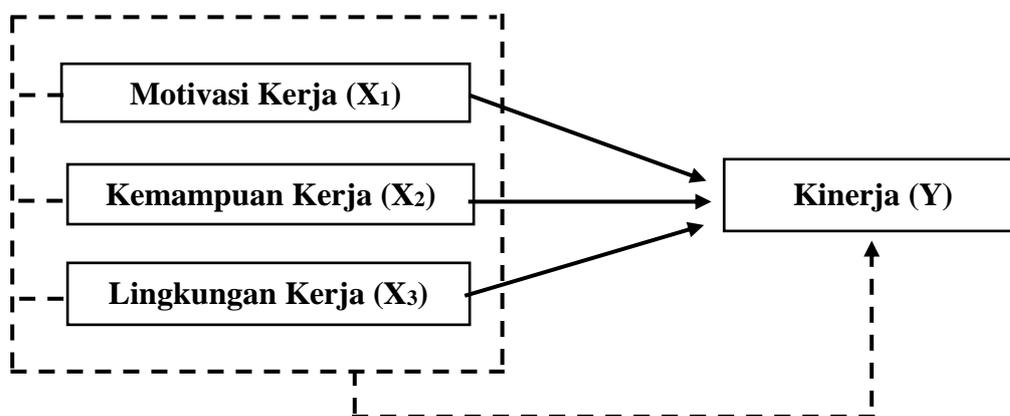
Menurut Hasibuan (Anandita, dkk., 2021:728), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, terkait pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedarmayanti (Anandita, dkk., 2021:728), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau terkait dengan pengukuran hasil kerja seseorang. Mangkunegara (2017:67), menyatakan kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam suatu pekerjaan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (Anandita, dkk., 2021:728–729), yaitu terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dasep Suryanto (2020), dengan hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu.

Berdasarkan kajian teoritis di atas, kerangka teoritik dari penelitian ini sebagai berikut :



## METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian diperlukan adanya penekanan pada batasan lokasi dan waktu supaya dapat difokuskan dengan tujuan dan bisa mendapatkan hasil penelitian yang valid. Fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu terkait dengan pengaruh variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja, yang diteliti pada karyawan UD Rahayu di Desa Bogem, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti suatu populasi atau sampel, dengan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data. Analisis data bersifat kuantitatif (statistik) atau berupa angka dengan tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2018:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Rahayu yang berjumlah 38 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2018:131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan jumlah populasi dalam tempat penelitian yang berjumlah 38 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi pada penelitian ini untuk dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi di tempat penelitian relatif kecil (Sugiyono, 2018:139). Alat analisis yang digunakan oleh peneliti sebagai alat bantu dalam mengolah data yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*), peneliti melakukan beberapa uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas), analisis regresi linier berganda, selanjutnya untuk menguji hipotesis menggunakan uji t (pengaruh secara parsial), uji F (pengaruh secara simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	15	39,5 %
	Perempuan	23	60,5 %
	Total	38	100 %
Usia	21-25 Tahun	3	7,9 %
	26-30 Tahun	5	13,2 %
	31-35 Tahun	8	21,1 %
	> 35 Tahun	22	57,9 %
	Total	38	100 %
Pendidikan Terakhir	SD	6	15,8 %
	SMP	15	39,5 %
	SMA	16	42,1 %
	Lainnya (D1)	1	2,6 %
	Total	38	100 %
Masa Kerja	< 1 Tahun	4	10,5 %
	1-5 Tahun	6	15,8 %
	5-10 Tahun	17	44,7 %
	> 10 Tahun	11	28,9 %
	Total	38	100 %
Jarak Rumah ke Tempat Kerja	< 1 Km	26	68,4 %
	1-5 Km	9	23,7 %
	5-10 Km	3	7,9 %
	Total	38	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa karakteristik karyawan UD Rahayu Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri berdasarkan jenis kelamin, mayoritas karyawan adalah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 60,5 %. Karakteristik berdasarkan usia, yaitu mayoritas karyawan berusia > 35 tahun yang berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 57,9 %. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu mayoritas karyawan berpendidikan terakhir SMA yang berjumlah 16 orang dengan persentase 42,1 %. Karakteristik berdasarkan masa kerja, yaitu mayoritas karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun yang berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 44,7 %. Karakteristik berdasarkan jarak rumah ke tempat kerja, yaitu mayoritas karyawan dengan jarak < 1 Km berjumlah 26 orang dengan persentase 68,4 %

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Person Corellation</i>	<i>r</i> tabel	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,654	0,3202	0,000	Valid
	X1.2	0,702	0,3202	0,000	Valid
	X1.3	0,699	0,3202	0,000	Valid
	X1.4	0,699	0,3202	0,000	Valid
	X1.5	0,572	0,3202	0,000	Valid
	X1.6	0,544	0,3202	0,000	Valid
	X1.7	0,610	0,3202	0,000	Valid
	X1.8	0,667	0,3202	0,000	Valid
	X1.9	0,782	0,3202	0,000	Valid
	X1.10	0,654	0,3202	0,000	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,736	0,3202	0,000	Valid
	X2.2	0,721	0,3202	0,000	Valid
	X2.3	0,611	0,3202	0,000	Valid
	X2.4	0,543	0,3202	0,000	Valid
	X2.5	0,776	0,3202	0,000	Valid
	X2.6	0,600	0,3202	0,000	Valid
	X2.7	0,620	0,3202	0,000	Valid
	X2.8	0,577	0,3202	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,785	0,3202	0,000	Valid
	X3.2	0,503	0,3202	0,001	Valid

	X3.3	0,638	0,3202	0,000	Valid
	X3.4	0,550	0,3202	0,000	Valid
	X3.5	0,526	0,3202	0,001	Valid
	X3.6	0,714	0,3202	0,000	Valid
	X3.7	0,704	0,3202	0,000	Valid
	X3.8	0,537	0,3202	0,001	Valid
	X3.9	0,718	0,3202	0,000	Valid
	X3.10	0,612	0,3202	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,554	0,3202	0,000	Valid
	Y.2	0,551	0,3202	0,000	Valid
	Y.3	0,503	0,3202	0,001	Valid
	Y.4	0,496	0,3202	0,002	Valid
	Y.5	0,477	0,3202	0,002	Valid
	Y.6	0,706	0,3202	0,000	Valid
	Y.7	0,679	0,3202	0,000	Valid
	Y.8	0,611	0,3202	0,000	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) yaitu bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai *Sig. (2-tailed)* seluruh item pernyataan memiliki nilai di bawah ketentuan yaitu *Sig. (2-tailed)*  $<$  0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa item pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,856	Nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,795		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,828		Reliabel
Kinerja (Y)	0,691		Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji semua variabel dapat dikatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil kuesioner dari seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang baik dan dinyatakan seluruhnya reliabel atau handal sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<b>Ketentuan</b>	<b>Keterangan</b>
0,820	Nilai <i>Asymp. Sig.</i> $> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* mempunyai nilai sebesar 0,820. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,820  $> 0,05$ . Hal ini berarti seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja (X1)	0,203	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja (X2)	0,770	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,216	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas terhadap masing-masing variabel bebas mempunyai hasil uji dengan nilai signifikansi seluruhnya  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini baik atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi (X1)	0,874	1,145	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan (X2)	0,782	1,278	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,847	1,181	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas dari masing-masing variabel di atas memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan data hasil sebaran kuesioner terbebas dari asumsi multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien (B)</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>	<b>Sig.t</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja (X1)	0,278	3,473	2,032	0,001	Ho ditolak dan H <sub>1</sub> diterima
Kemampuan Kerja (X2)	0,315	2,772	2,032	0,009	Ho ditolak dan H <sub>2</sub> diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,249	2,966	2,032	0,005	Ho ditolak dan H <sub>3</sub> diterima
Konstanta (a)		1,605			
Korelasi (R)		0,786			
<i>Adjusted R Square</i>		0,584			
F hitung		18,287			
F tabel		2,88			
Sig. F		0,000			
Keterangan		Ho ditolak dan Ha diterima			
Y		Kinerja			

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,605 dan bernilai positif. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak mengalami perubahan (konstan) atau sama dengan 0, maka besarnya Kinerja (Y) karyawan UD Rahayu sebesar 1,605 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,278 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel X1 naik sebesar satu satuan, maka besarnya nilai Kinerja (Y) naik sebesar 0,278 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap.

3. Nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja (X2) adalah sebesar 0,315 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel X2 naik sebesar satu satuan, maka besarnya nilai Kinerja (Y) naik sebesar 0,315 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 0,249 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel X3 naik sebesar satu satuan, maka besarnya nilai Kinerja (Y) naik sebesar 0,249 satuan, dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap.

### Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig. t	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	3,473	2,032	0,001	Ho ditolak dan H <sub>1</sub> diterima
Kemampuan Kerja (X2)	2,772	2,032	0,009	Ho ditolak dan H <sub>2</sub> diterima
Lingkungan Kerja (X3)	2,966	2,032	0,005	Ho ditolak dan H <sub>3</sub> diterima

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji t terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 3,473 > 2,032, sehingga Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri.
2. Hasil uji t terhadap variabel Kemampuan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,772 > 2,032, sehingga Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, yang berarti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri.
3. Hasil uji t terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,966 > 2,032, sehingga Ho ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri.

### Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y)	Nilai F hitung sebesar 18,287, F tabel sebesar 2,88 dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$	Ha diterima

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji F (simultan) di atas, dapat diketahui nilai signifikansi F mempunyai nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $18,287 > F$  tabel 2,88. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	Korelasi (R)	R Square	Adjusted R Square
Motivasi Kerja (X1)	0,786	0,617	0,584
Kemampuan Kerja (X2)			
Lingkungan Kerja (X3)			
Kinerja (Y)			

Sumber : Data diolah Peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square di atas berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan UD Rahayu yaitu sebesar 58,4 %, sedangkan sisanya sebesar 41,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah dilaksanakan oleh peneliti terkait pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri. (2) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri. (4) Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh terkait pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Kec. Gurah, Kab. Kediri, maka saran dalam penelitian ini yaitu : diharapkan UD Rahayu supaya terus meningkatkan kinerja karyawan yang telah dihasilkan selama ini, seperti memberikan dukungan melalui pemberian motivasi kepada karyawan dan menciptakan rasa semangat yang tinggi karyawan untuk bekerja. UD Rahayu sebaiknya terus mendukung pengembangan kemampuan dari karyawannya, dukungan tersebut dapat berupa pemberian penghargaan untuk karyawan atas keberhasilannya dalam mencapai target, seperti pemberian bonus supaya karyawan merasa diakui prestasi yang dicapainya oleh perusahaan dan dapat membuatnya semangat dalam bekerja. UD Rahayu sebaiknya untuk terus menciptakan serta meningkatkan lingkungan kerja yang baik, kondusif, dan aman, sehingga tercipta kenyamanan karyawan dan tentunya dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus : PT . OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Ariono, I. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal PPKM III*, 254–267.
- Dehotman, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11, 141–148.

- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*, 2(4), 147–154.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja RosdaKarya.
- Muhridin, Ansir, & Sinarwaty. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen , Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 221–234.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parengkuan, E. A. (2019). Produktivitas Kerja yang Dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 02(02), 145–153.
- Puspitasari, D., & Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1, 89–100.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Sari, J. (2019). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–14.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi*, 4(2), 71–81.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Widayanti, N., Hidayat, N., & Handayani, B. L. (2018). Persepsi Tentang Praktek Kesetaraan Gender Pada Karyawan CV Milzam Multi Sejahtera Jember (The Perception of Gender Equality Practices among CV Milzam Multi Sejahtera Jember Employees). *Jurnal Entitas Sosiologi*, 07, 71–80.