

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD MAMKUR JAYA DESA KWANGKALAN, KECAMATAN PESATREN, KOTA KEDIRI

Eky Yanuar, Deby Santyo Susandy, Anita Sumelvia Dewi
Universitas Islam Kediri

ekyateng20@gmail.com¹, debyrusandy9@uniska-kediri.ac.id², anita@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi. Demi mencapai tujuannya, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas serta konsisten dalam setiap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Makmur Jaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden/karyawan. Alat untuk menguji penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 25. Menggunakan teknik *probability sampling* atau sampel jenuh. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. hasil dari penelitian ini adalah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.
Kata kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan, Karyawan

Abstract

Human resource management is one of the important factors in an agency. In order to achieve its goals, it requires quality human resources who are competent and qualified and consistent in every job. This research aims to determine the influence of ability and work motivation on employee performance at UD Makmur Jaya. The sample in this research was 35 respondents/employees. The tool for testing this research is using SPSS 25. Using probability sampling techniques or saturated samples. By using multiple linear regression analysis, t test and F test, the results of this research are that work ability has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$, and work motivation has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$. Work ability and work motivation together have a significant influence on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: work ability, work motivation, and employee performance

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada

mereka atas usahanya. Jika perusahaan tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Karyawan pasti bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan tersebut. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan.

Kemampuan kerja dan motivasi kerja sangat berkorelasi langsung dengan kinerja karyawan. Kedua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ivancevich (dalam Rakata et al., 2022: 482) 'mendukung teori ini dengan menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja karena keduanya berinteraksi dan menentukan kinerja'. Sulistiyani (dalam Damayanti, 2020: 182) 'mengatakan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan kerja yang bagus, yang berarti kinerja mereka juga bagus'.

Fenomena yang didapati peneliti saat melakukan observasi pada UD Makmur Jaya diketahui bahwa kemampuan kerja para karyawan tidak sesuai dengan standar operasional yang diberlakukan. Salah satu masalah ini adalah di bagian pengemasan yang tidak terkoordinasi dengan baik dan kemampuan karyawan kurang teliti menyebabkan pengiriman yang tidak sesuai dengan jumlah yang dikirim, Dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dengan kinerja karyawan kurang maksimal dapat menghambat perkembangan perusahaan dan menjadikan banyak komplain terjadi.

Motivasi didefinisikan oleh studi lain sebagai gairah yang membara yang terdiri dari 'kebutuhan dan keinginan yang mendorong seseorang untuk mengeluarkan tenaga fisik dan mental untuk mencapai tujuan yang diinginkan' Hasibuan (dalam Damayanti, 2020: 189). Studi lain juga mengatakan bahwa 'motivasi adalah hasil dari apa yang dilakukan seseorang dan asumsi yang relevan bahwa tindakannya akan menghasilkan hasil yang diinginkan' Murti (dalam Damayanti, 2020: 189). Sejalan dengan apa yang dikatakan Murti dalam penelitian mereka, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (dalam Rakata et al., 2022: 46) 'Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja menjadi indikator efektivitas dan efisiensi, membantu menilai kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik untuk pengembangan karyawan. Kinerja yang baik mendukung keberhasilan dan pertumbuhan organisasi'. Kemampuan kerja karyawan yang memadai juga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Fenomena selanjutnya yaitu pada motivasi karyawan. Pada saat observasi dilakukan maka diketahui terdapat penyimpangan dalam perilaku karyawan di tempat kerja juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi motivasi kerja yang rendah. Banyaknya karyawan yang melazimkan pelanggaran yang membebani perusahaan, seperti penipuan dan datang ke kantor tidak tepat waktu, dan bahwa masih banyak karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan, menunjukkan bahwa ada masalah dengan motivasi kerja karyawan pada UD Makmur Jaya.

2. Tinjauan Pustaka

Kemampuan Kerja

A. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Arif (dalam Subawa, 2023: 210) 'kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas di tempat kerjanya'. Kemampuan ini dapat berasal dari bakat, minat, atau potensi karyawan. Karyawan harus memiliki kemampuan ini untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Mengoptimalkan kemampuan ini akan menghasilkan hasil kerja terbaik. Kemampuan karyawan menentukan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan, dengan kemampuan kerja sangat penting untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Bisa kita lihat bahwa penempatan posisi atau jabatan di perusahaan lebih banyak mengacu pada kemampuan intelektual daripada kemampuan fisik. Namun pada akhirnya, keadaan fisik dan mental juga memengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas.

B. Faktor Penyebab Kemampuan Kerja

Menurut Dalimunthe (dalam Santoso, 2022: 65) 'kemampuan teknis membutuhkan waktu yang lama untuk dibentuk melalui pengalaman kerja'. Namun, dengan pendidikan dan pelatihan yang cukup, karyawan baru lulus dapat melakukan tugas teknis setara dengan orang yang berpengalaman.

1) Pengalaman Kerja

Fakta menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki bekal soft skill yang tinggi, kemampuan kerja mereka akan lebih mudah dibangun. Bekal soft skill ini terkait dengan perilaku karyawan terhadap kemampuan kerja mereka. Kemampuan teknis karyawan seringkali menghalangi perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan soft skill juga rumit seperti kemampuan teknis.

2) Pendidikan

Dalam beberapa penelitian, Khan *et al.* (dalam Santoso, 2022: 526) 'mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan jauh lebih penting dibandingkan faktor lainnya'. Ini menguatkan gagasan dasar bahwa keunggulan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang menerima pendidikan formal. Namun, penelitian juga menemukan bahwa karyawan yang lebih berpengalaman juga akan lebih cepat menyerap pengetahuan teknis.

C. Indikator Kemampuan Kerja

1. Kesanggupan Kerja
2. Pendidikan
3. Masa Kerja

Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi atau motivasi berasal dari Movere, yang berarti "menggerakan". Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja mereka dan menghasilkan kinerja yang baik. Meskipun karyawan memiliki kemampuan terbaik dan memiliki fasilitas yang memadai, jika kurangnya motivasi, kinerja karyawan akan menurun, sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Motivasi, menurut Winardi (dalam Marisanta, 2020: 25) 'didefinisikan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang'. Kekuatan ini dapat diperkuat atau diperkuat oleh individu sendiri. oleh berbagai kekuatan liar, dengan fokus pada imbalan finansial dan non finansial, yang dapat memengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif.

Menurut Noor (dalam Marisanta, 2020: 26) 'Motivasi adalah situasi atau keadaan yang mendorong, merangsang, atau mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat baginya sehingga ia dapat mencapai dan memenuhi tujuan perusahaan. Ini dapat berasal dari kebutuhan pribadi, aspirasi karir, atau pengakuan atas prestasi. Motivasi yang kuat mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan fokus, memengaruhi kinerja mereka secara positif, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.'

B. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Marisanta, 2020: 26) motivasi memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 3) Menjaga stabilitas dan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempermudah proses pengadaan karyawan
- 5) Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang harmonis
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan
- 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan efektivitas penggunaan bahan baku dan peralatan

C. Komponen Motivasi Kerja

Berikut merupakan komponen motivasi kerja diantaranya :

1. Persyaratan untuk prestasi

Menurut Sutrisno (dalam Marisanta, 2020: 27) 'ini adalah kebutuhan yang mendorong Kesuksesan dan diukur berdasarkan standar kesempurnaan yang ada pada diri seseorang. Seseorang yang memenuhi kebutuhan ini harus bersedia mengambil risiko yang relatif tinggi dan ingin mendapatkan umpan balik tentang hasil kerjanya. Prestasi memotivasi keinginan seseorang untuk meningkatkan kemampuan mereka. Ini akan mendorong kreativitas, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan kemampuan. Prestasi juga menghasilkan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan untuk koneksi

Mereka yang memiliki kebutuhan akan afiliasi berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial. Kebutuhan akan afiliasi didefinisikan sebagai kebutuhan untuk kehangatan dan dukungan dalam hubungan dengan orang lain, yang membantu individu merasa diterima, dihargai, dan terhubung secara emosional.

3. Kebutuhan akan otoritas

seseorang yang memiliki kekuasaan yang kuat biasanya akan menyukai situasi persaingan dan orientasi status, dan mereka akan lebih memperhatikan hal-hal yang memiliki pengaruh besar dalam lingkungan mereka.

D. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Marisanta, 2020: 31), indikator motivasi adalah

1. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menggunakan semua kemampuan, potensi, keterampilan, dan bakat terbaik yang dimiliki individu, serta untuk mencapai potensi tertinggi dalam pencapaian pribadi dan profesional mereka. Ini melibatkan pencarian makna hidup, eksplorasi diri, dan pengembangan diri yang berkelanjutan.

2. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar seperti udara, makanan, minuman, tempat tinggal, istirahat, dan kebutuhan lainnya yang diperlukan untuk menjaga kelangsungan hidup fisik dan kesehatan individu. Ini adalah kebutuhan paling mendasar yang harus dipenuhi agar individu dapat berfungsi secara optimal dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat lebih tinggi seperti keamanan, kasih sayang, dan aktualisasi diri.

3. Kebutuhan Harga Diri

Faktor khusus yang harus diperhatikan dalam organisasi terkait kebutuhan harga diri adalah kebijakan penghargaan yang adil dan transparan, peluang pengembangan karier yang jelas, dukungan manajemen yang positif, dan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengakuan individu. Selain itu, penting juga untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi, mengambil inisiatif, dan merasa dihargai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Kebutuhan keamanan dan rasa aman

Kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok, dicintai dan dicintai oleh orang lain, serta bersahabat merupakan aspek-aspek penting dari kebutuhan afiliasi atau kebutuhan akan hubungan sosial yang kuat. Ini mencakup keinginan untuk memiliki hubungan yang dekat dan bermakna dengan orang lain, merasa diterima dan dihargai dalam kelompok atau komunitas, serta membangun ikatan emosional yang memenuhi kebutuhan akan kedekatan dan koneksi interpersonal. Memenuhi kebutuhan ini dapat memberikan dukungan sosial, keamanan

emosional, dan rasa keterhubungan yang penting untuk kesejahteraan dan kebahagiaan individu.

5. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup keamanan di tempat kerja, seperti kondisi tempat kerja yang baik, perlakuan adil dari atasan, kepastian pekerjaan, perlindungan dari diskriminasi atau pelecehan, serta akses yang memadai terhadap sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Memenuhi kebutuhan ini tidak hanya penting untuk kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan

A. Pengertian Kinerja

Kinerja, menurut Mangkunegara (dalam Marisanta., 2020:15) tercermin dalam hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Evaluasi ini penting untuk mengukur seberapa efektif dan efisien pegawai dalam menjalankan tugas mereka serta sejauh mana kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, hasil kerja merupakan indikator utama dalam menilai kinerja seorang pegawai dalam lingkungan kerja.

Kinerja, menurut Hasibuan (dalam Marisanta, 2020: 15) kinerja merujuk pada hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didasarkan pada kombinasi dari keberanian, upaya, dan peluang yang dimanifestasikan melalui pencapaian dan perilaku kerja selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat prestasi individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diemban. Menurut Kasmir (dalam Marisanta, 2020: 16) 'menyatakan bahwa kinerja adalah Pencapaian dan perilaku kerja yang tercapai selama suatu periode tertentu tercermin melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu.

Keterkaitan erat antara kinerja individu dengan keseluruhan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja individu, semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mencapai peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, ketika individu memenuhi atau bahkan melampaui harapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini secara langsung dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

B. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (dalam Marisanta, 2020: 19) 'indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut':

- 1) Kualitas (mutu):
- 2) Waktu (jangka waktu):
- 3) Kerja sama antar karyawan:
- 4) Penekanan pada biaya:
- 5) Pengawasan.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang termasuk dalam *probability sampling*. "Sampling jenuh adalah Teknik pengumpulan data untuk menentukan sampel di mana semua populasi digunakan sebagai sampel." (Sugiyono 2018 : 85). Populasi dari karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri sebanyak 35 karyawan, maka sampelnya sebanyak 35 karyawan karena menggunakan sampel jenuh. *Software spss (statistical package and social science)* versi 26 akan digunakan untuk menjalankan perhitungan program komputer dalam penelitian ini, yang menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di UD Makmur Jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis statiska, uji validitas, uji rehabilitas, uji heterokedastistas, analisis uji normalitas, uji linear berganda, keefisien determinasi (R^2), uji signifikan parsial (uji t), uji signifikan simultan (uji F)

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Olah Data

Uji Validitas

Tabel 4.1

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,670	0,000	Valid
	X1.2	0,360	0,030	Valid
	X1.3	0,410	0,010	Valid
	X1.4	0,550	0,000	Valid
	X1.5	0,400	0,000	Valid
	X1.6	0,610	0,000	Valid
	X1.7	0,540	0,000	Valid
	X1.8	0,410	0,010	Valid
	X1.9	0,470	0,000	Valid
	X1.10	0,700	0,000	Valid
	X1.11	0,700	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,540	0,000	Valid
	X2.2	0,360	0,030	Valid
	X2.3	0,570	0,000	Valid
	X2.4	0,410	0,010	Valid
	X2.5	0,400	0,010	Valid
	X2.6	0,410	0,010	Valid
	X2.7	0,410	0,010	Valid
	X2.8	0,590	0,000	Valid
	X2.9	0,450	0,000	Valid
	X2.10	0,410	0,000	Valid
	X2.11	0,520	0,000	Valid
	X2.12	0,640	0,000	Valid
	X2.13	0,580	0,000	Valid
	X2.14	0,650	0,000	Valid
	X2.15	0,350	0,030	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,490	0,000	Valid
	Y.2	0,650	0,000	Valid
	Y.3	0,460	0,000	Valid
	Y.4	0,330	0,040	Valid
	Y.5	0,460	0,000	Valid
	Y.6	0,440	0,000	Valid
	Y.7	0,530	0,000	Valid
	Y.8	0,720	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.1 dapat dilihat hasil pengujian validitas pada nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena nilai Sig < 0,05.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 4.2

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,739	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,775	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,625	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas hasil pengujian reliabilitas bahwa semua item variabel

mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60 maka data diatas reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 4.3

Asym.sig.(2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi normal

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan pada tabel 4.3 dari hasil uji normalitas dengan *one sample kolmogorov-smirnov test* memiliki nilai asym.sig.(2-tailed) atas nilai residual sebesar 0.200. Dari hasil data tersebut dapat dimaknai bahwa uji normalitas mendapatkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahawa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikonieritas Data

Tabel 4.4

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Standar Multikolinearitas	Keterangan
1	Kemampuan Kerja(X1)	0,588	1,672	10	Bebas Multikolinearitas
2	Motivasi Kerja(X2)	0,598	1,672	10	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024)

Berdasarkan dari hasil analisis tabel di atas diperoleh variabel Kemampuan Kerja (X1) dan nilai VIF sebesar $1,672 < 10$ untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar $1,672 < 10$ dapat disimpulkan karena nilai VIF pada semua variabel $(X) < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel kemampuan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y),

Uji Linieritas Data

Tabel 4.5

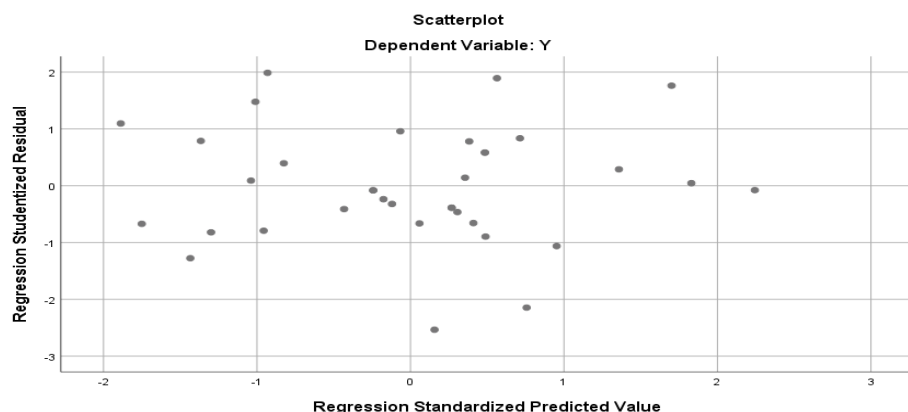
No.	Variabel	F	sig	Keterangan
1	Stress Kerja (X1) – Kinerja (Y)	47,204	0,000	Linear
2	Pelatihan Kerja (X2) – Kinerja (Y)	54,921	0,000	Linear
3	Lingkungan Kerja (X3) – Kineerja (Y)	19,176	0,000	Linear

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linieritas diatas, diketahui bahwa variabel stres Kerja dan kinerja karyawan ,pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai sig F < 0,05, sehingga menurut pedoman apabila signifikansi Linearity < 0,05 maka kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Uji Heterokedastisitas Data

Tabel 4.6



Sumber : Output Data Spss 25

Berdasarkan pada tabel 4.6 data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga bisa disimpulkan bahwa pada uji regresi tidak terdapat masalah heterokedasitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t hitung	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,557	4,594	0,000	Ha : Diterima
Motivasi Kerja(X2)	0,151	1,545	0,132	Ha : Diterima
Konstanta (a)	-2,782	- -0,551	0,585	

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2022) pada lampiran

Berdasarkan dari tabel diatas 4.7 maka dapat diperoleh persamaan, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -2,782 + 0,557 X_1 + (0,151X_2) + e$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -2,782 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel kemampuan kerja, dan motivasi kerja, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -2,782 dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,557. Apabila variabel kemampuan kerja (X1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,557 dengan asumsi variabel lain konstan
3. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,151. Apabila variabel motivasi kerja (X2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,151 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.8

R	R Square	Adjusted R Square
0,793	0,629	0,606

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan darit tabel diatas 4.8 dapat dilihat kontribusi variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada hasil pengujian data didapatkan nilai R² = 0,629 yang berarti sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.9

Variabel	t	Sig	t table	Keterangan
----------	---	-----	---------	------------

Stress kerja terhadap kinerja karyawan	5,992	0,000	2,039	variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	6,767	0,000	2,039	secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	4,574	0,000	2,039	variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan tabel tersebut, kita bisa menyimpulkan hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen dengan melihat nilai signifikansinya. Sebagai hasilnya, kita dapat menarik kesimpulan tentang dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara individual maupun secara bersama-sama.:

1. Variabel kemampuan kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel 7.060 > 2,036 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel 4,543 > 2,036 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 4.10

F	Sig	Kesimpulan
27.159	0,000	kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2024) pada lampiran

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat nilai signifikasinya. Nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan nilai F hitung > F tabel 27.159 > 3,28 yang menyatakan bahwa H_a diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Parsial Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Dinas UD Makmur Jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa kemampuan kerja memiliki Sig. 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung > t tabel 7.060 > 2,036 Dapat diartikan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Makmur Jaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan adanya pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini secara selaras dengan hasil yang di ungkap oleh Bagus Jaka (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame. Dengan demikian, penelitian kami memberikan kontribusi yang sejalan dengan temuan sebelumnya, menegaskan bahwa faktor kemampuan kerja tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan mental individu, tetapi juga dapat memberikan

pengaruh yang bermanfaat pada tingkat kemampuan kerja karyawan keseluruhan karyawan perusahaan

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD Makmur Jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel $4,543 > 2,036$. Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD Makmur Jaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga kemampuan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Makmur Jaya” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Temuan dari penelitian ini secara selarasi dengan hasil yang diperoleh oleh Rahmad Hidayat (2021), Hasil penelitian menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian kami melengkapi dan memperkuat temuan sebelumnya, menyatakan kemampuan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan tidak hanya memberikan manfaat kepada individu karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Pengaruh Secara Simultan Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di UD Makmur Jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan diperoleh t hitung $> t$ tabel $27,159 > 3,28$ maka H_a diterima, secara simultan variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “diduga kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Makmur Jaya” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan yang telah diungkap oleh Bagus Jaka (2019) yang menyatakan bahwa variabel-variabel seperti kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Oriflamec di Bali. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut tidak hanya memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam konteks kemampuan kerja dan motivasi kerja spesifik perusahaan tersebut.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, yang Berjudul Pengaruh Kemampuan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Makmur Jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kemampuan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Makmur jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kemampuan kerja dapat mengakibatkan peningkatan dalam efisiensi kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Makmur Jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa memberikan motivasi kerja dapat memberikan sumbangan yang berarti terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan. Ini mengindikasikan lebih sering memberikan motivasi kerja terhadap karyawan , semakin besar juga kemungkinan peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung kemajuan dan pengembangan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Makmur Jaya Desa Kwangkalan, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Oleh karena itu, peningkatan dalam faktor-faktor ini akan berkontribusi pada peningkatan efektifitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Saran

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau rekomendasi yang berharga bagi pihak terkait untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja individu tersebut diharapkan dapat membawa perusahaan menuju pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Saran Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, didapatkan saran bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil
2. Perusahaan harus memprioritaskan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kemampuan kerja karyawan dengan kebutuhan individu, dengan cara memberikan motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

Hasil penelitian ini memiliki nilai signifikan sebagai acuan untuk membandingkan dan menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya, serta menjadi pertimbangan penting untuk mengembangkan pemahaman lebih lanjut terkait dampak kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat menjadi landasan yang kokoh bagi penelitian-penelitian yang mendatang yang bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor tersebut dalam konteks dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi (2018) Afandi, P. (2018). M. S. D. M. P. R. Z. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3.
- Damayanti Budi, & Trianasari. (2020). Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan PT DELTA SATRIA DEWATA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Haria, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias* 1–109. http://183.91.64.37/bitstream/handle/123456789/4813/TESIS_WELHELMUS_HARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (EDISI REVI). PT. Bumi Aksara.
- Marisanta. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara III*.
- Purba Sukarman. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
- Wulandari Susilo. (2019). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *JURNAL LENTERA BISNIS*.