

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD MEDALI MAS  
BANDAR KIDUL KEDIRI**

**Kheren Tiara Amanda Sukarno Putri**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: [kherentiara123@gmail.com](mailto:kherentiara123@gmail.com)

***Abstract** This research was conducted to determine: (1) The Effect of Work Motivation on Employee Performance at UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri, (2) The Effect of Work Ability on Employee Performance at UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri, (3) The Effect of Work Motivation and Work Ability on Employee Performance UD Medali Mas, Bandar Kidul, Kediri. Respondents in this study were 50 employees who worked at UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri. This type of research uses quantitative methods and inferential statistics through validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests and f tests. the results of this study obtained the regression equation  $Y = 17.901 + 0.171X_1 + 0.668X_2$ . the variable of work motivation partially and significantly influences the performance of UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri employees with a tcount of  $1.557 > t$  table of 2.010 with a significant value of  $0.026 < 0.05$ . The variable of work ability partially has no effect on employee performance with a t-value of  $4,269 < 22,010$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously work motivation and work ability have a significant effect on employee performance at UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri. This result is evidenced by the calculated f value of 22,756 and the significant value of F is 0.000 which is  $< 0.05$ . It is expected that companies need to pay more attention to work motivation in order to improve employee performance.*

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

**Abstrak** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri, (2) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri, (3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri sebanyak 50 orang yang dijadikan sampel. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan statistik inferensial melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t dan uji f. hasil penelitian ini memperoleh persamaan regresi  $Y = 17.901 + 0.171X_1 + 0.668X_2$ . variabel motivasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri dengan nilai thitung sebesar  $1.557 > t$  tabel sebesar 2.010 dengan nilai signifikan  $0.026 < 0,05$ . Variabel kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $4.269 < 22.010$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri. Hasil ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 22.756 dan nilai signifikan F adalah 0,000 berada  $< 0,05$ . Diharapkan perusahaan perlu memperhatikan lagi mengenai motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karawan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

---

Received Januari 27, 2023; Revised Febuari 02, 2023; Maret 01, 2023

\* Kheren Tiara Amanda Sukarno Putri, [kherentiara123@gmail.com](mailto:kherentiara123@gmail.com)

## LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia mengharuskan perusahaan untuk mempertahankan dan mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja dalam pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah maupun badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan bagian yang menggerakkan sistem di sebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi perusahaan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019:93) dalam Fadillah, *et.al* (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Robbins (2017:57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2016:9) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

UD Medali Mas Bandar Kidul perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan tenun ikat selain itu juga menjual berbagai produk pakaian jadi sesuai dengan permintaan para konsumen. Produk tersebut menjadi salah satu ciri khas dari Kediri. UD Medali Mas berlokasi di Jl Kh Agus Salim No 54 C Bandar Kidul. Untuk memperoleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik UD Medali Mas Bandar Kidul melakukan motivasi kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya selain itu juga selalu mengevaluasi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut dengan mengambil “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri**”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Hafidzi *et. al*, 2019:52).

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya, dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan (Gondokusumo, 2015:10).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2012).

### **Teori Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi adalah hasrat atau dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Ekhsan (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesis.

## 2. Hubungan Kemampuan dengan Kinerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Menurut Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan nusantara III Medan”. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

## 3. Hubungan Motivasi dan Kemampuan dengan Kinerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Hafidzi et. al (2019:52) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2012). Dengan begitu ketiga variabel di atas berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan sehingga membuat karyawan bekerja dengan bergairah lalu akan mencapai tujuan perusahaan dengan mudah dan efisien.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:55) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri, sebanyak 50 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:55) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas-validitas yang dimaksud (Arikunto, 2013)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.(Juliandi dan Irfan2013:169).

2) Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi.

4) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linear (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk peramalan masa yang akan datang, apabila akan diadakan perubahan pada variabel bebas. adapun rumus regresinya menurut (Sugiyono,2013) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

(Sumber : Sugiyono, 2013)

5. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali(2013) “Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

6. Uji f (Uji Simultan)

Uji F adalah signifikan model regresi secara simultan dengan nilai signifikan (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variable independen berpengaruh terhadap variable dependen (Ghozali,2013).

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	R	Sig	Validitas	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	X1.1	0,479	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,639	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,768	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,838	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,670	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,553	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,817	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,525	0,000	0,05	Valid
<b>Kemampuan Kerja (X2)</b>	X2.1	0,493	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,645	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,694	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,705	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,651	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,716	0,000	0,05	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.1	0,674	0,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,637	0,000	0,05	Valid
	Y1.3	0,572	0,000	0,05	Valid
	Y1.4	0,667	0,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,589	0,000	0,05	Valid
	Y1.6	0,460	0,000	0,05	Valid
	Y1.7	0,381	0,000	0,05	Valid
	Y1.8	0,393	0,000	0,05	Valid
	Y1.9	0,464	0,000	0,05	Valid
	Y1.10	0,381	0,000	0,05	Valid

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian dari variabel kinerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai R dengan sig 0,000 dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	0,746	0,70	Reliabel
<b>Kemampuan Kerja (X2)</b>	0,726	0,70	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,726	0,70	Reliabel

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan >0,70 sehingga indikator atau kuisioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

No	Variabel	Nilai <i>kolmogoro v-smirnov</i>	<i>Asymp.sig. (2-tailed)</i>	Ketentuan	Keputusan
1	Motivasi kerja	0,794	0,554	>0,05	Berdistribusi normal
2	Kemampuan kerja	0,766	0,600	>0,05	Berdistribusi normal
3	Kinerja karyawan	0,921	0,364	>0,05	Berdistribusi normal

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi *asymp.sig.* variabel motivasi kerja sebesar 0,554, variabel kemampuan kerja sebesar 0,600, variabel kinerja karyawan sebesar 0,364. Berdasarkan kriteria nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data pada masing-masing variabel penelitian yang telah diuji berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

**Tabel 4. Uji Linearitas**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja karyawan* Motivasi kerja	0,567	Linier
Kinerja karyawan *Kemampuan kerja	0,602	Linier

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4 bahwa hasil uji linearitas pada penelitian ini diperoleh bahwa hubungan kinerja karyawan dengan motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,567 dan hubungan kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebesar 0,602. Berdasarkan kriteria hasil tersebut berada pada >0,05 artinya pada penelitian ini variabel-variabel yang diteliti antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang linier.

### Uji Multikolinearitas

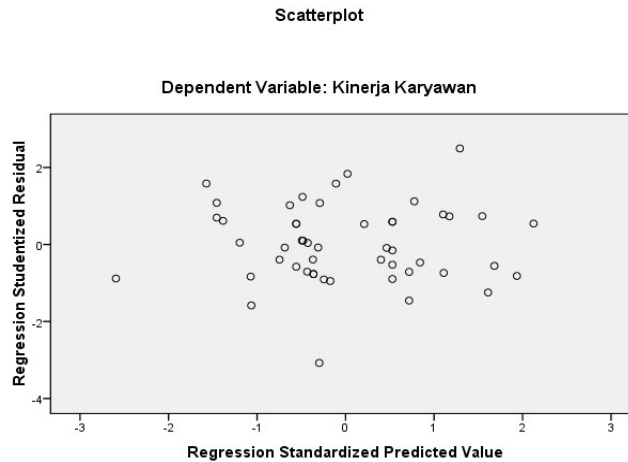
**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Variabel penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi kerja	0.631	1.585	Bebas multikolinearitas
Kemampuan kerja	0.631	1.585	Bebas multikolinearitas

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tolerance variabel independen yang meliputi motivasi kerja sebesar 0,631. Kemampuan kerja sebesar 0,631 sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF untuk seluruh variabel <10. Secara keseluruhan data sebaran kuisioner dapat dikatakan bebas atau tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.

## Uji Heterokedastisitas



(Sumber :Hasil Output Spss 16.0, 2022)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa data menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

## Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja )	0,171	1,557	0,000	Ha1 diterima
X2 (Kemampuan Kerja)	0,668	4,269	0,126	Ha2 ditolak
Konstanta (a)			17.901	
Nilai korelasi (R)			0,701	
Nilai Koefisien determinan (R2)			0.492	
F hitung			22.756	
Signifikansi F			0,000	Ha3 diterima
Y			Kinerja Karyawan	

(Sumber :Hasil Output Spss 16.0, 2022)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 17.901 + 0.171X1 + 0.668X2$$

1. Nilai Konstanta (a) = 17.901  
Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi motivasi kerja dan kemampuan kerja tidak mengalami perubahan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 17.901 satuan.
2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja = 0,171X1  
Dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,171 satuan.



- Koefisien regresi Kemampuan kerja =  $0,668X_2$   
 Nilai regresi variabel kemampuan kerja mempunyai nilai positif, dapat diartikan bahwa hubungan variabel tersebut searah. Jika kemampuan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,668 satuan.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 6. Uji t (Parsial)**

Variabel	t	Sig
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	<b>1,557</b>	<b>0,000</b>
<b>Kemampuan Kerja (X2)</b>	<b>4,269</b>	<b>0,126</b>

(Sumber : Data diolah, 2022)

- Hasil perhitungan uji t pada hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung sebesar 1,557 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri.
- Hasil perhitungan uji t pada hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung 4,269 dengan nilai signifikan  $0,126 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri.

### Uji f (Simultan)

**Tabel 7. Uji f (Simultan)**

Hipotesis	F Sig	Keterangan
<b>Diduga Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>F hitung sebesar 22,756 dengan signifikansi F sebesar 0,000 &lt; 0,05</b>	<b><math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak</b>

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti secara simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri. Hasil ini membuktikan bahwa secara empiris hipotesis ketiga dapat dibuktikan.

### Uji Koefisien Determinan

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinan**

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Koefisien Determinan ( $R^2$ )
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	<b>0,701</b>	<b>0,492</b>
<b>Kemampuan Kerja (X2)</b>		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>		

(Sumber : Data diolah, 2022)

- $R = 0,701$   
 Dapat diartikan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri.

2. Koefisien Determinan atau R square diperoleh nilai sebesar 0,492 artinya besarnya pengaruh motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada UD medali Mas bandar kidul kediri sebesar 49,2 % sedangkan sisanya berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sig t sebesar  $0,126 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,557 > 0,2,010$  sehingga dapat dikatakan variabel motivasi memiliki pengaruh kinerja karyawan secara signifikan. Karena motivasi kerja dapat mendorong seseorang melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

### **Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai sig t sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,269 < 22,010$  sehingga dapat dikatakan variabel kemampuan karyawan tidak memiliki pengaruh kinerja karyawan secara signifikan.

### **Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* diperoleh hasil uji f bahwa nilai Signifikasi pada penelitian ini adalah 0,000 dengan begitu sesuai dengan teori bahwa jika  $\text{Sig.} < 0,05$  dan akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kurangnya rasa semangat dalam melakukan pekerjaan mempunyai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,74 % dikarenakan rasa jenuh yang muncul terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap hari.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Hasil perhitungan uji t pada hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,557 < 2,010$  dengan nilai signifikan  $0,126 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri.
2. Hasil perhitungan uji t pada hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung  $4,269 < 22,010$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri.
3. Hasil perhitungan uji f hitung pada penelitian ini sebesar 22,756 dan nilai signifikasi F adalah 0,000 berada  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti secara simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Medali Mas Bandar Kidul Kediri. Hasil ini membuktikan bahwa secara empiris hipotesis ketiga dapat dibuktikan.

## **SARAN**

1. Sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan lagi mengenai motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan perlu mempertahankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu adanya kemampuan kerja yang baik maka kedepannya diharapkan perusahaan bisa lebih meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang baik dalam bekerja guna tercapainya tujuan perusahaan sedangkan menyelesaikan tugasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap kondisi perkembangan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A.Anwar prabu mangkunegara. (2009). *evaluasi kinerja sdm*. Bandung. PT.Refika.
- A.A.Anwar prabu mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, A. H. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian Iptek*, 52.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*. *Enquiry Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Profesional*, 05(02), 125-142, 85.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. rineka cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. (2014). *Performance Management – The New Realities*. institute of personnel and development.
- Bangun, W. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. erlangga.
- Davis, K. dan N. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi (ketuju)*. penerbit erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks.
- dimas rizky akbar. (2014). *Kebijakan dan Manajemen Publik Pengaruh Kemampuan , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Related papers*.
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 109.
- Frans farlen. (2011). *Pengaruhmotivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. *Institutional Repository UPN “Veteran” Yogyakarta*, 123.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. et al. (2006). , *“Organizations (Behavior, Structure, Processes),”* (Twelfth Ed). McGraw Hill.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hersey, P. dan K. H. B. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma*. erlangga.
- Juliandi A, I. dan M. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS, 169.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. B. J. S. dan B. P. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muhamad Ekhsan. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan.Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.  
<https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). . *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. . PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (keenam)*. PT. Raja Grafindo Persada,.