

Friska Arviana Saputri

Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa

E-mail : friskaas19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 22.0. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work ability, motivation, and the physical work environment on the performance of UD Alhamdulillah's Vermicelli Factory employees. The analysis technique used in this study is descriptive and statistical analysis techniques, which include a validity test, a reliability test, a classical assumption test, a multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of the SPSS for Windows version 22.0 program. Based on the results of the analysis conducted, this study succeeded in proving that work ability partially has a significant effect on performance, motivation partially has a significant effect on performance, the physical work environment partially has no significant effect on performance, and work ability, motivation, and the physical work environment partially have simultaneous significant effects on performance.

Keywords: Work Ability, Motivation, Physical Work Environment, and Performance.

PENDAHULUAN

Industri kecil dan menengah merupakan bagian dari kelompok usaha kecil dan menengah yang memiliki proporsi terbesar dalam menghasilkan Produk Domestik Bruto (PDB). Industri kecil perlu mengadaptasikan diri di tengah sumber daya yang terbatas agar tidak terdistrupsi oleh pesaing ataupun ditinggalkan oleh pelanggannya.

Salah satu sektor industri kecil yang memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah sektor industri konsumsi yaitu industri makanan. Industri makanan cukup memberikan dampak besar bagi peningkatan daya saing industri manufaktur Indonesia (<https://kemenperin.go.id/artikel/20298/industri-makanan->

dan-minuman-jadi-sektor-kampiu-). Industri manufaktur yang memproduksi makanan salah satunya adalah industri sohun. Mie Sohun merupakan mie halus yang terbuat dari aci sagu hutan. Sohun adalah sejenis bahan pelengkap makanan yang umum digunakan ibu rumah tangga untuk membuat soto, bakso, tekwan, pempek, sup. Sohun memiliki sedikit rasa, tetapi menyerap kaldu dan rasa dari bahan lain yang dimasak dengannya. Selain itu, sohun dapat langsung digoreng atau digunakan sebagai hiasan makanan. Oleh karena kegunaan sohun yang begitu banyak, maka di Kabupaten Banyumas banyak terdapat industri sohun.

Tabel 1. Data Pabrik Sohun di Kabupaten Banyumas

No	Nama Pabrik	Alamat
1	Soun Naga Sakti	Jl. Kyai Panumbang Desa Kebanggan, Kec. Sumbang, Kab. Banyumas. Kontak hp / WA: 0852 9250 6457
2	Sohun Sarang Tawon	Jl. Sunan Ampel, Grumbul Kedungares RT.07 RW.02, Kec. Sumbang, Kab. Banyumas. No. hp / WA: 0852 9048 2721
3	Pabrik Sohun Ketela Mas	Desa Buniayu, Kec. Tambak, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. No. HP: 0821 3369 7266
4	So`Un Bangkit Jaya	Sokawera Dongkelan, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. Telpon (0281) 796714
5	Surya Mas Ratna Dewi	Jl. Sunan Bonang Desa Dukuh Waluh, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. Telp. (0281) 760444
6	Sari Boga Soun Andi Wijaya	Jl. Balai Desa Karangsari, Kec. Kembaran, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. Telp / WA: 0852 2702 4869
7	CV. Gunung Ayu Santosa	Desa Purwodadi, Kec. Kembaran, Kab. Banyumas. No. handphone: 0821- 3397-0177
8	Sohun Gunung Agung	Desa Pliken, Kec. Kembaran, Kab. Banyumas, Jateng. No. tlp hp: 0877 3280 0083
9	Sohun Cap Bojongsari	Desa Bojongsari, Kec. Kembaran, Kab. Banyumas, Jateng. Telp / WA: 0853 2936 9575
10	Sohun Scorpio / Suwondo	Desa Karang Soka, Kec. Kembaran, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. Telepon: 0852 9202 3497
11	Sohun Arisfufu/ Sohun Bintang Timur	Desa Karangsari RT.02 RW.01 Kec. Kembaran, Kab. Banyumas. Kontak ponsel: 0852 2792 1736

12	Soun Berkat	Kradenan Wetan Desa Banteran, Kec. Sumbang, Banyumas. No. HP: 0877 1513 0060
13	UD Alhamdulillah	Desa Karangpucung, Kec. Tambak, Kab. Banyumas.

Sumber: (<https://www.alamatelpon.com/2021/08/daftar-pabrik-soun-jawa-tengah.html>)

Salah satunya adalah Pabrik Sohun UD Alhamdulillah. Pabrik yang berlokasi di Desa Karangpucung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas ini bergerak di bidang produksi dan pemasaran sohun dilakukan di wilayah Kecamatan Tambak dan sekitarnya, luar Kabupaten Banyumas bahkan luar Pulau Jawa.

Keberadaan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah tersebut menjadi ladang pekerjaan bagi masyarakat sekitar dan masyarakat dari luar Desa Karangpucung. Agar keuntungan yang diperoleh Pabrik Sohun UD Alhamdulillah maksimal, perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi, karena kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan pencapaian hasil akhir yang diwujudkan dalam bentuk perbandingan antara target yang dibebankan dengan realisasi yang telah dilakukan. Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja dapat diimplementasikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan di Pabrik Sohun UD Alhamdulillah dilakukan setiap enam bulan sekali dengan menggunakan metode penilaian evaluasi kinerja yang meliputi penilaian absensi secara tertulis, penilaian loyalitas, keterampilan kerja dan output produk yang dihasilkan oleh karyawan. Penilaian loyalitas yang dilakukan oleh Pabrik Sohun UD Alhamdulillah menggunakan indikator apakah karyawan menjaga rahasia bisnis perusahaan, apakah karyawan tetap bertahan dalam organisasi, apakah karyawan ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi, apakah karyawan mau mengikuti arahan atau instruksi, apakah karyawan mau bekerja sama dan membantu rekan kerja, apakah karyawan menawarkan saran-saran untuk perbaikan. Pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pabrik Sohun UD Alhamdulillah dalam beberapa tahun terakhir sudah berjalan dengan baik, hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung menurun, akan tetapi karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Target produksi yang ditetapkan adalah 320 kg/minggu atau dalam 1 bulan targetnya adalah 1.280 kg atau 1,28 ton. Berikut ini data produksi karyawan UD. Alhamdulillah selama Januari 2022 sampai dengan Oktober 2022.

Tabel 2. Data Produksi Sohun Bulan Januari-Oktober 2022

Bulan	Jumlah Produksi (ton)
Januari	6,4
Februari	5,7
Maret	5,9
April	4,3
Mei	2,7
Juni	3
Juli	5,6
Agustus	7,2
September	5,7
Oktober	4,2
Jumlah	50,7

Sumber: Pabrik Sohun UD Alhamdulillah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara umum produksi sohun mengalami penurunan. Penurunan produksi sohun terjadi karena keterlambatan pasokan bahan baku serta faktor alam yang terjadi. Penurunan produksi yang terjadi di bulan Mei 2022 diakibatkan karena keterlambatan pasokan bahan baku. Awal bulan Mei 2022 bertepatan dengan Hari Raya Idul Fitri, sehingga sebelum dan sesudah hari raya tersebut banyak pemasok yang libur dan belum dapat mengirimkan bahan baku. Selain itu karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah juga libur selama 13 hari sehingga produksi sohun mengalami penurunan. Sedangkan faktor alam mempengaruhi produksi sohun karena salah satu proses produksi sohun dilakukan dengan dijemur di bawah sinar matahari. Oleh karena itu produksi di bulan September dan Oktober 2022 mengalami penurunan, karena pada bulan tersebut sering terjadi hujan.

Kinerja diduga dipengaruhi oleh kemampuan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Kab Pangkep. Penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan, dkk (2020) pun membuktikan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo di Cabang Utama.

Menurut Thoha (2011) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sedangkan menurut Bangun (2012) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus dimulai dari meningkatkan kemampuan kerja

karyawan. Apabila karyawan tidak bekerja sesuai dengan kemampuan kerja maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja dan hal itu berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala produksi di Pabrik Sohun UD Alhamdulillah, karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan karyawan selalu menjalankan tugas dengan baik serta berorientasi pada target. Kemampuan kerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah yang baik dikarenakan pihak pabrik menyertakan setiap karyawan barunya untuk mengikuti pelatihan agar dari waktu ke waktu produktivitas karyawan selalu mengalami peningkatan.

Selain masalah kemampuan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arini, dkk (2015) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Apabila karyawan tidak diberi motivasi oleh perusahaan, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:68) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selaras dengan pendapat Anoraga (2014:12) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Apabila motivasi yang diberikan rendah, maka karyawan tidak akan maksimal dalam bekerja sehingga produksi sohun menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manajer Pabrik Sohun UD Alhamdulillah, dia mengatakan bahwa pimpinan pabrik selalu memberikan motivasi kepada karyawan, motivasi yang diberikan berupa bonus untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Bonus diberikan jika karyawan mampu memproduksi sohun sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya bonus yang diberikan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Selain itu pimpinan juga menyediakan fasilitas kerja dengan kualitas terbaik sehingga memperlancar pekerjaan karyawan. Serta pimpinan juga memuji atas hasil kerja karyawan yang baik. Adanya pujian yang diberikan membuat karyawan merasa diakui atasan jika hasil kerjanya baik dan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Ferdian (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Begitu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Pramaswara dan Priatna (2021) lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga.

Menurut Nitisemito dalam Barnawi (2014:54) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Armida Silvia (2016:184) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Jika lingkungan kerja fisik kurang mendapat perhatian maka akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kinerja karyawan dalam memproduksi sohun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan manajer Pabrik Sohun UD Alhamdulillah, manajer mengatakan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di pabrik. Pabrik memiliki halaman yang cukup luas untuk proses penjemuran sohun. Karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah juga mengatakan bahwa pencahayaan di pabrik sesuai dengan kebutuhan dan tidak menyilaukan. Pimpinan pabrik juga memperhatikan keamanan lingkungan kerja fisik pada lokasi pabrik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disampaikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah)”.

Rumusan Masalah

Rumusan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah?
4. Apakah Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.
4. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Afandi (2018:84), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2011:75), yaitu:

- (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Produktivitas, (4) Inisiatif, (5) Kerja Sama, (6) Tanggung Jawab.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey (2013) merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Indikator Kemampuan Kerja menurut Winardi dalam Prastiyo (2022), yaitu: (1) Keterampilan, (2) Pengetahuan, (3) Pengalaman Kerja.

Motivasi

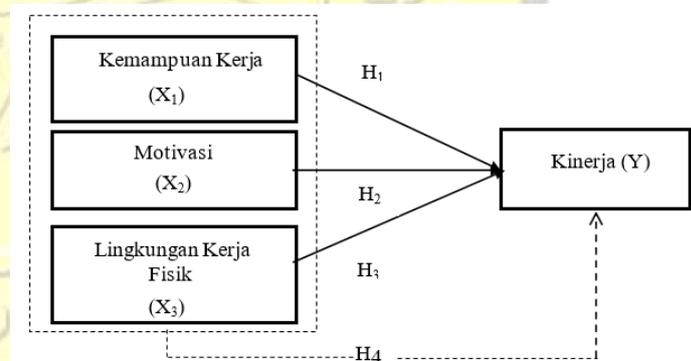
Motivasi menurut Sutrisno (2013:109) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator Motivasi menurut Afandi (2018:29), yaitu: (1) Balas Jasa, (2) Kondisi Kerja, (3) Fasilitas Kerja, (4) Prestasi Kerja, (5) Pengakuan Dari Atasan, (6) Pekerjaan Itu Sendiri.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:536) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2012:46), yaitu : (1) Penerangan, (2) Suhu Udara, (3) Suara Bising, (4) Ruang Gerak, (5) Musik, (6) Keamanan.

menggunakan font: Times New Roman 10, regular, spasi 1, spacing before 0 pt, after 0 pt.

METODE



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono dalam Wahyudi, 2022). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian teori yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- H₁ : Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.

- H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.
- H₃ : Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.
- H₄ : Kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah yang berjumlah 32 orang karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang dan yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah yang berjumlah 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for Windows versi 22.0 dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur tingkat kevalidan instrument dan untuk mengukur tingkat kehandalan kuisisioner. Uji Asumsi Klasik menggunakan Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t) Uji Simultan (Uji f) dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebesar 37,5% dan perempuan sebesar 62,5%. Responden berdasarkan usia yaitu usia 18-25 tahun sebesar 15,625%, usia 26-30 tahun sebesar 9,375%, usia 31-40 tahun sebesar 18,75% dan usia >40 tahun sebesar 56,25%. Responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan terakhir SD sebesar 34,375%, pendidikan terakhir SMP sebesar 37,5%, pendidikan terakhir SMA sebesar 25% dan pendidikan terakhir D1 sebesar 3,125%. Responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja <1 tahun sebesar 6,25%, masa kerja 1 tahun sebesar 25%, masa kerja 2 tahun sebesar 12,5%, masa kerja 3 tahun sebesar 31,25% dan masa kerja 4 tahun sebesar 25%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner Ghazali dalam Wahyudi (2022). Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan $\alpha < 0,5$, maka alat ukur tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kemampuan Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig perolehan	Sig kritis	Keterangan
1	0,825	0,3494	0,00	0,05	Valid
2	0,737	0,3494	0,00	0,05	Valid
3	0,553	0,3494	0,00	0,05	Valid
4	0,705	0,3494	0,00	0,05	Valid
5	0,747	0,3494	0,00	0,05	Valid
6	0,868	0,3494	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig perolehan	Sig kritis	Keterangan
1	0,685	0,3494	0,000	0,05	Valid
2	0,566	0,3494	0,001	0,05	Valid
3	0,315	0,3494	0,080	0,05	Tidak valid
4	0,626	0,3494	0,000	0,05	Valid
5	0,761	0,3494	0,000	0,05	Valid
6	0,875	0,3494	0,000	0,05	Valid
7	0,761	0,3494	0,000	0,05	Valid
8	0,431	0,3494	0,014	0,05	Valid
9	0,592	0,3494	0,000	0,05	Valid
10	0,729	0,3494	0,000	0,05	Valid
11	0,424	0,3494	0,016	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi Kedua

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig perolehan	Sig kritis	Keterangan
1	0,583	0,3494	0,000	0,05	Valid
2	0,397	0,3494	0,024	0,05	Valid
3	0,319	0,3494	0,075	0,05	Tidak valid
4	0,513	0,3494	0,003	0,05	Valid
5	0,460	0,3494	0,008	0,05	Valid
6	0,524	0,3494	0,002	0,05	Valid
7	0,616	0,3494	0,000	0,05	Valid
8	0,483	0,3494	0,005	0,05	Valid
9	0,620	0,3494	0,000	0,05	Valid
10	0,763	0,3494	0,000	0,05	Valid
11	0,450	0,3494	0,010	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 6. Uji Validitas Motivasi Ketiga

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig perolehan	Sig kritis	Keterangan
1	0,596	0,3494	0,000	0,05	Valid
2	0,441	0,3494	0,012	0,05	Valid
4	0,464	0,3494	0,007	0,05	Valid
5	0,450	0,3494	0,010	0,05	Valid
6	0,550	0,3494	0,001	0,05	Valid
7	0,630	0,3494	0,000	0,05	Valid
8	0,488	0,3494	0,005	0,05	Valid
9	0,659	0,3494	0,000	0,05	Valid
10	0,774	0,3494	0,000	0,05	Valid
11	0,445	0,3494	0,011	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 7. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig perolehan	Sig kritis	Keterangan
1	0,698	0,3494	0,00	0,05	Valid
2	0,622	0,3494	0,00	0,05	Valid
3	0,525	0,3494	0,02	0,05	Valid
4	0,579	0,3494	0,01	0,05	Valid
5	0,541	0,3494	0,01	0,05	Valid
6	0,663	0,3494	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig perolehan	Sig kritis	Keterangan
1	0,765	0,3494	0,000	0,05	Valid
2	0,751	0,3494	0,000	0,05	Valid
3	0,753	0,3494	0,000	0,05	Valid
4	0,734	0,3494	0,000	0,05	Valid
5	0,659	0,3494	0,000	0,05	Valid
6	0,784	0,3494	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa r_{hitung} > r_{tabel} sehingga variabel Kemampuan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika *cronbach alpha* > 0,60 maka variabel tersebut reliabel, dan sebaliknya jika *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

No	Variabel	R _{kritis}	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	0,60	0,814	Reliabel
2	Motivasi	0,60	0,712	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,60	0,615	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,831	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

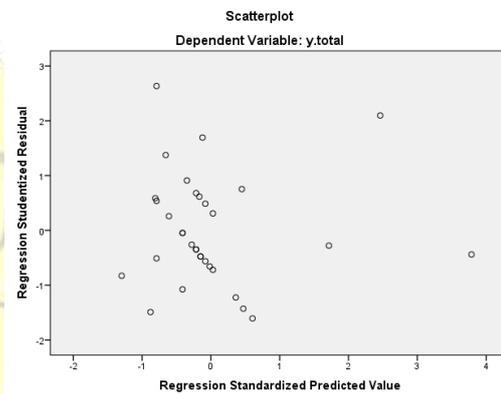
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja	0,467	2.139
2	Motivasi	0,339	2.951
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,351	2.851

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki masalah multikolinieritas, karena nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



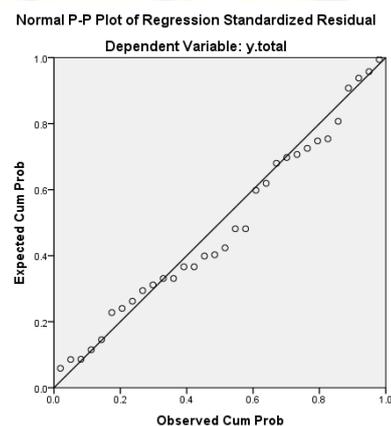
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel *dependen* dan variabel *independen* atau keduanya mempunyai distribusi normal/mendakati normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik plot.



Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas bisa dilihat bahwa penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal dan terdapat titik yang sedikit melenceng. Kondisi ini disebut outliers, artinya terdapat data yang memiliki ekor ekstrim dengan kondisi rendah. Oleh karena itu, variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini dapat disimpulkan normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-.489	2.418
Kemampuan Kerja	.361	.147
Motivasi	.292	.125
Lingkungan Kerja Fisik	.198	.215

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Analisis ini digunakan mengetahui besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, jika variabel *independennya* lebih dari satu buah.

$$Y = -0,489 + 0,361X_1 + 0,292X_2 + 0,198X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -0,489, Artinya konstanta menunjukkan nilai tetap atau jika variabel kemampuan kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) sama dengan nol(0), maka nilai konstanta kinerja (Y) pada karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah sebesar -0,489 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
2. Koefisien regresi kemampuan kerja (X1) sebesar 0,361 artinya setiap ada penambahan variabel kemampuan kerja (X1) maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,361 diasumsikan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,292 artinya setiap ada penambahan variabel motivasi (X2) maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,292 diasumsikan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,198 artinya setiap ada penambahan variabel lingkungan kerja fisik (X3) maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja sebesar 0,198 diasumsikan variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau uji t digunakan untuk menguji, signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$ penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$ ($32 - 4 = 28$). Diperoleh pada angka

t_{tabel} sebesar 2,04841. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-.202	.841
Kemampuan Kerja	2.457	.020
Motivasi	2.340	.027
Lingkungan Kerja Fisik	.919	.366

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kemampuan kerja sebesar $0,020 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,457 > t_{tabel}$ yaitu 2,04841. Hasil ini menyatakan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah dan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.
- b. Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,027 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,340 > t_{tabel}$ yaitu 2,04841. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah dan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.
- c. Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,366 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,919 < t_{tabel}$ yaitu 2,04841. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah dan hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67.712	3	22.571	22.976	.000 ^b
Residual	27.507	28	0.982		
Total	95.219	31			

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x3.total, x1.total, x2.total

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} penelitian ini adalah sebesar $22,976 > F_{tabel}$ 2,95 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja

fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji *R Square* program SPSS for Windows versi 22 dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.843 ^a	.711	.680

a. Predictors: (Constant), x3.total, x1.total, x2.total
b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,680. Hal ini berarti 0,680 atau 68% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 32% ($100\% - 68\% = 32\%$) dijelaskan oleh faktor lain dari yang berada di luar penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yang dilakukan pada 32 karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
3. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.
4. Kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pabrik Sohun UD Alhamdulillah. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja diterima.

Saran

1. Pabrik dapat memperhatikan dan memperkuat faktor kemampuan kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan dan norma-norma yang berlaku dalam bekerja, serta meningkatkan kemampuan kerja individu dengan lebih banyak mengikuti pelatihan-pelatihan formal dan non formal.
2. Pabrik diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan motivasi yang ada di dalam perusahaan, diantaranya dengan meningkatkan pemberian bonus atau *reward*, memfasilitasi peralatan kerja yang berfungsi dengan baik, serta memberikan pujian atas hasil kerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah. Artinya semakin baik motivasi di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Pabrik diharapkan untuk tetap memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawan, di antaranya dengan penerangan ruangan pabrik seperti memberikan banyak ventilasi, suhu udara juga harus diperhatikan sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk aktivitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

(Times New Roman 12, Regular, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt).

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Edisi 1. Ed.Zanafa.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arianto, N., & Hadi, K. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 3.
- Arini, Mukzam, dan Ruhana. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 22, No. 1.
- Asriel, Silvia Armida, D. 2016. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Kencana.

*Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Pabrik Sohun UD Alhamdulillah)*

- Ayu Widianingrum dan Indi Djastuti, 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang*”. *Jurnal Management*. Vol. 5, No. 4, 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barnawi, A. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. (R. K. Ratri, Ed.) (II). Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Blanchard dan Hersey. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahan Harbani Pasolong. Alfabeta, Bandung.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi Sarjana. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Fitri dan Ferdian. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia”. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 6, No. 2.
- Gunawan, Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. 2019. *Industri Makanan dan Minuman Jadi Sektor Kampiun*. Diambil dari <https://kemenperin.go.id/artikel/20298/industri-makanan-dan-minuman-jadi-sektor-kampiun> diakses tanggal 28 Desember 2022.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: STIA LAN.
- Munawaroh, Siti. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen). Skripsi Sarjana. Kebumen : Universitas Putra Bangsa.
- Nurhaedah, Sukmawati, dan Saleh. 2018. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 7 (1).
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2005 tentang *Desa*.
- Pramaswara dan Priatna. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga”. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 3.
- Prastiyo, Lugu. 2022. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Cabang Kebumen)*. Skripsi Sarjana. Kebumen : Universitas Putra Bangsa.
- Rosida Tri. 2021. *Daftar Pabrik Soun Jawa Tengah*. Diambil dari <https://www.alamatelpon.com/2021/08/daftar-pabrik-soun-jawa-tengah.html> diakses tanggal 28 Desember 2022.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti, Sembiring, Y. P., & Sugiyono. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Skripsi Universitas Sumatera Utara, 29-40.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi; Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwanto dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Birokrasi dan politik Indonesia*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Wahyudi, Arfina Nur. 2022. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Klerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombang. Skripsi Sarjana. Kebumen : Universitas Putra Bangsa.
- Wuwungan, Nelwan, dan Uhing. 2020. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EMBA*. Vol. 8, No. 1, 75-84.