Journal of Islamic Business Management
P-ISSN XXXX-XXXX, E-ISSN XXXX-XXXX
Volume 1 Issue 1, January - June 2025
https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/kasbuna

Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sate H. Tukri Sobikun Ponorogo

Moch. Naskhud Tholibil Ilmi [1*], Yulia Anggraini[2]
[1] Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, mnaskhud@gmail.com
[2] Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, anggraini@iainponorogo.ac.id

Article Info

Article history:
Received January 10, 2025
Revised March 1, 2025
Accepted may 27, 2025
Available online June 26, 2025

*Corresponding author email : anggraini@iainponorogo.ac.id

Keywords:
Employee, Wages, Work Environment, Motivation

Abstract

Introduction: carrying out his duties and responsibilities at work. In this research there are several problems related to the variables to be studied, namely wages, work environment and motivation. There is effective performance if one of the factors is. Wages have an important meaning in the performance of wages, employees feel enthusiastic and appreciated. The work environment has an important meaning in employee performance. By creating a work environment, conditions are conducive. Motivation has an important influence on employee performance, so employees feel there is encouragement given by the leader so that employees have more potential and take the initiative. **Research Methods:** The method in this research uses quantitative primary data **Results:** The results of the research show that wages are proven to have a significant influence. The work environment is proven to have a significant influence. Motivation is proven to have a significant influence. Simultaneously, wages, work environment, and motivation all variables have a positive influence on employee performance at Rumah Sate H. Tukri Sobikun Ponorogo. **Conclusion:** So it can be seen from the coefficient of determination test (R2) that the Adjusted R Square value is 0.539. All variables, namely wages, work environment and motivation, provide a

	simultaneous influence of 53.9% on employee performance variables, then the remaining 47.1% is influenced by other variables outside the research.
DOI: 10.21154/kasbuna.v1i1.9366 Page: 21 - 37	Kasbuna with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)

INTRODUCTION

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu tempat untuk berkumpul dan bekerja bagi setiap orang guna mencapai tujuan secara bersama-sama. Pada perusahaan memiliki berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun non manusia keduanya sangat penting bagi berjalannya perusahaan. Tetapi sumber daya manusia memiliki peran yang begitu penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, sebab manusia ialah sumber daya yang aktif. Melihat semakin ketat persaingan perusahaan bisnis yang begitu besar menekankan suatu bisnis harus mampu mempertahankan dan mempertimbangkan dari persaingan yang moderen maupun konvensional, yang bisa di jalankan seorang bisnis agar mampu bertahan dalam persaingan yaitu dilakukan pengecekan suatu organisasi yang kurang baik agar dapat di tekankan strategi yang baru (Dwi Astuti &Muhammad Richo, 2023). Perusahaan dikatakan maju apabila perusahaan di mulai dari ketentuan manusia sendiri, semakin cepat menindak lanjuti persaingan semakin mempertahan perusahaan dalam mempertinggi efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Dalam mencapai target perusahaan Sumber daya manusia sangat berpengaruh agar dapat mempertimbangkan kualitas perusahaan bahkan agar bisa dapat bertanggung jawab secara etis, tercapainya tujuan perusahaan bisa dilihat dari lingkungan kinerja yang bersungguh-sungguh dan baik. Apabila kinerja dipandang bagus itu mempunyai keahlian yang cukup baik, karyawan yang menimbulkan rasa perjuangan yang tinggi, mengabdikan, disiplin, tanggung jawab, sehingga berdaya guna bagi lingkungan kinerja sangat mungkin mendapatkan apresiasi yang cukup baik. Karyawan yang sudah ahli dalam bidangnya bisa diartikan sebagai pandangan terhadap kinerja untuk selalu mempunyai ide, sikap yang adil, tanggung jawab, jujur, dan penuh di beri sebutan yang baik untuk keberhasilan pekerjaan (Sulfitriah and Arini, 2021).

Makanan khas kuliner berupa sate ayam adalah sate ayam yang di produksi dari daging ayam kampung, pada umumnya sate ayam di kelola dengan beberapa tahapan seperti di panggang menggunakan arang kayu, dan di sediakan dengan pilihan bumbu kecap atau bumbu kacang. Pada umumnya di negara indonesia sate ayam di sajikan bersama lontong atau nasi. Sate ayam adalah makan khas di jawa timur khusunya di Ponorogo di perusahaan sate ayam H. Tukri Sobikun. Selain itu daging sate ayam juga terasa sangat empuk dan memiliki aroma yang sedap dan menggugah selera, pengolahan sate ayam hampir sama pada pengelolahan umumnya sate dimanapun, pertama daging ayam di potong kecil sesuai ketentuan dan di taburi bumbu, kedua

proses pembakaran yang memiliki waktu cukup lama agar sate ayam bisa matang semua, yang ketiga tahap terakhir yaitu penyajian. Perusahaan sate ayam H. Tukri Sobikun memiliki ciri khas yang berbeda banyak warga sekitar menyebutnya sate VIP karena ukuran sate yang besar, dan yang membedakan lagi proses pengolahan dari bahan baku yang berkualitas daging ayam bagus. Persuhaan tersebut bertepatan di JL Lawu Gg. Sate 43k Hasanudin, Nologaten, Ponorogo.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan oleh peneliti adalah teori kinerja. Menurut Kasmir kinerja menjalankan tugas pekerjaanya dengan menggunakan tenaga fisik atau pikiran kepada suatu perusahaan dan medapatkan imbalan jasa berupa uang sesuai perjanjian sebelumnya, apabila tugas dari pemimpin dilakukan dengan sungguh-sungguh serta tanggung jawab maka akan membentuk kualitas dan kuantitas yang baik bagi perusahaan. Faktor - faktor yang menjadi pengaruh dalam dunia kinerja karyawan yaitu kemampuan, upah, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, pemimpin, budaya organisasi, lingkungan kerja (Kasmir,2016). Dari faktor-faktor tersebut akan diambil tiga variabel oleh peneliti diantaranya upah, lingkungan kerja, dan motivasi.

Menurut Matris dan Jakso telah di terapkan terkait upah, upah adalah imbalan yang wajib dibayar yang begitu penting dalam kinerja. Upah sebagai salah satu kompenen yang sangat penting dalam upaya menjunjung dunia kerja karyawan sehingga dalam pemberian upah harus di perhatikan yang pantas dan layak bagi karyawan (Martis& Jakso, 2011).Didalam pemberian upah para pemimpin harus meperhatikan dengan prinsip keadilan, berati pemberian upah yang tinggi harus di kaitkan dengan kerja karyawan dan jambatan yang dimiliki oleh karyawan, jika upah tidak diberlakukan maka bisa telibat lingkungan kerja kurang efektif. Dengan adanya upah dan gaji karyawan akan menimbulkan rasa produktifitas dan tanggung jawab, dan diharapkan tenaga kerja karyawan harus melakukan tugas yang di berikan kepada pemimpin. Sehingga dunia kerja pada karyawan akan meningkatkan serta perestasi yang diberikan juga meningkat karena merasa di hargai oleh perusahaan dalam pekerjaanya.

Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yaitu proses kegiatan yang dilakukan oleh pekerja diantara kehidupan sosial,fisik, dan psikologi, dalam sebuah perusahaan yang sangat berperan agar melaksankan tugasnya (Sedermayanti, 2013). Apabila lingkungan kerja kurang baik dan keadaan lingkungan kerja dibiarkan begitu lama akan memepengaru kinerja karyawan kurang puas dan akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak teratur dan kurang produktif, oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh penting dalam dunia usaha maupun bisnis.

Lingkungan kerja fisik yaitu sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Marpaung motivasi bagi kinerja merupakan dorongan yang diberikan oleh atasan agar seorang karyawan mempunyai kemapuan lebih, dan dengan adanya motivasi karyawan juga merasa senangan. Dengan kata lain, motivasi adalah proses mencapai suatu tujuan. Seseorang yang termotivasi berarti memiliki kekuatan untuk sukses dalam hidup (Shalahuddin &Marpaung, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan kepada pemimpin perusahaan kinerja karyawan bagus, tetapi perlu adanya peningkatan. Pemimpin perusahaan pada kenyataanya sering melakukan teguran terkait, etika, dan kenyamanan lingkungan kerja belum sesuai yang diinginkan dalam perusahaan.(Bapak Suroto)

Upah juga menimbulkan faktor antara pemilik serta tenaga kerja yang baik, jadi upah juga mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan sate ayam H. Tukri Sobikun, upah sangat berpengaruh penting dengan adanya tinggkat upah akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pada konsep perupahan wajib diberikan oleh sesorang yang bekerja.

Selain upah didalam tenaga kerja perlu di perhatikan seperti lingkungan kerja, Motivasi Kerja. Apabila lingkungan kerja baik maka akan memepengaruhi dan akan berdampak positif bagi kinerja karyawan, salah satu kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik, dilihat dari tenaga kerja yang optimal, kondusif, nyaman, aman, dan sehat. Jika lingkungan kerja kurang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang lain akan berdampak di kehidupan sehari-hari bahkan kepecayaan yang timbul diri sendiri akan hilang serta kesehatan fisik maupun mental. Maka didalam dunia kerja lingkungan kinerja sangat penting untuk mempengaruhi kinerja dalam perusahaan, terbentuknya lingkungan yang kondusif akan berhubungan dengan tenaga kerja yang sangat ber potensi baik.

Selanjutnya tugas lain dari seorang pemimpin adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik, jadi adanya motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di perusahaan bisnis sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo tersebut. Motivasi sangan penting adanya motivasi yang diberikan pemimpin untuk karyawanya dapat menimbulkan dukungan perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dalam mencapai hasil yang lebih optimal. Motivasi kerja dapat memotivasikan karyawan untuk bekerja keras, dalam hal ini dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, dan akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan (Musarifah Ikhwana dan Yulia Anggraini, 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti terdorong untuk mengatasi permasalahan serta ingin menguji dan menganalisis seberapa pengaruh variabel upah, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan ingin menguji seberapa kebersamaan (simultan) variabel memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

RESEARCH METHOD

Menurut Sugiyino mendefinisikan bahwasanya metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitati (Sugiyono, 2018) . Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sate H. Tukri Sobikun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, diperoleh dari kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini berisi anget pertanyaan yang berhubungan pengaruh upah, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang disebar kepada 31 responden karyawan yang ada di perusahaan sate H. Tukri Sobikun Ponorogo

Dalam penelitian ini peneliti menentukan populasinya yaitu kinerja karyawan. Peneliti mengambil sampel sebesar 31 responden. Oleh karena itu agar memperoleh data penulis menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh yaitu populasinya keseluruhan anggota karyawan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* digunakan untuk mengukur keyakinan sikap dan pemahaman.

Tabel 1.Oprasional Konsep Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No Item	Skala
(X1) upah	Sistem pengupahan	Saya mendapatkan upah sesuai dengan standar yang ditentukan	1	Likert
		Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan tepat waktu	2	Likert
	Sistem upah menurut produksi	Saya mendapatkan upah dari perusahaan sesuai kinerja yang telah saya berikan	3	Likert
		Apabila perusahan memperoduksi lebih banyak apakah mendapatkan upah lebih	4	Likert
	Sistem upah menurut senioritas	Apakah upah yang saya terima naik seiring dengan lamanya bekerja	5	Likert
		Apakah pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja	6	Likert
	Sistem upah menurut kebutuhan	Apakah upah yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari	7	Likert
		Apakah upah yang saya terima sudah adil dan layak	8	Likert
(X2) Lingkungan	Hubungan karyawan	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	9	Likert

Kerja				
		Hubungan berlangsung secara serasi dan lebih bersifat kekeluargaan	10	Likert
	Suasana kerja	Suasana kondisi dalam ruang kerja saya nyaman dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	11	Likert
		Tempat kerja saya selalu bersih	12	Likert
	Fasilitas kerja	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah	13	Likert
		Peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja	14	Likert
	Keamanan Kerja	Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin	15	Likert
		Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	16	Likert
(X3) Motivasi	Peluang Untuk Maju	Saya merasa tidak dibeda- bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja	17	Likert
		Dalam melaksanakan suatu pekerjaan saya harus mendapatkan hasil terbaik	18	Likert
	Pengakuan atas kinerja	Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik	19	Likert
		Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman	20	Likert
	Prestasi	Saya selalu melaksanakan inisiatif dalam melaksanakan tugas, agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah	21	Likert
		Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan bisnis	22	Likert
	Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	23	Likert
		Saya harus menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi	24	Likert
Kinerja (Y)	Kualitas Pekerjaan	Saya selalu teliti dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	25	Likert
		Saya selalu memahami dan mematuhi tugas-tugas yang diberikan perusahaan	26	Likert
	Kuantitas Pekerjaan	Saya memiliki pengetahuaan dan keahlian atas pekerjaan yang lakukan	27	Likert
		Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja di setiap pekerjaan	28	Likert

Tepat Waktu	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	29	Likert
	Target kerja saya selalu terpenuhi	30	Likert

Pengukuran data dengan *Skala Likert*, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Melalui skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2018). Dalam *Skala Likert* terdapat empat bagian. (SS)=angat sutuju. (S)= setuju. (TS)= tidak setuju. (STS)= sangat tidak setuju.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Hipotesis meliputi antara Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji f, dan Koefesien Determinasi (R^2).

RESULT AND DISCUSSION

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan kepada karyawan di rumah sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Penulis memperoleh data karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin responden, umur, dan pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

   Banyak responden berdasarkan jenis kelamin yaitu ressponden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan percent 71.0%. Dan jenis responden wanita sebanyak 9 dengan percent 29.0%. Hal ini menunjukan bahwasanya responden jenis kelamin didominasi oleh laki-laki.

b. Umur

   Sebagian umu responden diantaranya : umur 20-30 tahun sebanyak 15 orang dengan percent 48.4%. Umur 31-40 tahun sebanyak 6 orang dengan percent 19.4%. Umur 41-55 sebanyak 10 orang dengan percent 32.3%. Hal ini menunjukan bahwasanya responden berdasarkan usia diduduki responden yang berusia 20-30.

c. Pekerjaan

   Berdasarkan data responden pekerjaan diantaranya: responden berdasarkan produksi sebanyak 20 orang dengan percent 64.5%. Dan responden berdasarkan jenis pekerjaan sebagai pelayanan sebanyak 11 orang dengan percent 35.5%. Hal ini menunjukan responden berdasarkan jenis pekerjaan diduduki oleh bekerja sebagai produksi.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Upah (X_1)

No Butir Pernyataan	Nilai r *hitung*	Nilai r_{tabel} n= 31, a=5%	Keterangan
1	0,585	0,344	Valid
2	0,560	0,344	Valid
3	0,552	0,344	Valid
4	0,519	0,344	Valid
5	0,991	0,344	Valid
6	0,552	0,344	Valid
7	0,603	0,344	Valid
8	0,617	0,344	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29,2024

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,344) dengan signifikansi 5%. Yang memiliki arti semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid. Pada variabel upah (X_1) masing-masing semua pernyataan dapat dikatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Butir Pernyatan	Nilai r *hitung*	Nilai r_{tabel} n= 31, a=5%	Keterangan
1	0,610	0,344	Valid
2	0,552	0,344	Valid
3	0,589	0,344	Valid
4	0,597	0,344	Valid
5	0,579	0,344	Valid
6	0,605	0,344	Valid
7	0,531	0,344	Valid
8	0,593	0,344	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29, 2024.

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,344) dengan signifikansi 5%. Yang memiliki arti semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid. Pada variabel lingkungan kerja (X_2) masing-masing semua pernyataan dapat dikatakan layak sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi (X_3)

No Butir Pernyataan	Nilai r *hitung*	Nilai r_{tabel} n= 31, a=5%	Keterangan
1	0,639	0,344	Valid
2	0,610	0,344	Valid
3	0,520	0,344	Valid
4	0,540	0,344	Valid
5	0,684	0,344	Valid
6	0,543	0,344	Valid
7	0,620	0,344	Valid
8	0,513	0,344	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29,2024.

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,344) dengan signifikansi 5%. Yang memiliki arti semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid. Pada variabel motivasi (X_3) masing-masing semua pernyataan dapat dikatakan layak digunakan instrumen penelitian.

Tabel 5. Validitas Kinerja (Y)

No Butir Pernyataan	Nilai r *hitung*	Nilai r_{tabel} n= 31, a=5%	Keterangan
1	0,587	0,344	Valid
2	0,695	0,344	Valid
3	0,660	0,344	Valid
4	0,575	0,344	Valid
5	0,733	0,344	Valid
6	0,576	0,344	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 29,2024.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,344) dengan signifikansi 5%. Yang memiliki arti semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid. Pada variabel kinerja (Y) masing-masing semua pernyataan dapat dikatakan layak digunakan untuk instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji ini berfungsi untuk mengetahui jawaban responden konsisten dan stabil, apakah alat ukur yang digunakan sudah akurat, stabil atau cukup. Menurut Sugiyono dan Ghozali menunjukan bahwa Alpa Cronbach's minimal 0,6. Apabila instrumen alat ukur memiliki nilai < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliable (Sugiyono dan Ghozali, 25).

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Batas	Keterangan
1	Upah	0,717	0,6	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,708	0,6	Reliabel
3	Motivasi	0,707	0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,709	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29,2024.

Berdasarkan Tabel 6 menunjukan bahwa semua variabel diantaranya upah (X_1) lingkungan kerja (X_2) motivasi (X_3) kinerja (Y) sudah di uji reliabilitas dengan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,6. Memiliki arti bahwasanya masing-masing variabel dikatakan realibel. Demikian variabel semua dalam penelitian ini layak digunakan untuk penelitian.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian analisis regresi berganda tujuannya adalah untuk menemukan pola hubungan antara variabel (*dependen*) dengan lebih dari variabel *(independen*). Analisis regresi linier yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah (X^1), lingkungan kerja (X^2) dan motivasi (X^3) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus dalam regresi linier berganda sebagi berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3$.

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Cofficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Costant)	13.20	2.047		.6.451	001
Upah	-162	044	-.465	3.690	001
Lingkungan kerja	209	067	.402	.3.106	004
Motivasi	193	057	.429	.3.362	001

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29,2024

Tabel 7 menunjukan bahwasanya hasil uji regresi linier berganda mendapatkan model regresi berganda yaitu :

Y = 13.00 + 0,162 (upah) + 0,209 (lingkungan kerja) + 0,183 (motivasi)

Kesimpulan

a. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 13,00 maka bisa diartikaan, apabila variabel independe memiliki nilai 0 (konstan) maka variabe dependen bernilai 13,00.
b. Nilai koefesien regresi variabel X_1 memiliki nilai negatif (-) sebesar -0,193. Maka dapat diartikan apabila variabel X_1 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitupun

sebaliknya. Sehingga apabila variabel upah diperoleh negatif kecenderungan akan mencari pekerjaan lain dan berpindah-pindah pekerjaan yang menjanjikan upah lebih besar.

c. Nilai koefesien regresi variabel X_2 memiliki nilai positif (+) sebesar 0,209. Maka dapat diartikan apabalila variabel X_2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.
d. Nilai koefesien regresi variabel X_3 memiliki nilai positif (+) sebesar 0,193. Maka dapat diartikan apabila variabel X_3 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Uji t

Dalam uji t atau parsial adalah bertujuan untuk menguji variabel independen apakah mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri atau parsila terhadap variabel dependen. dari uji t dilihat dari signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan yang digunakan, apabila nilai yang diperoleh memiliki profitabilitas < nilai alpha (a= 0,05). Maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Costant)	13.20	2.047		.6.451	001
Upah	-162	044	-465	3.690	001
Lingkungan kerja	209	067	.402	.3.106	004
Motivasi	193	057	.429	.3.362	001

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29,2024

Dapat disimpulkan bahwasanya dari tabel 8 memiliki arti diantaranya :

1. Upah memiliki arti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari sig. Bernilai 0,001 < 0,05 sehingga disimpulkan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
2. Lingkungan kerja memiliki arti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari sig. Bernilai 0,004 < 0,05 sehingga disimpulkan H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.
3. Motivasi memiliki arti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari sig. Bernilai 0,001 < 0,05 sehingga disimpulkan H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

Uji f

Uji F atau uji bersama-sama adalah uji yang memiliki tujuan seberapa pengaruh semua variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat, atau untuk menguji model regresi yang dihasilkan apakah bernilai signifikan atau tidak. Apabila hasil yang dibandingkan memiliki

signifikansi ≤ 0,05 maka mempunyai arti variabel bebas secara bersama-sama berepengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Uji F (simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.537	3	8.179	12.689	001[b]
	Residual	17.404	27	.645		
	Total	41.941	30			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29,2024.

Berdasarkan tabel 9 yang artinya profitabilitas bernilai 0,001 ≤ 0,05 sehingga disimpulkan H_{a4} diterima dan Ho_4 ditolak. Artinya semua variabel yaitu upah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3). **Secara bersama-sama berpengaruh signifikan** terhadap kinerja (Y)

Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Dalam uji koefesien determinasi (R^2) memiliki tujuan ingin mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat atau untuk mengukur model variabel-variabel dependen seberapa jauh ketarmpilan yang diperoleh.

Tabel 10. Uji Koefesien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765[a]	.585	.539	.80286

Sumber : Data diolah dengan SPSS 29, 2024.

Tabel 10 di atas menunjukan bahwasanya hasil nilia (R) yang didapatkan sebesar 0,765 atau 76,7%.Yang artinya variabel tersebut terdapat hubungan yang kuat antara upah (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai koefesien determinasi yang didapatkan adalah nilai Adjusted R Square sebesar 0,539 atau 53,9%. Yang memiliki arti bahwa variabel upah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3). Memberikan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 53,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dan sisanya 47.1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

1. Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Rumah Sate H.Tukri Sobikun Ponorogo.

   Berdasarkan hasi uji t diperoleh hasil bahwasanya pengaruh upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 artinya nilai profitabilitas 0,001 <

0,05 ssehingga disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya bahwa variabel upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam hasil penelitian data pengujian regresi mendapatkan nilai koefisien regresi variabel upah (X1) bernilai negatif sebesar -0,162. Sehingga apabila ada kenaikan 1% maka variabel (Y) akan menurun, begitu sebaliknya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan upah harus diperbaiki atau ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan penelitian Afredo Y Mahihodi, Daisy S, Antonius Y. menyatakan apabila koefesien bernilai negatif variabel (X_1) akan meningkat 1% dan variabel (Y) akan menurun [1] Hubungan negatif yang terjadi ini sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam kinerja karyawan. Bahwa pada saat upah meninggkat akan terjadi penurunan kinerja yang diminati, begitu sebaliknya. Bisa jadi apabila upahnya meninggkat peraturann dalam perusahaan semkakin sulit, sehingga kinerja memilih pekerjaan lain.

2. Pengaruh Lingkungan (X_2) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sate H.Tukri Sobikun Ponorogo.

   Berdasarkan hasi uji t pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwasanya memperoleh signifikansi bernilai sebesar 0,004 yang artinya profitabilitas bernilai 0,004 atau 0,04 < 0,05 sehingga disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

   Koefisien regresi variabel upah (X_2) bernilai positif sebesar 0,209. Sehingga apabila ada kenaikan 1% maka variabel (Y) akan meningkat, begitupun sebaliknya. dengan demikian untuk meningkatkan lingkungan kerja di rumah makan sate H.Tukri Sobikun ditingkatkan lagi agar lebih kondusif terhadap kinerja karyawan.

   Dalam penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Novia Anggita Rahmawati yang memiliki nilai kedua yaitu uji t berpengaruh signifikan dan regresi bernilai positif.[2] Kesimpulanya apabila lingkungan kerja semakin tinggi dan meningkat maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sate H.Tukri Sobikun Ponorogo.

   Berdasarkan hasi uji t mendapatkan hasil bahwa pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan signifikansi yang memiliki nilai sebesar 0,001 yang artinya nilai profitabilitas 0,001 atau 0,01 < 0,05 ssehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

   Dalam hasil penelitian data pengujian regresi mendapatkan nilai koefisien regresi variabel upah (X_2) bernilai sebesar 0,193 positif . Sehingga apabila ada kenaikan 1% maka

[1] Alfredo Y Mahihody, Daisy S. M. Engka, and Antonius Y. Luntungan, "Pengaruh Upah Dan Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Terhadap Pengangguran Di Kota Manado", Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 18.3 (2018), 24–34.

[2]Novia Anggita Rahmawati, 'Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah)', Jurnal Manajemen Diversifikasi, 1.3 (2021), 433–39.

variabel (Y) akan meningkat, begitu sebaliknya. Sehingga untuk meningkatkan dorongan motivasi kerja di rumah makan sate H.Tukri Sobikun ponorogo lebih ditingkatkan lagi agar lebih bagus terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin. Menyataka bahwa dari uji t memiliki nilai pengaruh signifikan dan regresi bernilai positif[3]. Kesimpulanya apabila variabel motivasi (X_3) meningkat 1% dalam perusahann maka variabel (Y) juga akan mengalami keningkatan.

4. Pengaruh Upah (X_1), Lingkungan (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y) Rumah Sate H.Tukri Sobikun Ponorogo.

Upah, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. upah mengacu bagi kenerja karyawan dengan adanya upah karyawan bisa menjamin kehidupan dan mencerminkan hasil-hasil atau jasa yang telah diberikan yaitu berupa pekerjaan. Lingkungan kerja mengacu bagi perusahan adanya lingkungan kerja dalam suatu pekerjaan dapat meningkatkan efsiensi dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dalam pekerjaan terbentuk nyaman dan kondusif. Motivasi mengacu bagi kinerja karyawan adanya dorongan motivasi yang diberikan oleh atasan, maka bisa mengubah perilaku pegawai merasa semangat sesui ketentuan perusahaan.

Upah, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersamaan (simultan) memiliki dampak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan sate H.Tukri Sobikun Ponorogo. Hal ini bisa dilihat dari uji F bernilai signifikan sebesar 0,001 artinya nilai profitabilitas 0,001 atau 0,01 ≤ 0,05 sehingga disimpulkan H_O ditolak dan H_4 diterima. Yang artinya bahwa variabel upah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil koefesien determinasi bernilai koefesien kolerasi (R) sebesar 0,765[a] atau 76,5% yang berarti nilai tersebut terdapat hubungan kuat antara semu variabel upah (X_1), lingkungan kerja(X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefesien determinasi bernilai *Adjusted R Square* sebesar 0,539. Sehingga variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) memeberi kontribusi secara bersamaan sebesar 53,9% terhadap variabel (Y). Dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Dalam penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellisyah Nur Selliana bahwa upah dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.[4] kemudian selanjutnya Penelitain yang dilakukan oleh Hendri Sembiring bahwa lingkungan dan motivasi secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh terhadap

[3] Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, and Alwi Suddin, 'Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur', Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 10.2 (2017), 144.

[4] Ellisyah Nur Selliana, 'Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Tunjangan Tan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darmawisata Indonesia', 2020, 1–15.

kinerja karyawan.[5] Dan selannjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dwi Astuti dan Muhammad Richo Rianto, menyatakan bahwasanya upah, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.[6] dalam penelitian ini terbukti bahwa hipotesis keempat terbukti diterima.

CONCLUSION

Setelah dilakuka penelitian mulai dari beberapa tahapan pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan sate ayam H.Tukri Sobikun Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t untuk mendapatkan nilai signifikansi yang setinggi-tingginya yaitu sebesar 0,001 < 0,05 (1% < 5%) sehingga disimpulkan H_O ditolak dan H_1 diterima. Yang memiliki arti bahwa variabel upah (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di rumah makan sate H.Tukri Sobikun Ponorogo.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan sate ayam H.Tukri Sobikun Ponorogo. Dibuktikan dengan menggunakan uji t untuk mendapatkan nilai signifikansi yang setinggi-tingginya yaitu sebesar 0,004 < 0,05 (4%< 5%) sehingga disimpulkan H_o ditolak dan H_2 diterima. Yang memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di rumah makan sate H.Tukri Sobikun Ponorogo.
3. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan sate ayam H.Tukri Sobikun Ponorogo. Hal ini telah dibuktikan dengan menggunakan uji t untuk mendapatkan nilai signifikansi yang setinggi-tingginya yaitu sebesar 0,001 < 0,05 (1% < 5%) sehingga disimpulkan H_o ditolak dan H_3 diterima. Yang memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di rumah sate ayam H.Tukri Sobikun Ponorogo.
4. Upah, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah makan sate H.Tukri Sobikun Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan hasil uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ≤ 0,05 sehingga disimpulkan Ho ditolak dan H_4 diterima. Yang memiliki arti bahwasanya semua variabel diantaranya upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) yang ada di rumah makan sate H.Tukri Sobikun Ponorogo.

[5] Hendri Sembiring, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan', Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 13.1 (2020), 10–23.

[6] Astuti and Muhammad Richo Rianto, "Pengaeruh Lingkungan kerja, Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan, Vol 1 No 2 (2022), 90–96.

REFERENCES

Journal

Jurnal

Ahmad Shalahuddin and Berman Paulus Marpaung, "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara", Jurnal Manajemen 7.1 (2016).

Alfredo Y Mahihody, Daisy S. M. Engka, and Antonius Y. Luntungan, "Pengaruh Upah Dan Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Terhadap Pengangguran Di Kota Manado", Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 18.3 (2018), 24–34.

Astuti and Muhammad Richo Rianto, "Pengaeruh Lingkungan kerja, Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan, Vol 1 No 2 (2022), 90–96.

Dwi Astuti and Muhammad Richo Rianto, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan, 1.2 (2023), 0–6.

Ellisyah Nur Selliana, 'Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Tunjangan Tan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darmawisata Indonesia', 2020, 1–15.

Hendri Sembiring, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan', Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 13.1 (2020), 10–23.

Msarifah Ikhwana dan Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01" Journal of Economics and Business Research, 1.2 (2021), 217–32.

Novia Anggita Rahmawati, 'Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah)', Jurnal Manajemen Diversifikasi, 1.3 (2021), 433–39.

Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, and Alwi Suddin, 'Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur', Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 10.2 (2017), 144.

Sulfitriah and Arini, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Budi Daya Kelompok Ikan Mina Lestari Desa Marga Sakti Kecamatan Padang Jaya", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7.1 (2021), 403.

Buku

Imam Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, 25.

Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2016) 189-193.

Mathis dan Jakson, "Sumber Daya Manusia Manusia"(Jakarta:SelembaEmpat 2011), Edisi ke-10, 64.

Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia"(Bandung: Rafika Aditama 2013), 19.

Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D" (Bandung :Alfabeta 2018), 63.

Syarif Hafni Sahir, Metodologi Penelitian (KBM Indonesia,2022), 36.

Referensi Internet

https://bob.kemenparekraf.go.id/322307-sate-ayam-ponorogo-h-tukri-sobikun/