

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, WORK ABILITY, AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV ALPUMA TIMBER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ALPUMA TIMBER

Wahyuningtyas Rahmawati¹, M. Farid Wajdi^{2*}
Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia^{1,2}
b100210029@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id^{2*}

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the impact of the work environment, motivation, ability, and incentives on employee performance at CV Alpuma Timber, located in Salatiga. This research employs a quantitative approach with data collection through questionnaires. A total of 80 respondents, selected using non-probability sampling from 130 employees in the production department, were used as the sample for this study. The data obtained were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS) to explore the relationships between the variables under investigation. The results reveal that the work environment has a significant positive impact on employee performance, while motivation, ability, and incentives do not show a significant effect. This study has several limitations, such as the limited number of respondents and the fact that it only involves one company, as well as differences in work duration among employees. Therefore, future research is recommended to involve a larger and more diverse sample and consider additional relevant variables.

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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kemampuan, dan insentif terhadap kinerja karyawan di CV Alpuma Timber yang berlokasi di Salatiga. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif diterapkan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner. Sebanyak 80 responden yang dipilih melalui teknik non-probability sampling dari total 130 karyawan di departemen produksi menjadi sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja, kemampuan kerja, dan insentif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti jumlah responden yang terbatas dan hanya melibatkan satu perusahaan, serta adanya perbedaan dalam durasi kerja antar karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih beragam, serta mempertimbangkan variabel lain yang lebih relevan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Insentif, Motivasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat vital dalam setiap organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Faktor yang paling menentukan kemajuan suatu organisasi bukan hanya terletak pada perangkat dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja yang ada. Di CV Alpuma Timber, yang berfokus pada industri pengolahan kayu dan produksi triplek, keberhasilan organisasi sangat

bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tercermin ketika tugas dilaksanakan dengan mengikuti standar yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya menjadi indikator keberhasilan bagi karyawan yang berprestasi (Mokorimban et al., 2023).

Keberhasilan organisasi tidak bisa lepas dari kualitas kinerja karyawan, yang secara langsung berkaitan dengan daya saing perusahaan. Karyawan adalah aset yang harus dikelola dengan baik

agar dapat mencapai hasil maksimal. Setiap organisasi menuntut agar karyawannya bekerja secara efisien dan efektif, serta menjaga kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kinerja dapat dijadikan ukuran untuk menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini, pada akhirnya, mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Wuwungan et al., 2020). Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, seperti menciptakan suasana yang nyaman, aman, serta menyediakan fasilitas yang memadai untuk keselamatan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sari, 2023). Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Memberikan motivasi yang tepat akan membantu karyawan untuk terus berprestasi dan bekerja lebih baik. Suasana kerja yang kondusif dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja (Putri et al., 2019; Paramananda et al., 2021).

Selain faktor lingkungan dan motivasi, kemampuan kerja karyawan juga berpengaruh besar terhadap kinerja mereka. Kemampuan ini mencakup kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas yang ada. Dengan keterampilan dan potensi yang dimiliki, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (Arif et al., 2020). Untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, penting juga bagi perusahaan untuk memberikan

insentif kepada karyawan yang berprestasi. Insentif yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja unggul. Dengan demikian, pemberian insentif yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja dan kontribusi karyawan terhadap produktivitas perusahaan (Hasan & As, 2019).

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama jangka waktu tertentu, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2018). Kemampuan dan motivasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja, yang meliputi potensi intelektual (IQ), pengetahuan, keterampilan, serta sikap individu dalam menghadapi berbagai kondisi kerja (Mangkunegara & Prabu, 2016). Kemampuan dan motivasi berperan penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja seorang karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sinambela & Tanjung, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menurunkan semangat kerja. Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik, termasuk interaksi sosial, hubungan kerja, dan komunikasi dalam perusahaan (Sedarmayanti, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong yang mendorong individu untuk meningkatkan antusiasme mereka dalam bekerja sehingga mampu memberikan kontribusi optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi (Niroula & Updhaya, 2023). Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dan tujuan pribadi, serta kepuasan kerja (Salim & Ernanda, 2023). Terdapat dua jenis motivasi, yaitu positif, yang mendorong dengan penghargaan, dan negatif, yang memotivasi dengan hukuman (Taryaman, 2016). Faktor-faktor seperti rasa aman, gaji yang adil, dan penghargaan atas prestasi turut mempengaruhi motivasi kerja.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaannya, termasuk bakat dan keterampilan yang dimiliki (Arif et al., 2020). Kemampuan yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga berdampak positif pada kinerjanya (Rudini, 2021). Keberhasilan seorang karyawan dalam organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan kerja yang dimilikinya (Lumintang, 2019).

Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai produktivitas melampaui standar yang telah ditetapkan (Subkhan et al., 2023). Penerapan sistem insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Marini, 2023). Insentif biasanya berupa uang atau hadiah yang

diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian yang melampaui target kerja yang telah ditentukan (Steffany & Hikmah, 2023). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori yang dikemukakan oleh Sari (2023), lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017) pada sebuah perusahaan swasta di Pasuruan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Suryadi dan Yusuf (2022) di perusahaan swasta di Jakarta juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori yang dikemukakan oleh Dewi et al. (2023), motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Wulandari (2020), yang menemukan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Mustofa (2022), yang menunjukkan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut teori yang dijelaskan oleh Dewi et al. (2023), kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Hasmita (2020), yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Rachman (2020) juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori yang disampaikan oleh Jeni Andini Putri et al. (2020), insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti Haminati (2011), Mazura (2012), dan Zaputri (2013), yang secara konsisten menunjukkan bahwa insentif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data dari kuesioner yang dirancang untuk menghasilkan informasi berbasis angka, guna menguji hipotesis dan memahami karakteristik populasi sampel. Objek penelitian mencakup 130 karyawan bagian produksi di CV Alpuma Timber, Salatiga, dengan 80 orang yang dipilih sebagai sampel melalui teknik non-probability sampling, di mana setiap elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Data primer yang dikumpulkan melibatkan lima variabel utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi, kemampuan kerja, insentif, serta kinerja karyawan. Analisis hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Kelayakan kuesioner dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas, sementara uji multikolinearitas memastikan tidak ada korelasi berlebih antarvariabel independen. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai P-Values untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Usia	Frekuensi	Prosentase %
24-28	35	43.75

29-33	21	26.25
34-38	13	16.25
39-43	3	3.75
44-49	8	10.0
Total	80	100%

Sumber. Data primer 2024

Tabel distribusi 1 menggambarkan bahwa penelitian ini diikuti oleh 80 responden dengan variasi usia. Dari jumlah tersebut, kelompok usia 24-28 tahun mencatatkan jumlah terbanyak, yakni 35 orang atau 43,75%. Kelompok usia 29-33 tahun diikuti oleh

21 orang atau 26,25%, sementara 13 orang atau 16,25% berada pada rentang usia 34-38 tahun. Tiga orang atau 3,75% berada pada usia 39-43 tahun, dan 8 orang atau 10% berusia 44-49 tahun. Dengan demikian, kelompok usia 24-28 tahun merupakan yang paling dominan.

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Perempuan	23	28.75
Laki - Laki	57	71.25
Total	80	100%

Sumber. Data primer 2024

Berdasarkan pada tabel distribusi 2 diatas, responden penelitian ini sebanyak 80 orang dengan rincian jenis kelamin berbeda. Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 28,75% dan

responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang dengan presentase sebesar 71,25%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan frekuensi terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Deskripsi Durasi Lama Bekerja

Usia	Frekuensi	Presentase
1-6 bulan	6	7.5
1-3 tahun	19	23.75
3-5 tahun	19	23.75
dias 5 tahun	36	45.0
Total	80	100%

Sumber. Data primer 2024

Berdasarkan pada tabel distribusi 3 diatas, responden penelitian ini sebanyak 80 orang dengan rincian durasi lama bekerja yang berbeda. Responden yang bekerja selama 1-6 bulan sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 7,5%. Responden yang bekerja selama 1-3 tahun dan 3-5 tahun sama-sama

sebanyak 19 orang dengan presentase masing-masing sama yakni sebesar 23.75%. Responden yang bekerja selama diatas 5 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 45%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berasal dari responden yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun.

Table 4. Deskripsi Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Presentase
SD	3	3.75
SMP	13	16.25

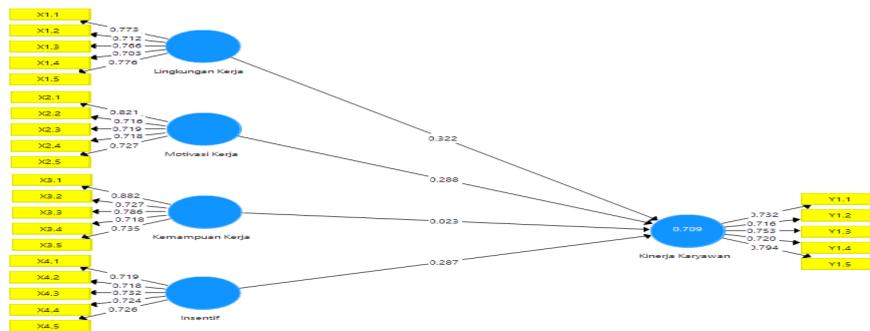
SMA / SMK	28	35.0
S1 / S2	36	45.0
Total	80	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel distribusi 4, responden penelitian ini berjumlah 80 orang dengan latar belakang pendidikan berbeda. Sebanyak 3 orang (3,75%) memiliki pendidikan terakhir SD, 13 orang (16,25%) berpendidikan SMP, 28

orang (35%) berpendidikan SMA/SMK, dan 36 orang (45%) berpendidikan S1/S2. Kesimpulannya, responden terbanyak berpendidikan S1/S2.

Analisis Data dan Hasil Analisis Data Evaluasi Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Convergent Validity

Tabel 5. Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,773
	X1.2	0,712
	X1.3	0,766
	X1.4	0,703
	X1.5	0,776
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,821
	X2.2	0,716
	X2.3	0,719
	X2.4	0,718
	X2.5	0,727
Kemampuan Kerja (X3)	X3.1	0,882
	X3.2	0,727
	X3.3	0,786
	X3.4	0,718
	X3.5	0,735
Insentif (X4)	X4.1	0,719
	X4.2	0,718
	X4.3	0,732
	X4.4	0,724
	X4.5	0,726
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,732
	Y.2	0,716

Y.3	0,753
Y.4	0,720
Y.5	0,794

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Merujuk pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa setiap indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading masing-masing > 0.70 , sehingga semua indikator dapat dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Selain melihat dari nilai *outer loading*, *convergen validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE minimal > 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini.

Tabel 6. Uji Validitas Diskriminan

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.557	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0.550	Valid
Kemampuan Kerja (X3)	0.596	Valid
Insentif (X4)	0.524	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.553	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE yang lebih dari 0.5, dengan Lingkungan Kerja (X1) mencapai 0.557, Motivasi Kerja (X2) 0.550, Kemampuan Kerja (X3) 0.596, Insentif (X4) 0.524, dan Kinerja Karyawan (Y) 0.553. Ini menandakan bahwa semua variabel yang diteliti valid.

Discriminant Validity

Untuk mengetahui discriminant validity adalah dengan cara membandingkan nilai cross loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading dengan konstruk yang lain. Berikut ini adalah nilai cross loading dari masing-masing indikator pada penelitian ini:

Tabel 7. Cross Loading

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kemampuan Kerja (X3)	Insentif (X4)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,573	0,495	0,598	0,773	0,563
X1.2	0,511	0,557	0,526	0,712	0,532
X1.3	0,484	0,449	0,541	0,766	0,570
X1.4	0,498	0,568	0,467	0,703	0,630
X1.5	0,585	0,537	0,680	0,776	0,576
X2.1	0,585	0,692	0,632	0,533	0,821
X2.2	0,677	0,646	0,590	0,473	0,716
X2.3	0,560	0,575	0,583	0,649	0,719
X2.4	0,667	0,697	0,597	0,598	0,718
X2.5	0,493	0,492	0,494	0,590	0,727
X3.1	0,800	0,882	0,687	0,595	0,780
X3.2	0,602	0,727	0,442	0,545	0,559
X3.3	0,692	0,786	0,606	0,566	0,711

X3.4	0,618	0,718	0,555	0,553	0,601
X3.5	0,572	0,735	0,507	0,413	0,566
X4.1	0,719	0,609	0,521	0,439	0,596
X4.2	0,718	0,661	0,576	0,523	0,542
X4.3	0,732	0,559	0,524	0,561	0,535
X4.4	0,724	0,621	0,619	0,566	0,616
X4.5	0,726	0,654	0,529	0,482	0,633
Y.1	0,645	0,634	0,732	0,604	0,687
Y.2	0,579	0,574	0,716	0,569	0,619
Y.3	0,593	0,532	0,753	0,537	0,546
Y.4	0,428	0,445	0,720	0,488	0,458
Y.5	0,576	0,519	0,794	0,615	0,570

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel 7 mengungkapkan bahwa indikator-indikator pada variabel penelitian ini menunjukkan nilai cross loading terbesar pada variabel yang relevan, jauh lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian hasil yang diperoleh diatas,

dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0.863
Motivasi Kerja (X2)	0.859
Kemampuan Kerja (X3)	0.880
Insentif (X4)	0.846
Kinerja Karyawan (Y)	0.861

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 8 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari masing indikator pada penelitian ini > 0.7 . Dengan nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,863, variabel Motivasi Kerja (X2), variabel Kemampuan Kerja (X3), variabel Insentif (X4), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,861. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa

masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Apabila nilai *Cronbachs Alpha* > 0.60 , maka item pertanyaan kuesioner dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah nilai *Cronbachs Alpha* masing-masing dari variabel penelitian ini:

Tabel 9. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0.803
Motivasi Kerja (X2)	0.795
Kemampuan Kerja (X3)	0.830
Insentif (X4)	0.773
Kinerja Karyawan (Y)	0.798

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 9 tersebut, dapat diketahui bahwa *Cronbachs Alpha* semua variabel pada penelitian ini > 0.60. Dengan nilai *Cronbachs Alpha* variabel X1 adalah 0,803. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel X2 adalah 0,795. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel

X3 adalah 0,830. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel X4 adalah 0,773. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel Y adalah 0,798. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini reliabel.

Uji Multikolinieritas

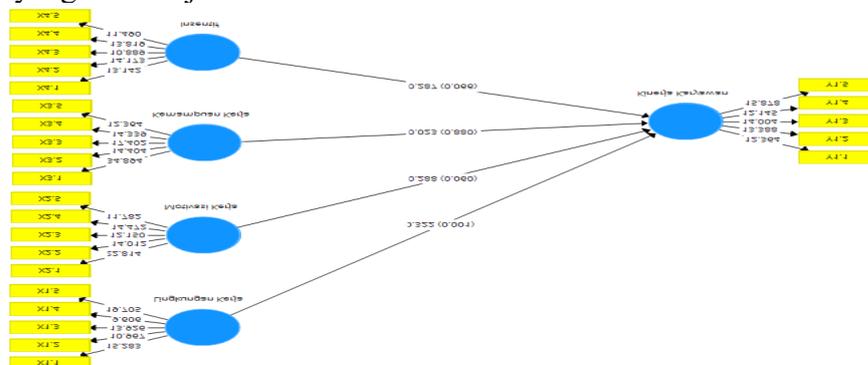
Tabel 10. Collinearity Statistic (VIF)

	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja (X1)	2.570
Motivasi Kerja (X2)	4.577
Kemampuan Kerja (X3)	4.998
Insentif (X4)	4.402
Kinerja Karyawan (Y)	

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 10 tersebut, diketahui bahwa hasil dari *Collinearity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel memiliki nilai *cut off* yang menunjukkan nilai

tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* < 5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak melanggar uji multikolinieritas



Gambar 2. Inner Model

Inner model berfungsi untuk memprediksi hubungan sebab-akibat di antara variabel laten yang tidak bisa diukur secara langsung. Pengujian terhadap inner model dapat dilakukan

dengan menganalisis nilai R2, Godness of Fit (GoF), dan koefisien jalur.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Tabel 11. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.709	0.694

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 11 tersebut, diketahui R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3), Insentif (X4) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,709 atau 70,9% maka hubungan ini adalah hubungan yang moderat atau hampir kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q2 dapat digunakan untuk

mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai Q^2

< 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai Q^2 :

Tabel 12. Nilai Q-Square

	Q-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.366

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan pada tabel 12 tersebut, diketahui nilai Q^2 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,366. Maka dapat disimpulkan nilai Q^2

> 0 sehingga model penelitian ini dinyatakan memiliki *predictive relevance* baik.

Uji Hipotesis

Tabel 13. Path Coefisien (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0.322	3.254	0.001	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	0.288	1.885	0.060	Tidak Signifikan
Kemampuan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	0.023	0.150	0.880	Tidak Signifikan
Insentif (X4) -> Kinerja Karyawan (Y)	H4	0.287	1.843	0.066	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Hipotesis pertama yang menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil t-statistic 3,254, pengaruh 0,322, dan p-value 0,001, yang mengarah pada penerimaan hipotesis tersebut. Sebaliknya, hipotesis kedua, yang menguji motivasi kerja, dengan t-statistic 1,885, pengaruh 0,288, dan p-value 0,060, ditolak. Demikian juga hipotesis ketiga terkait kemampuan kerja, dengan t-statistic 0,150, pengaruh 0,023, dan p-value 0,880, serta hipotesis keempat yang menguji insentif, dengan t-statistic 1,843, pengaruh 0,287, dan p-value 0,066, keduanya ditolak.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung kenyamanan pribadi karyawan akan mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2013), faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja, baik yang fisik maupun non-fisik, dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Ardhiati & Susanty (2020), kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan.

PEMBAHASAN PENELITIAN Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh perusahaan yang memberikan tekanan, sehingga karyawan tetap menjalankan tugas meskipun tidak didorong oleh motivasi internal. Menurut Febrian & Jacobus (2022), motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan, sementara Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja sangat berkaitan dengan tujuan strategis organisasi.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena perusahaan memberikan pelatihan yang memadai bagi karyawan untuk menyesuaikan kemampuan mereka dengan pekerjaan yang ada. Kemampuan kerja, menurut Arini et al. (2015), adalah keterampilan yang dimiliki karyawan, sementara Soelaiman (2007) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang diukur berdasarkan kualitas dan jumlah.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tetap bekerja dengan kinerja baik meskipun tidak memperoleh insentif yang diharapkan. Insentif, menurut Efendi et al. (2020), adalah penghargaan berbentuk uang yang diberikan sebagai hasil dari peningkatan kinerja. Kreitner & Kinicki (2010) menjelaskan bahwa kinerja diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai dari kombinasi kemampuan, usaha, dan dukungan yang diberikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Alpuma Timber, sementara faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kemampuan kerja, dan insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain responden yang hanya terbatas pada karyawan CV Alpuma Timber, durasi kerja yang bervariasi antar karyawan, serta adanya tiga hipotesis yang ditolak, yang dapat menimbulkan pertanyaan atau temuan baru. Selain itu, perbedaan latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan responden yang lebih luas agar hasilnya lebih relevan secara umum, serta menentukan kriteria yang lebih spesifik dalam mengklasifikasikan durasi kerja dan latar belakang pendidikan agar hasil penelitian lebih stabil dan relevan. Juga penting untuk mencari variabel baru yang dapat menggantikan variabel dengan hipotesis yang tertolak agar hubungan antar variabel menjadi positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi Alriansyah, Sawabi, Arian Yusuf Wicaksono, Viky Indarto, Dewi Reni N, & Siti Musarofah. (2023). Pengaruh Insentif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Redaksi Harian Pagi Lamongan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1–13. <https://doi.org/10.55606/Jebaku.V3i3.2459>
- Ardhianti, U., & Susanty Irma, A. (2020). Pengaruh Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Menara Ekonomi*, 6(1).
- Arini, R. K., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol*, 22(1).
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/Bmar.V>
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bina Buana Semesta. *Jebi Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 21. www.jurnal.stiebi.ac.id
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*, 7(2).
- Febrian, K., & Jacobus, O. M. (2022). Upaya Menjaga Dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Xiv(2).
- Jeni Andini Putri, K., Nyoman Suryani, N., & Pradiva Putra Salain, P. (2020). Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali. *Jurnal Emas*, 3(2), 79–87.
- Lumintang, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah The Influence Of The Work Environment And Work Ability On The Performance Of Employees Of Pt. Surya Wenang Indah. *Pengaruh.... 371 Jurnal Emba*, 7(1), 371–380.
- Novrilisma Perdana, M. R., & Mustafa Eq, Z. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Berprestasi Pada Pt. Dimensi Ruang Digital Di Yogyakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(6), 2528–2537. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.V5i6.2872>
- Paramananda, N., Bagus, I., Indra, G., Purba, W., Dan, E., & Universitas, B. (2021). Pengaruh Insentif , Motivasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Prudential Life Assurance Dp3 PENDAHULUAN Perkembangan perusahaan merupakan dambaan setiap orang yang ada di dalam perusahaan , kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor l. 7(1), 18–30.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi. *JURNAL PSIKOLOGI*, 41(2), 205–217.