

***THE EFFECT OF WORK ABILITY, WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY ON EMPLOYEES OF SAMBAS PURWOREJO GOLD SHOP)***

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN TOKO EMAS SAMBAS PURWOREJO)**

Habibi Fadhil Syahbal¹, Susi Widjajani², Agus Saur Utomo³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univeristas Muhammadiyah Purworejo^{1,2,3}
habibifadhil.hf@gmail.com¹, susiwidjajani@umpwr.ac.id², agussaur@umpwr.ac.id³

ABSTRACT

In an increasingly competitive business environment, companies are required to improve the quality of human resources to achieve optimal performance. Employee performance is a crucial factor in determining the success of an organization or company. Several factors influence employee performance, including work ability, work environment, and work motivation. This study focuses on Toko Emas Sambas Purworejo as the object of research. The sample consisted of 120 respondents, and data were collected using a questionnaire method. The data analysis was conducted using Smart PLS version 3.0. Based on the research findings and discussion, it can be concluded that: work ability has a positive and significant effect on employee performance; the work environment has a positive and significant effect on employee performance; and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Objek pada penelitian ini yaitu Toko Emas Sambas Purworejo. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 120 responden. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Smart PLS versi 3.0. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan: kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, termasuk pada sektor perdagangan seperti toko emas. Toko Emas Sambas Purworejo, sebagai salah satu pelaku usaha di bidang penjualan perhiasan emas, memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja

yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020:182). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja (Anugrah et al., 2023 dan Winarti et al., 2023)..

Kemampuan (skill) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan (Busro, 2018:33). Kemampuan karyawan menjadi salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Semakin memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan menurut Robbins (2017:35) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan dibangun oleh dua faktor yaitu faktor intelektual dan faktor fisik. Kemampuan kerja karyawan yang baik, baik secara intelektual maupun fisik, seperti kemampuan memahami arahan, menyelesaikan masalah, dan menguasai tugas sesuai bidangnya, terbukti dapat meningkatkan kinerja (Nareswara & Trianasari, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2020:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan dan sirkulasi udara yang sesuai standar, serta fasilitas pendukung seperti AC dan kipas angin, dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan (Rahmawati, 2023).

Selain kemampuan kerja dan lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kasmir (2019:190) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Pemenuhan kebutuhan fisiologis, sosial, dan rasa aman oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Anugrah, 2023).

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Objek dalam

penelitian ini adalah Toko Emas Sambas Purworejo, sebuah usaha dagang yang bergerak di bidang penjualan perhiasan emas. Toko ini telah dikenal luas oleh masyarakat Purworejo dan sekitarnya karena reputasinya dalam menyediakan emas berkualitas tinggi serta pelayanan yang profesional. Toko Emas Sambas memiliki dua cabang yang masing-masing beroperasi di lokasi strategis di wilayah Kabupaten Purworejo, sehingga dapat menjangkau konsumen dari berbagai kalangan. Kedua cabang Toko Emas Sambas menjalankan sistem manajemen dan operasional yang seragam, dengan pengawasan langsung dari pemilik dan manajer toko. Dalam kesehariannya, karyawan dihadapkan pada aktivitas pelayanan pelanggan, pengelolaan stok emas, serta pencatatan transaksi secara akurat. Oleh karena itu, kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja mereka dalam mencapai target pelayanan dan penjualan yang telah ditetapkan.

Meskipun secara umum karyawan di Toko Emas Sambas Purworejo menunjukkan kinerja yang cukup tinggi, namun masih terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan kinerja di bawah harapan. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian antara hasil kerja dengan target yang ditetapkan, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, hingga kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam kinerja karyawan yang perlu dianalisis lebih lanjut, terutama dengan meninjau faktor-faktor seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang mungkin berpengaruh terhadap perbedaan tingkat kinerja tersebut.

Di Toko Emas Sambas Purworejo, penting bagi manajemen untuk

memahami sejauh mana kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemahaman ini akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan, merancang program pengembangan keterampilan yang tepat sasaran, serta menyusun standar kompetensi yang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kemampuan kerja karyawan tidak hanya akan berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga akan memperkuat daya saing perusahaan secara keseluruhan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung kinerja karyawan. Namun, di Toko Emas Sambas Purworejo, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh sebagian karyawan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas mereka. Beberapa keluhan yang muncul antara lain terkait sirkulasi udara yang kurang lancar serta pemilihan warna cat tembok yang dinilai kurang optimal, khususnya di area pelayanan pelanggan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi suasana kerja dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga perlu diperhatikan lebih lanjut agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Namun, di Toko Emas Sambas Purworejo, tingkat motivasi kerja karyawan menunjukkan variasi yang cukup mencolok. Sebagian karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang termotivasi dalam bekerja, yang disebabkan oleh tidak adanya insentif tambahan, minimnya apresiasi atau penghargaan

dari pimpinan, serta belum adanya kejelasan mengenai jenjang karier di lingkungan kerja. Kondisi ini berdampak pada penurunan semangat kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan rendahnya inisiatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Jika dibiarkan, hal ini dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas pelayanan perusahaan kepada pelanggan.

Literatur Review

Kajian Teori

a) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020:182). Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016:481) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2020:208-210) yaitu 1. Kualitas (Mutu), 2. Kuantitas (Jumlah), 3. Waktu (Jangka Waktu), 4. Penekanan Biaya, 5. Pengawasan, 5. Hubungan Antar Karyawan.

b) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (Robbins, 2016:75) adalah suatu kapasitas individu

untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis (Robbins, 2016:81). Kemampuan kerja menurut Hasibuan (2014:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2014:48) kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima.

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2017:36-37), terbagi menjadi dua dimensi yaitu : 1. Kemampuan Intelektual, antara lain Kecerdasan Numerik, Pemahaman Verbal, Kecepatan Perseptual, Penalaran Induktif, Penalaran Deduktif, Visualisasi Ruang, dan Ingatan. 2. Kemampuan Fisik antara lain, Kekuatan Dinamis, Kekuatan Tubuh, Kekuatan Verbal, Keluwesan Statis, Keuletan Extant, Keluwesan Dinamis, Koordinasi Tubuh, Keseimbangan, dan Stamina.

c) Lingkungan Kerja

Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan beban tugas yang diberikan. Menurut Afandi (2018:71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja atau termotivasi dalam bekerja, sehingga

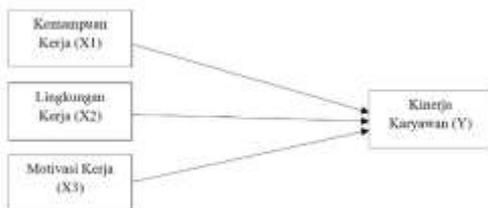
produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat lingkungan kerja yang termotivasi adalah seseorang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan standar alat-alat perlengkapan kerja memadai dan memiliki waktu yang ditentukan.

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71) yaitu: 1. Pencahayaan, 2. Warna, 3. Suara, 4. Udara.

d) Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2014:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018:29-30), yaitu: 1. Balas Jasa, 2. Kondisi Kerja, 3. Fasilitas Kerja, 4. Prestasi Kerja, 5. Pengakuan dari Atasan.

Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020:189) semakin memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan akan mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2020:189).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Fath & Adji (2021), Anugrah *et al* (2023) dan Budiyatno *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:192) menyatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati *et al.*, (2023) dan Anjani *et al.*, (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020:190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun (Kasmir, 2020:191). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Fath & Adji (2021), Anugrah et al (2023) dan Budiyatno et al., (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel yang digunakan, masing-masing dengan definisi operasional dan indikator yang spesifik. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kasmir (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui sejumlah indikator, yaitu kualitas (mutu) hasil

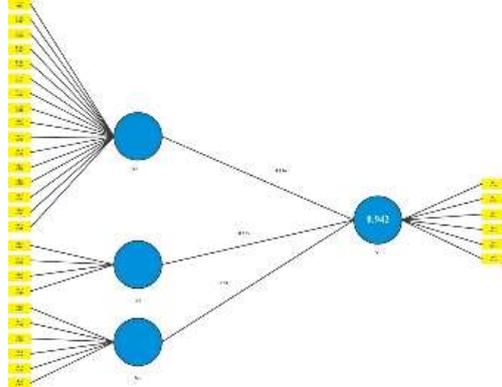
kerja, kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efisiensi biaya yang digunakan, tingkat pengawasan yang diperlukan, serta kualitas hubungan antar karyawan.

Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kapasitas individu saat ini dalam menjalankan berbagai tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya (Robbins, 2017). Robbins membagi kemampuan kerja ke dalam dua dimensi utama. Dimensi pertama adalah kemampuan intelektual, yang mencakup kecerdasan angka, kemampuan memahami bahasa (komprehensi verbal), kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat. Dimensi kedua adalah kemampuan fisik, yang meliputi kekuatan dinamis, kekuatan otot, kekuatan statis, kekuatan eksplosif, fleksibilitas memanjang, fleksibilitas dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Afandi (2018), adalah segala hal yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Indikator dari lingkungan kerja meliputi pencahayaan, warna ruangan, tingkat kebisingan (suara), serta kualitas udara di lingkungan kerja. Terakhir, motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, keikhlasan, dan kesungguhan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Afandi (2018), motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yakni balas jasa yang diterima, kondisi tempat kerja, fasilitas yang tersedia, pencapaian atau prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pengujian Instrumen Penelitian

a) Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Hasil Olah Data Outer Model, 2025

1. Validitas *Convergent*

Nilai Outer Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.867			
X1.10	0.743			
X1.11	0.769			
X1.12	0.783			
X1.13	0.796			
X1.14	0.797			
X1.15	0.851			
X1.16	0.821			
X1.2	0.776			
X1.3	0.750			
X1.4	0.732			
X1.5	0.784			
X1.6	0.747			
X1.7	0.727			
X1.8	0.745			
X1.9	0.785			
X2.1		0.840		
X2.2		0.776		
X2.3		0.721		
X2.4		0.713		
X3.1			0.873	
X3.2			0.751	
X3.3			0.747	
X3.4			0.775	
X3.5			0.764	
X3.6			0.802	
Y1				0.786
Y2				0.792

Y3	0.801
Y4	0.824
Y5	0.832
Y6	0.819

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading semua variabel diatas 0,70 artinya semua variabel valid, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X 1	0.609
X 2	0.584
X 3	0.619
Y	0.655

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) semua variabel dalam pengujian validitas convergent lebih besar dari 0,5.

2. Validitas *Discriminant*

Nilai Cross Loading (*Discriminant Validity*)

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.867	0.817	0.804	0.738
X1.10	0.743	0.711	0.706	0.720
X1.11	0.769	0.744	0.666	0.712
X1.12	0.783	0.730	0.637	0.676
X1.13	0.796	0.782	0.739	0.738
X1.14	0.797	0.784	0.774	0.741
X1.15	0.851	0.786	0.727	0.693
X1.16	0.821	0.706	0.714	0.704
X1.2	0.776	0.684	0.741	0.629
X1.3	0.750	0.680	0.679	0.593
X1.4	0.732	0.687	0.680	0.713
X1.5	0.784	0.726	0.712	0.707
X1.6	0.747	0.671	0.692	0.630
X1.7	0.727	0.644	0.714	0.643
X1.8	0.745	0.680	0.726	0.673
X1.9	0.785	0.780	0.704	0.734

X2.1	0.726	0.840	0.779	0.808
X2.2	0.746	0.776	0.682	0.756
X2.3	0.641	0.721	0.683	0.655
X2.4	0.701	0.713	0.691	0.700
X3.1	0.811	0.850	0.873	0.868
X3.2	0.671	0.749	0.751	0.745
X3.3	0.721	0.698	0.747	0.698
X3.4	0.755	0.732	0.775	0.739
X3.5	0.680	0.743	0.764	0.719
X3.6	0.703	0.726	0.802	0.744
Y1	0.647	0.738	0.730	0.786
Y2	0.609	0.723	0.721	0.792
Y3	0.718	0.784	0.760	0.801
Y4	0.740	0.775	0.769	0.824
Y5	0.692	0.815	0.791	0.832
Y6	0.807	0.811	0.774	0.819

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel atennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)

	X1	X2	X3	Y
X1	0.781			
X2	0.440	0.764		
X3	0.221	0.359	0.787	
Y	0.490	0.459	0.429	0.809

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai AVE lebih dari 0,50 untuk semua konstruk. Maka dapat disimpulkan bahwa model valid karena memenuhi *discriminant validity*.

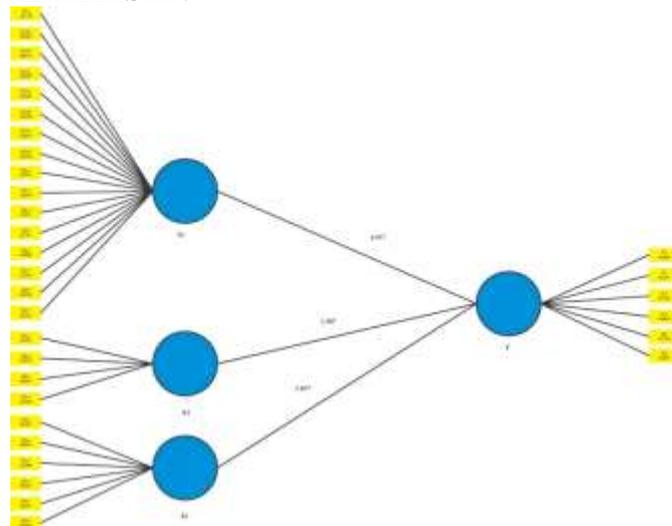
b) Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0.957	0.961
X2	0.761	0.848
X3	0.876	0.907
Y	0.894	0.919

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai reliabilitas konstruk untuk Cronbach's Alpha dan Composite Reliability memiliki nilai lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diuji reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Model Struktural (Inner Model)

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung (*Bootstrapping*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T (O/STDEV)	Statistics P Values
X1 -> Y	0.478	0.489	0.097	4.937	0.000
X2 -> Y	0.266	0.258	0.111	2.387	0.017
X3 -> Y	0.251	0.248	0.089	2.837	0.005

Sumber : Data Primer diolah, 2025

1. H1: Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t-statistic sebesar 4,937 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-values}<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Diterimanya hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan (baik secara teknis, konseptual, maupun interpersonal), Maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, yang bisa dilihat dari produktivitas, efisiensi, ketepatan waktu, serta kualitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al Fath dan Aji, (2021), Anugrah, Made, & Ariska (2023), Budiyatno, Subijanto, & Utari Woro, (2022), Nareswara, & Trianasari, (2020), menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

2. H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi Lingkungan Kerja

(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t-statistic sebesar 2,387 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,017 ($p\text{-values}<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Diterimanya hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimaksud dapat mencakup aspek fisik (penerangan, kenyamanan ruang kerja), sosial (hubungan antar karyawan), dan psikologis (rasa aman, penghargaan), semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2023) dan Anjani et al., (2023), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

3. H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji signifikansi motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t-statistic sebesar 2,837 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,005 ($p\text{-values}<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Diterimanya hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, seperti: harapan atas penghargaan, kepuasan pribadi, dorongan untuk berkembang, rasa tanggung jawab terhadap tugas, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al Fath dan Aji, (2021), Anugrah, Made, & Ariska (2023), Budiyatno, Subijanto, & Utari Woro, (2022), Nareswara, & Trianasari, (2020), Rahmawati et al., (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kemampuan individu, semakin baik kondisi lingkungan kerja, dan semakin besar motivasi yang dimiliki, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Ketiga faktor tersebut terbukti memiliki kontribusi yang penting dalam mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zenafa Publishing.

Al Fath, A., & Adji, W. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*

(Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 2.

Anjani, Nadira Sukma., Widjajani, Susi., & Utomo, Agus Saur. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Volatilitas*, Volume 5, No 6 November 2023

Anugrah, S., Made, I., & Arsika, Y. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma. *Jurnal Multimedia Dehasen*, Vol. 1 No. 1 Januari 2023, 191-199.

Budiyatno, D., Subijanto, & Utari, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Ekonomika* 45 Vol 9 No. 2 (Juni 2022).

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo .

Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nareswara, G., & Trianasari. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya Seririt. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2 No. 2, Desember 2020.
- Rahmawati, E., Runanto, D., & Rahmawati, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Volatilitas* Volume 5 no 5 September 2023.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winarti, W., Annisa, N., & Baraba, R. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Djohartex Magelang). *Jurnal Volatilitas*, Volume 5, No 6 November 2023.