



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT VIO RESOURCES

Oleh

Pandu Lesmana¹, Kosasih², Sumeidi Kadarisman³, Vip Paramarta⁴,
Farida Yuliaty⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Sangga Buana, Bandung, Indonesia

Email: ¹pandulesmana1996@gmail.com, ²kosasih@usbypkp.ac.id,
³sumeidi.kadarisman@usbypkp.ac.id, ⁴vip@usbypkp.ac.id, ⁵farida.yuliaty@usbypkp.ac.id,

Abstrak

Melalui penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empirik tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dengan menggunakan *teknik random sampling*. Jumlah populasi 100 orang dan dijadikan sampel sebanyak 80 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan skor rata-rata kuesioner pada umumnya tergolong sangat baik. Kemudian hasil analisis verifikatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tenaga kerja memegang peranan utama setiap usaha pengadaan barang atau jasa. Sebab pada hakekatnya, produksi dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga. Memasuki era perubahan yang serba cepat dan persaingan yang sangat ketat, dimana persaingan antar perusahaan yang terjadi bukan lagi merupakan persaingan antar gedung dan bukan pula persaingan diantara mesin dan peralatannya atau bukan pula persaingan antar modal, melainkan persaingan antar personil.

Perusahaan harus lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya manusia, karena mereka adalah salah satu asset utama perusahaan. Oleh karena itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka



mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif.

Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Robbins (2018: 47) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugastugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan yang produktif, efisien, dan berkinerja tinggi cenderung memiliki keunggulan komoetetitif yang lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya. Oleh karena itu, pengkajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks tersebut, kemampuan kerja dan motivasi kerja telah lama diakui sebagai faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Di sisi lain, motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk berprestasi dan mencapai tujuan kerja mereka. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka.

Namun, selain kemampuan kerja dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan yang efektif, fasilitas yang memadai, dan kondisi fisik yang nyaman. Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dukungan, memotivasi, dan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik.

Meskipun kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja telah diperbincangkan secara luas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, masih terdapat kebutuhan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara ketiga faktor ini dan kinerja karyawan. Pengkajian yang holistik dan terintegrasi mengenai ketiga variabel ini dalam konteks organisasi dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam



pekerjaannya mempunyai kemampuan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2019:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Sujak dalam Ermayanti (2018:3) Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Faktor disiplin kerja sangat berperan terhadap pelaksanaan kerja karyawan, seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal hal yang tidak ada kaitan nya terhadap pekerjaan, demikian juga karyawan yang menaati kedisiplinan dan peraturan dalam lingkungan kerja dan kesadaran tinggi tanpa ada paksaan, pada akhirnya karyawan mempunyai disiplin kerja

tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan target yang diharapkan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Vio Resources.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources.

LANDASAN TEORI

Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2018: 85).

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2016: 77). Menurut Robbins (2017), kemampuan kerja



adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Gondokusumo (2018) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Samsudin, 2015:281). Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2018:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian dari komponen penting apabila pegawai dalam melakukan kegiatan bekerja. Melalui lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan situasi kerja yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap gairah atau semangat pegawai dalam

bekerja. Kondusifnya Lingkungan kerja akan memberikan rasa nyaman serta memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Menurut (Danang, 2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pegawai yang mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti dalam (Aziz, 2016), lingkungan kerja adalah semua peralatan pegawai dan bahan yang dihadapi, dalam lingkungan pegawai bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu atau sebagai kelompok. Berdasarkan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dilingkungan pegawai yang dapat berpengaruh pada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Lingkungan kerja menjadi faktor penyebab keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut (Barry, 2001), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.



Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:43) mengemukakan bahwa kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan Karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (2016:12), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2016:87) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Kemudian penelitian verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik.

Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Vio Resources yaitu sebanyak 100 orang. Sedangkan pemilihan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin

didapatkan jumlah 80 orang responden. *Simple Random Sampling* dalam pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Kemampuan Kerja (X₁)

Kuesioner dalam penelitian ini terkait dengan variabel kemampuan kerja diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi dan indikator tentang kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. (Robbins, 2018). Hasil kuesioner akan dijelaskan berdasarkan dimensi-dimensi tersebut.

Tabel 1 Kemampuan Kerja

No Butir Kuesioner	Pernyataan	Score Penel	Rata-rata
1	Saya memiliki kecepatan yang tinggi dalam menghitung angka-angka.	316	3,95
2	Saya mampu merangkum informasi dari suatu teks dengan baik	336	4,20
3	Saya memiliki kemampuan untuk memproses informasi visual dengan cepat.	340	4,25
4	Saya dapat dengan baik menarik kesimpulan umum dari informasi yang diberikan.	346	4,33
5	Saya mampu mengaplikasikan aturan atau prinsip yang diberikan untuk menyelesaikan suatu masalah.	338	4,23
6	Saya mampu dengan baik memvisualisasikan objek dalam pikiran saya.	338	4,23
7	Saya memiliki kekuatan yang cukup untuk melakukan aktivitas fisik yang membutuhkan kecepatan dan kekuatan.	326	4,08
8	Saya memiliki kekuatan fisik yang cukup untuk mengangkat atau memindahkan beban berat.	303	3,79

9	Saya dapat dengan mudah mengontrol suara dan nada ketika berbicara.	326	4,08
10	Saya merasa stabil dan mampu menjaga keseimbangan tubuh saat berdiri atau duduk dalam waktu lama.	331	4,14
11	Saya merasa fleksibel dan mampu melakukan gerakan-gerakan yang membutuhkan kelenturan tubuh.	325	4,06
12	Saya merasa lincah dan mampu melakukan gerakan-gerakan yang membutuhkan kecepatan dan keluwesan	322	4,03
13	Saya merasa memiliki kemampuan untuk mengoordinasikan gerakan tubuh dengan baik.	329	4,11
14	Saya merasa stabil dan mampu menjaga keseimbangan tubuh dalam berbagai situasi.	329	4,11
	Jumlah	4605	4,11

Sumber : Data hasil penelitian (2023)

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 2 Motivasi Kerja

No Butir Kuesioner	Pernyataan	Score Penel	Rata-rata
15	Saya senang menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan saya	334	4,18
16	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang saya emban.	343	4,29
17	Saya berusaha untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan.	345	4,31
18	Saya merasa termotivasi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.	338	4,23
19	Saya termotivasi untuk memperluas pengaruh dan kekuasaan saya dalam lingkungan kerja.	326	4,08
20	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja.	326	4,08
21	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan berkomitmen untuk mendukung tujuan dan nilai-nilainya.	339	4,24
22	Saya aktif dalam membangun kerja sama	338	4,23

	tim yang baik dengan rekan kerja saya.		
	Jumlah	2689	4,20

Sumber : Data hasil penelitian (2023)

2. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 2 Lingkungan Kerja

No Butir Kuesioner	Pernyataan	Score Penel	Rata-rata
23	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja mendukung kerjasama dan kolaborasi antar rekan kerja	335	4,19
24	Lingkungan umum di tempat saya bekerja memberikan suasana yang kondusif dan nyaman.	332	4,15
25	Saya merasa atasan saya memberikan pengarahan dan bimbingan yang jelas untuk memperbaiki kinerja saya.	330	4,13
26	Saya merasa mudah untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja saya	330	4,13
	Jumlah	1327	4,15

Sumber : Data hasil penelitian (2023)

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3 Kinerja Karyawan

No Butir Kuesioner	Pernyataan	Score Penel	Rata-rata
27	Saya mengutamakan ketelitian dalam setiap tahapan penyelesaian pekerjaan.	319	3,99
28	Saya merasa percaya diri dalam menggunakan keterampilan saya untuk menyelesaikan tugas.	317	3,96
29	Saya berusaha untuk memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kebutuhan dan harapan.	319	3,99
30	Saya aktif mencari cara untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam pekerjaan.	319	3,99
31	Saya berusaha untuk menjaga kedisiplinan waktu dalam melaksanakan tugas.	330	4,13
32	Saya senang ketika mampu meningkatkan kuantitas hasil kerja saya secara signifikan.	334	4,18
33	Saya berusaha untuk selalu meng-update pengetahuan	314	3,93



	saya tentang prosedur-prosedur yang berlaku.	
34	Saya berkomunikasi dengan baik dengan atasan atau rekan kerja untuk memahami tugas yang harus saya lakukan.	319
35	Saya selalu berusaha untuk memenuhi tanggung jawab saya dengan baik dan tepat waktu.	317
36	Saya percaya diri dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan.	319
37	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.	319
38	Saya menghargai waktu dan menjaga kedisiplinan dalam jadwal kerja saya.	330
39	Saya merasa nyaman dan termotivasi ketika dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.	334
40	Saya selalu mempertimbangkan dengan baik dan bertanggung jawab terhadap konsekuensi dari keputusan yang saya ambil.	315
	Jumlah	2567

dimengerti karena setiap lokus penelitian tidak akan selalu sama dalam mendapatkan informasi dari para respondennya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources. Artinya bahwa motivasi kerja dapat diberlakukan secara umum berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Bakri (2018), hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines di Makassar, artinya kinerja pegawai dapat meningkat jika dipengaruhi oleh pegawai motivasi kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini yakni penelitian Farida Yuliaty (2020), Darul Wiyono, Vip Paramarta. (2021), Sumeidi Kadarisman. (2021).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources. Artinya bahwa lingkungan kerja dapat diberlakukan secara umum berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources. Artinya bahwa kemampuan kerja tidak dapat diberlakukan secara umum pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan hanya berlaku pada PT Vio Resources.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh (2018), dimana hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga dengan penelitian-penelitian lainnya yang pernah dilakukan terdapat perbedaan hasilnya. Hal ini dapat



signifikan terhadap produktivitas karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan dan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources. Artinya bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dapat diberlakukan secara umum berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vio Resources.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusran, Abdul Hadi Sirat, Benny Agus, Lisda Ariani Simabur (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polres Ternate. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid (2019), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan, 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini menunjukkan

bahwa jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan skor rata-rata kuesioner pada umumnya tergolong sangat baik, namun dari rata-rata skor tiap butir kuesioner, peneliti lakukan diagnosa terhadap yang skor rata-ratanya paling rendah sehingga dijadikan temuan pada penelitian ini, diantaranya :

- a. Ditemukan skor yang paling rendah adalah yang menyatakan memiliki kekuatan fisik yang cukup untuk mengangkat atau memindahkan beban berat. Artinya bahwa memerlukan fisik yang cukup untuk mengangkat beban berat karena kemungkinan terkait dengan pekerjaan di lapangan yang sewaktu-waktu memerlukan fisik untuk mengangkat beban apabila tidak ada rekan kerja.
- b. Ditemukan skor yang paling rendah yang menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk memperluas pengaruh dan kekuasaannya dalam lingkungan kerja serta karyawan merasa termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja. Artinya karyawan selalu berusaha untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan dalam



- setiap pekerjaan yang dikerjakannya dan betapa pentingnya pengaruh penguasaan dan perlunya pengakuan atau penghargaan.
- c. Ditemukan skor yang paling rendah yang menyatakan bahwa atasan memberikan pengarahan dan bimbingan yang jelas untuk memperbaiki kinerja bawahan. Artinya atasan diharapkan untuk selalu memberikan pengarahan dan bimbingan yang jelas kepada bawahan serta merasa mudah untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.
 - d. Ditemukan skor yang paling rendah yang menyatakan bahwa karyawan berusaha untuk selalu meng-update pengetahuan tentang prosedur-prosedur yang berlaku. Artinya bahwa karyawan berusaha untuk selalu meng-update pengetahuan karyawan tentang prosedur-prosedur yang berlaku sesuai perkembangan baik teknologi maupun sosial budaya.
 - e. Secara simultan dapat dijelaskan terbukti bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar **46,2%**. Sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam model penelitian ini.

Hasil analisis verifikatif Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang terbentuk persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y = 18,989 + 0,056 X_1 + 0,481 X_2 + 1,279 X_3$
Bahwa yang dominan paling besar mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar **1,279**; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja

karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar **1,279**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik atau baik lingkungan kerja maka semakin naik/besar kinerja karyawan.

Saran

Sesuai temuan yang dikemukakan pada kesimpulan dapat peneliti sarankan :

1. Terkait variabel kemampuan kerja ditemukan bahwa karyawan yang bekerja di PT Vio Resources memerlukan fisik yang cukup untuk melakukan pekerjaan di lapangan. Peneliti sarankan agar dilakukan pemeriksaan kesehatan fisik secara rutin, monitoring *fit daily worker* dan selalu menjaga kebugaran melalui olahraga bersama dalam satu minggu berupa senam pagi atau jalan santai, yang penting ada gerak tubuh.
2. Terkait variabel motivasi kerja yang paling rendah nilai skornya (4,08) ditemukan bahwa karyawan termotivasi untuk memperluas pengaruh dan kekuasaannya dalam lingkungan kerja serta karyawan merasa termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atau rekan kerja. Artinya karyawan selalu berusaha untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan dalam setiap pekerjaan yang dikerjakannya dan betapa pentingnya pengaruh penguasaan dan perlunya pengakuan atau penghargaan. Peneliti sarankan agar diberikan penghargaan (*reward*) secara berkala bagi karyawan yang berprestasi yang besar kontribusinya ke perusahaan melalui pemberian fasilitas ataupun bentuk lainnya yang berguna bagi karyawan.
3. Terkait variabel lingkungan kerja ditemukan bahwa atasan diharapkan untuk selalu memberikan pengarahan dan bimbingan yang jelas kepada bawahan serta merasa mudah untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya. Peneliti sarankan agar selalu menjaga



lingkungan kerja di tempat bekerja masing-masing untuk mendukung/ melakukan kerjasama dan kolaborasi dengan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*).

4. Terkait variabel kinerja karyawan ditemukan bahwa karyawan berusaha untuk selalu meng-update pengetahuan karyawan tentang prosedur-prosedur yang berlaku sesuai perkembangan baik teknologi maupun sosial budaya. Peneliti sarankan agar pihak manajemen selalu memberikan informasi yang jelas kepada semua pemangku kepentingan (*stakeholders*), berupa *workshop*, pelatihan, kursus dan lain-lain.
5. Sesuai hasil temuan dari analisis verifikasi yang telah dikemukakan pada kesimpulan, dapat peneliti sarankan sebagai berikut :
 - Agar seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) terutama kepada pengelola/penyelenggara atau manajemen perusahaan harus peduli (*care*) terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen..
 - Oleh karena secara parsial ditemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Peneliti sarankan : perlu diberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti uji kompetensi sesuai keahliannya masing-masing yang mendukung visi dan misi perusahaan ke depan sehingga kemampuan karyawan bertambah/meningkat yang dapat memberikan value bagi perusahaan.
 - Oleh karena yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Peneliti sarankan perlu dipertahankan dan ditingkatkan lingkungan kerja yang sudah baik agar karyawan dapat optimal didalam melakukan aktivitas kerjanya, serta faktor lainnya yang tidak diteliti tetap ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Cahyono, Budhi dan Suharto. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [3] Creswell, J. W. 2020. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- [4] Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- [5] Effendi, Muh. Arief. 2016. *The Power Of Corporate Governance: Teori dan*
- [6] Ermayanti, Emmy. 2018. "Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang." *Progress Conference. Vol. 1, No. 1, E-ISSN :2622-304X , PISSN : 2622-3031. Agustus 2018*.
- [7] Esra Megawati, Sumeidi Kadarisman. 2021. Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar. Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT) ke3.
- [8] Fahmi, Irham.2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Farida Yuliaty, Satria Rachma, Sri Rochani Mulyani. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Mitivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Radiks Insan Persada. Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT) ke2.
- [10] George R, Terry. 2018. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [11]Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta : Badan Penerbit BPFE.



- [12] Gibson, James. 2016. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- [13] Gondokusumo. 2018. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Rineka Cipta.
- [14] Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFPE.
- [15] Harsuko, Rinawati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- [16] Hasan, 2018. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- [17] Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [18] Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi. 2021. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Curah Niaga di Tangerang. *Jurnal JUBIS Volume 1 Nomor 1 Tahun 2021* Halaman 1-10.
- [19] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [20] Muhammad Bakri. 2018. Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *Jurnal Patria Artha Manajemen Journal*, Vol. 2 Issue 2, October 2018.
- [21] Muhidin, Ali. 2019. *Dasar-dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Pustaka Setia.
- [22] Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
- [23] Purwanto. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [24] Riani, Asri Laksmi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [25] Ridha Nur Indah Sari, Bahar Siring, Lukman Chalid. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.
- [26] Rivai, Veithzal 2018. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [27] Robbins, S.P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Samsudin, Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- [29] Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [30] Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [31] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [32] Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- [33] Suparyadi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- [34] Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- [35] Terry, George R. dan Leslie W Rue. 2018. *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [36] Umar, Husein. 2016. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- [37] Vip Paramarta, Darul Wiyono. 2021. Effect of Work Competency and Motivation on Employee Performance Using The Approach Partial Least Squares-SEM Analysis. *Prosiding Seminar Sosial Politik*,



.....
Bisnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT)
ke3.

- [38] Widodo, Suparno. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [39] Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [40] Yusran, Abdul Hadi Sirat, Benny Agus, Lisda Ariani Simabur. 2021. The Impact of Ability, Work Motivatedness, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance.