



JIMMA

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
MUHAMMADIYAH ACEH

VOLUME 14
NOMOR 1
EDISI JANUARI - JUNI 2024



P-ISSN : 2088 - 0588
E-ISSN : 2716 - 5094



Published By: Department of Management
Faculty Of Economics
University of Muhammadiyah Aceh



<http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/index>



jurnal.jimma@unmuha.ac.id

JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Volume 14, Nomor 1, Juni 2024

Pembina

Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggungjawab

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Editor in Chief

Suryani Murad, S.E., M.Si

Board of Editors

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D
Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si
Dr. Kurnia Asni, S.E., M.M

Board of Reviewers

Dr Yusniar Yusniar, S.E., M.M
Dr Aliamin Aliamin, S.E., M.Si., Ak, CA
Dr Erlinda Erlinda, S.E., M.M
Rora Puspita Sari, S.E., M.Sc., Ph.D
Dr Marlizar Marlizar, S.E., M.M
Widya Paramita, S.E., M.Sc., Ph.D

Board of Assistant

Devi Kumala, S.Si., M.T
Riwanul Nasron, S.T., M.T

Penerbit

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Banda Aceh
E-mail: jurnal.jimma@unmuha.ac.id

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Volume 14 Nomor 1 kembali hadir dan mengulas tentang isu-isu terkini di bidang ekonomi manajemen, termasuk manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan. Hal ini sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu terkini di bidang ekonomi manajemen.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 14 Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2024

Pengelola

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA:** Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Naskah harus original dan belum pernah dipublikasikan atau sedang dalam proses penyerahan untuk dipublikasikan ke media lain dan tidak mengandung unsur plagiarisme.
3. Nama penulis ditulis tanpa titel. Nama penulis juga harus disertai dengan institusi penulis dan email korespondensi.
4. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
5. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman maksimum adalah 25 halaman, jarak spasi 1,15. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12.
6. Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Abstrak dibuat dalam 1 paragraf, antara 150-250 kata yang terdiri dari latar belakang, tujuan, metode penelitian (desain, subjek/sampel, instrumen, analisis data), hasil, kesimpulan, dan kata kunci (3-5 frasa).
7. Mencantumkan referensi yang memuat sumber yang dirujuk atau termasuk dalam artikel. Disarankan untuk menggunakan Aplikasi Manajer Referensi seperti EndNote, Mendeley, dan lainnya.
8. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL, ABSTRAK/*ABSTRACT*, PENDAHULUAN, TINJAUAN KEPUSTAKAAN, METODE PENELITIAN, HASIL DAN PEMBAHASAN, KESIMPULAN DAN SARAN, DAFTAR PUSTAKA, dan DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format dapat menyesuaikan
9. Naskah akan diterbitkan di JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh setelah direview oleh peer reviewer.
10. Naskah harus dibuat sesuai dengan pedoman dan template penulisan. Template penulisan dapat didownload dalam [Journal](#) Template.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
PEDOMAN PENULISAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
1. PENGARUH WORD OF MOUTH, KUALITAS PELAYANAN, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK IDEALIFE DI TOKO GARDEN PLASTIC	
<i>Ainiatus Saniyah, Muhammad Anang Firmansyah & Ali Imaduddin Futuwwah</i>	1-16
2. PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH SELATAN	
<i>Febyolla Presilawati & Martunisu</i>	17-33
3. ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEMAH RIPAH GRESIK	
<i>Suyitno Suyitno, Yulie Wahyuningsih & Erna Nur Faizah.....</i>	34-52
4. ANALISIS KRITIS PENGELOLAAN ANGGARAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERBASIS COLLABORATIVE GOVERNANCE UNTUK PERTUMBUHAN EKONOMI MASYARAKAT ACEH	
<i>Muhammad Zen.....</i>	53-78
5. OPTIMALISASI FASILITAS, KUALITAS PELAYANAN, DAN KINERJA PUSTAKAWAN DALAM MENINGKATKAN MINAT BACA MAHASISWA	
<i>Abdul Majid, Uswatun Khasanah, Sri Andini Pramestya, Moch Alifuddin, Shopiah Yuliana & Sri Yaumi</i>	79-91
6. PERAN KEPEMIMPINAN DALAM KESUKSESAN MANAJEMEN RANTAI PASOK DI PABRIK BERAS RAHARJA	
<i>Alhidayatullah Alhidayatullah, Khalifa Istira Syakir & Muhammad Maulana Yusuf</i>	92-99
7. MENUMBUHKAN JIWA KEWIRAUSAHAAN DAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN SANTRI MELALUI KETERLIBATAN DALAM PENGELOLAAN UNIT BISNIS PONDOK PESANTREN DI JAWA TIMUR	
<i>Heri Cahyo Bagus Setiawan & Ilham Ilham.....</i>	100-110
8. POTENSI DAN PROSPEK WISATA HALAL DALAM MENSEJAHTERAKAN RAKYAT (STUDI KASUS SITUS SEJARAH MAKAM SULTAN MALIKUSSALEH)	
<i>Lia Zahara & Damanhur Damanhur</i>	111-121
9. PENGARUH <i>ELECTRONIC WORD OF MOUTH</i> DAN <i>CELEBRITY ENDORSER</i> TERHADAP <i>PURCHASE DECISION</i> PRODUK MS GLOW (STUDI KASUS PADA FOLLOWERS INSTAGRAM @msglowbeauty)	
<i>Raden Lusi Ariyani Putri & Agus Hermawan.....</i>	122-134
10. KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KABUPATEN GRESIK PASCA PANDEMI COVID-19	
<i>Yuni Atikah Sari & Suwarno Suwarno</i>	135-151

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEMAH RIPAH GRESIK

Suyitno Suyitno^{1*}, Yulie Wahyuningsih², Erna Nur Faizah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Lamongan

*e-mail korespondensi: yitnomasdar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Gemah Ripah Gresik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 25 karyawan tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja ($B=0,917$, $p=0,053$) dan budaya organisasi ($B=0,862$, $p=0,000$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja ($B=0,092$, $p=0,542$) dan motivasi kerja ($B=0,098$, $p=0,787$) tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, keempat variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 39,173 dan R^2 sebesar 0,864. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT Gemah Ripah disarankan untuk memperkuat budaya organisasi dan kemampuan kerja melalui program pelatihan dan pengembangan. Keterbatasan penelitian ini meliputi ukuran sampel yang kecil dan konteks spesifik perusahaan jasa tenaga kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dan menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of work ability, work environment, work motivation, and organizational culture on employee performance at PT Gemah Ripah Gresik. The research method used a quantitative approach with a sample of 25 permanent employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work ability ($B = 0.917$, $p = 0.053$) and organizational culture ($B = 0.862$, $p = 0.000$) had a positive and significant influence on employee performance. However, work environment ($B = 0.092$, $p = 0.542$) and work motivation ($B = 0.098$, $p = 0.787$) did not show a significant effect. Simultaneously, the four variables affect employee performance with a calculated F value of 39.173 and an R^2 of 0.864. The conclusion of this study confirms the importance of organizational culture and work ability in improving employee performance. PT Gemah Ripah is advised to strengthen its organizational culture and employability through training and development programs. Limitations of this study include the small sample size and the specific context of labor service companies. Further research is recommended to involve more respondents and use qualitative methods to gain a deeper understanding.

Keywords: Employability, Work Environment, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek kritis yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen PT Gemah Ripah. Dalam menjalankan usahanya sebagai penyedia jasa tenaga kerja, PT. Gemah Ripah menghadapi tantangan dalam memastikan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan pada perusahaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Studi ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT Gemah Ripah. Dalam konteks industri jasa seperti yang dijalankan oleh PT Gemah Ripah, kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama dalam menentukan kualitas layanan yang disediakan kepada pelanggan (Munir et al., 2023). Faktor-faktor seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi yang tinggi secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan agar dapat terus bersaing pada pasar yang dinamis dan penuh tantangan (Basirun et al., 2022).

Selanjutnya, budaya organisasi yang kuat dan positif juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan. Sebuah budaya yang mendukung kerjasama tim dan pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan moral karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan (Bowo & Junaedi Hendro, 2023). Dalam konteks tersebut, maka penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi bagaimana interaksi antara faktor-faktor tersebut dapat secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan, Dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang strategis guna peningkatan kualitas sumber daya manusia di PT Gemah Ripah.

Secara substansial, penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam mengkaji pengaruh faktor-faktor kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menerapkan pendekatan analitis yang komprehensif di PT Gemah Ripah, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya fokus pada sektor manufaktur atau perusahaan teknologi, penelitian ini mengeksplorasi sektor jasa yang memiliki dinamika dan tantangan unik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kebaruan lain dari penelitian ini adalah penggunaan metode *Purposive Sampling* untuk pemilihan sampel, agar memungkinkan penelitian ini mendapatkan data yang lebih relevan dan fokus pada individu-individu yang memenuhi kriteria yang telah disyaratkan oleh peneliti, diharapkan hasilnya lebih akurat dalam menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di perusahaan. Selain itu, penggunaan teknik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk melihat pengaruh simultan dan parsial dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi satu sama lain dalam lingkungan kerja yang sebenarnya.

Penelitian ini juga berupaya untuk mengisi kekosongan pengetahuan yang ada dengan mengkaji pengaruh dari kombinasi keempat faktor tersebut, yang belum banyak diteliti secara bersamaan dalam literatur di Indonesia, khususnya dalam konteks perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Kebaruan ini didukung oleh referensi dari studi sebelumnya yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Suwanto et al., 2022). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi pengelolaan SDM di PT Gemah Ripah dan perusahaan

serupa, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan pada aspek kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Penelitian ini berfokus pada beberapa pertanyaan kunci, yaitu; Pertama, Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gemah Ripah?, Kedua, Sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut?, Ketiga, Bagaimana motivasi kerja berkontribusi terhadap efektivitas karyawan?, Keempat, Apakah budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan?, dan kelima, Bagaimana pengaruh gabungan dari kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk: Pertama, Menilai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gemah Ripah. Kedua, Menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Menentukan kontribusi motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan. Keempat, Mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kelima, Memahami pengaruh gabungan kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merujuk pada kapasitas seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal tersebut mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kompetensi fisik, mental, dan sosial individu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Cahyono, 2022) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai fitur kompleks yang mencerminkan interaksi antara volume kegiatan fisik dan mental dengan kemampuan fungsional pekerja. Ini mencakup kesehatan pekerja dan penilaian subjektif terhadap status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang ada. Dengan kata lain, kemampuan kerja adalah gabungan dari berbagai faktor yang mempengaruhi bagaimana seorang pekerja dapat berfungsi dalam lingkup pekerjaan mereka (Ismail et al., 2022).

Menurut Sinambela dan Lestari, (2021) bahwa kemampuan kerja yang spesifik adalah seseorang yang memiliki kemampuan kerja tertentu dan hanya jika orang tersebut memiliki setidaknya satu bagian yang relevan dari kompetensi manual, intelektual, dan sosial, bersama-sama dengan kapasitas eksekutif fisik, mental, dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi. Artinya bahwa kemampuan kerja melibatkan berbagai dimensi kompetensi dan kapasitas yang bekerja secara sinergis untuk memungkinkan individu mencapai tujuan pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang biasanya diharapkan dalam profesi tersebut. Kemampuan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan fisik, psiko-sosial, dan organisasi yang dapat diterima atau mudah disesuaikan (Basirun et al., 2022).

Adapun Komponen utama kemampuan kerja, sesuai dengan pendapat Wulandari dan Hamzah, (2019) meliputi: pertama, Kompetensi Manual dan Intelektual. Kompetensi manual meliputi keterampilan fisik dan teknis yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu. Sedangkan Kompetensi intelektual mencakup kemampuan berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah yang diperlukan untuk mengatasi tantangan pekerjaan. Kedua, Kapasitas Fisik, mencakup kesehatan fisik dan kebugaran yang diperlukan untuk menjalankan tugas pekerjaan secara efektif. Ini termasuk stamina, kekuatan, dan ketahanan fisik. Ketiga, Kapasitas Mental, meliputi kesehatan mental dan

kemampuan kognitif seperti konsentrasi, ingatan, dan kemampuan belajar. Hal tersebut juga mencakup kemampuan untuk mengelola stres dan tekanan kerja. Keempat, Kapasitas Sosial, mencakup keterampilan interpersonal dan komunikasi yang diperlukan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan klien. Ini juga mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim dan mengelola konflik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut (Munir et al., 2023), lingkungan kerja mencakup kebersihan, penerangan, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Sedarmayanti, (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja. Metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok, juga termasuk dalam definisi lingkungan kerja ini.

Sebagaimana diungkapkan Handoko, (2014) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik mencakup elemen-elemen seperti bangunan, tata ruang, persyaratan kerja, serta sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan kerja. Kondisi fisik tempat kerja, termasuk suhu, kelembapan, kebisingan, dan pencahayaan, juga memainkan peran penting dalam menentukan kenyamanan dan keselamatan karyawan. Sementara itu, lingkungan sosial mencakup kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, dan interaksi antar personal, Interaksi sosial yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja (Muchtadin, 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang menggerakkan individu untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaannya. Menurut Sondang, (2013), bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen, motivasi diarahkan pada sumber daya manusia untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja mencakup bagaimana mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mereka mau bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Sedarmayanti, (2009) menyatakan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai ciri yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika mereka diterima masuk kerja di suatu perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi peningkatan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah proses untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi berarti memiliki kekuatan untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan dan menghindari kegagalan. Motivasi dapat berupa keinginan atau rencana untuk mencapai kesuksesan dan menghindari kegagalan (Kristiani et al., 2022).

Selain faktor internal seperti kebutuhan dan keinginan pribadi, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Insentif finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan, merupakan salah satu faktor eksternal yang signifikan dalam memotivasi karyawan (Rakata et al., 2022). Selain itu, pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, peluang untuk pengembangan karir, serta kondisi kerja yang nyaman dan aman juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Dukungan dari manajemen dan

hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Musyadad et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dibagikan oleh anggota sebuah organisasi, yang membentuk cara mereka bekerja dan berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak luar. Menurut Madjidu et al., (2022), budaya organisasi atau corporate culture merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Hal ini menciptakan identitas unik bagi organisasi dan membedakannya dari organisasi lain.

Dijelaskan pula oleh Madjidu et al., (2022), bahwa budaya organisasi sebagai sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak. Budaya ini membantu dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan, menciptakan rasa identitas dan kebersamaan di antara anggota organisasi. Kuswati, (2023) juga menambahkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari bersama oleh kelompok dalam proses pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi mencakup berbagai elemen yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi dalam sebuah organisasi. Hal tersebut melibatkan nilai-nilai inti yang dianut oleh organisasi, ritual dan tradisi yang dipertahankan, simbol-simbol yang digunakan untuk melakukan komunikasi tentang makna, serta narasi atau cerita yang menceritakan sejarah dan keberhasilan organisasi (Oktavia & Fernos, 2023). Selain itu, budaya organisasi juga mencakup harapan dan norma yang mengatur perilaku karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang unik dan memberikan panduan tentang bagaimana anggota organisasi harus berperilaku dan bekerja sama. Sebagai hasilnya, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk iklim kerja, memotivasi karyawan, dan memfasilitasi pencapaian tujuan-tujuan strategis organisasi (Al Qusaeri et al., 2023).

Kinerja Karyawan

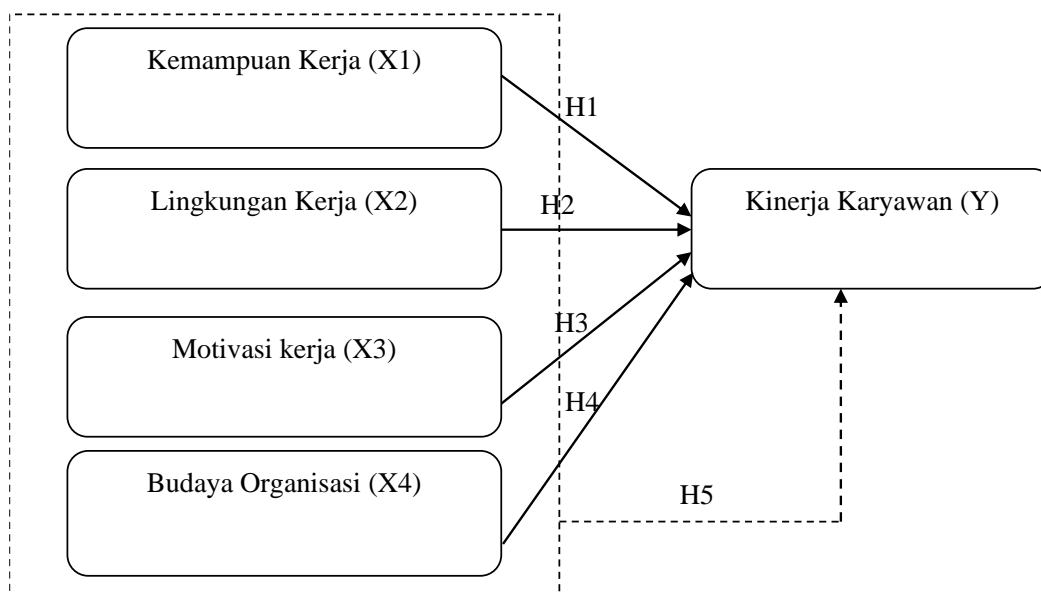
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia (Tanjung & Manalu, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi (Bowo & Junaedi Hendro, 2023). Setiap faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Selain faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, penting juga untuk mempertimbangkan aspek pengembangan profesional dan pelatihan berkelanjutan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi (Suyitno & Wahyuningsih, 2022). Peluang untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan program pengembangan karir membantu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan yang menyediakan sumber daya dan dukungan untuk pengembangan karyawan sering kali melihat peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi (Sari, 2023).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Agar memperoleh gambaran dan pemahaman yang lebih lengkap tentang penelitian ini, maka peneliti menyusun kerangka berpikir sebagaimana tampak pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah penulis, 2024

HIPOTESIS

Agar memperoleh gambaran dan pemahaman yang lebih lengkap tentang penelitian ini, maka peneliti menyusun kerangka berpikir sebagaimana tampak pada gambar 1:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan kemampuan kerja, Irham et al., (2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja berupa kemampuan, keahlian, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan mendukung hasil penelitian Sumiati dan Sumarta, (2023) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kedua penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Elsa, (2022) menunjukkan bahwa secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi Jurnal Administrasi Bisnis dan

kemampuan *reality* yang terdiri dari ketrampilan dan pengetahuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Di sisi lain, Maharani et al., (2022) menyatakan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

H1 : Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemah Ripah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela dan Lestari, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya. Jurnal di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dukungan suasana lingkungan kerja yang kondusif maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemah Ripah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Yahya dan Yani, (2023) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai sesuatu atau tujuan yang diinginkan. Dorongan dari dalam diri individu tersebut yang bisa digunakan oleh perusahaan untuk bersama-sama dengan para karyawan mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemah Ripah.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syauqi dan Riyadi, (2023) mengungkapkan bahwa budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Berdasarkan penjelasan tersebut, ditegaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemah Ripah.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Gemah Ripah

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menemukan hasil serupa, bahwa variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Tanjung dan Manalu (2019) menemukan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan mendukung hipotesis bahwa variabel-variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Suwanto et al., (2022), Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Pratama Gemilang Kota Bekasi. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian oleh Irham et al., (2023), Mengidentifikasi bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Smartfren Telecom Makassar. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gemah Ripah. Hal ini membuktikan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan jika dikelola dengan baik.

H5: Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Gemah Ripah

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah karyawan PT Gemah Ripah Gresik. Fokus penelitian ini adalah mengkaji pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gemah Ripah yang terdiri dari 1000 karyawan kontrak dan 25 karyawan tetap. Namun, penelitian ini hanya menggunakan karyawan tetap sebagai sampel. Adapun sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, jumlah keseluruhan populasi adalah 25 karyawan tetap, sehingga peneliti menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan metode Purposive Sampling. Teknik ini dipilih karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah ditentukan oleh penulis.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (Interview), Terdapat dua jenis wawancara, yaitu Wawancara Terstruktur, Menggunakan pertanyaan yang sudah disiapkan dan jawaban yang telah dipersiapkan sebelumnya. Semua responden diberi pertanyaan yang sama. Selanjutnya Wawancara Tidak Terstruktur, yaitu wawancara bebas, tanpa menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun sistematis. Hanya menggunakan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2018).

b. Kuesioner (Angket), Teknik ini dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner digunakan bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan jumlah responden cukup besar .

c. Observasi, Teknik ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, atau gejala-gejala alam. Observasi merupakan proses yang kompleks, terdiri dari pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2018).

4. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif memandang realitas atau fenomena yang dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2018).

5. Analisis Data

Sebagaimana diungkapkan Sugiyono, (2017) bahwa teknik analisis data melibatkan beberapa tahap, yaitu: Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden; Mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden; Menyajikan data tiap variabel yang diteliti; Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan, Adapun uji instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan cara:

a. Uji Validitas, Menggunakan program SPSS untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka data tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas, Menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur keajekan atau kestabilan alat ukur yang digunakan. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

6. Uji Hipotesis

a. Pengujian Parsial (Uji t), Menguji seberapa jauh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis diuji menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan pengujian dua arah (2-tailed).

b. Pengujian Simultan (Uji F), Menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima jika $\text{sig.} < 0,05$ atau F hitung $>$ F tabel

Ha ditolak jika $\text{sig.} > 0,05$ atau F hitung $<$ F tabel.

HASIL ANALISIS

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini, secara lengkap dan terperinci dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Kemampuan Kerja			
	X1.1	0.800	0.03961	Valid
	X12	0.412	0.03961	Valid
2	Lingkungan Kerja			
	X2.1	0.747	0.03961	Valid
	X2.2	0.670	0.03961	Valid
	X2.3	0.787	0.03961	Valid
	X2.4	0.576	0.03961	Valid

No.	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	X2.5	0.673	0.03961	Valid
	X2.6	0.862	0.03961	Valid
	X2.7	0.690	0.03961	Valid
3	Motivasi Kerja			
	X3.1	0.809	0.03961	Valid
	X3.2	0.544	0.03961	Valid
4	Budaya Organisasi			
	X4.1	0.897	0.03961	Valid
	X4.2	0.700	0.03961	Valid
	X4.3	0.835	0.03961	Valid
	X4.4	0.726	0.03961	Valid
	X4.5	0.678	0.03961	Valid
	X4.6	0.715	0.03961	Valid
5	Kinerja Karyawan			
	Y1.1	0.440	0.03961	Valid
	Y1.2	0.848	0.03961	Valid
	Y1.3	0.823	0.03961	Valid
	Y1.4	0.824	0.03961	Valid
	Y1.5	0.825	0.03961	Valid
	Y1.6	0.831	0.03961	Valid
	Y1.7	0.458	0.03961	Valid
	Y1.8	0.771	0.03961	Valid
	Y1.9	0.455	0.03961	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel 1. Dapat diketahui bahwa seluruh hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel (0.03961), maka dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen valid dan dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, secara terperinci dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Indiator	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Kerja(X1)			
	X1.1	0.958	0.70	Reliable
	X1.2	0.961	0.70	Reliable
2	Lingkungan Kerja (X2)			
	X2.1	0.958	0.70	Reliable
	X2.2	0.959	0.70	Reliable
	X2.3	0.958	0.70	Reliable
	X2.4	0.960	0.70	Reliable
	X2.5	0.959	0.70	Reliable
	X2.6	0.957	0.70	Reliable
	X2.7	0.959	0.70	Reliable
3	Motivasi(X3)			
	X3.1	0.958	0.70	Reliable

No.	Indiator	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
4	X3.2	0.960	0.70	Reliable
	Budaya Organisasi (X4)			
	X4.1	0.957	0.70	Reliable
	X4.2	0.959	0.70	Reliable
	X4.3	0.957	0.70	Reliable
	X4.4	0.959	0.70	Reliable
	X4.5	0.959	0.70	Reliable
5	X4.6	0.959	0.70	Reliable
	Kinerja Karyawan (Y)			
	Y1.1	0.961	0.70	Reliable
	Y1.2	0.957	0.70	Reliable
	Y1.3	0.958	0.70	Reliable
	Y1.4	0.958	0.70	Reliable
	Y1.5	0.958	0.70	Reliable
	Y1.6	0.958	0.70	Reliable
	Y1.7	0.961	0.70	Reliable
	Y1.8	0.958	0.70	Reliable
	Y1.9	0.961	0.70	Reliable

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 2. Dapat diketahui bahwa semua indikator pada setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0.70, menunjukkan bahwa semua indikator tersebut reliabel. Hal ini menunjukkan konsistensi internal yang baik dalam pengukuran masing-masing konstruk atau variabel penelitian.

3. Uji Linear Berganda

Hasil perhitungan uji linear berganda, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,298	2,868		2,196	,040
X1	,917	,447	,228	2,053	,053
X2	,092	,148	,084	,620	,542
X3	,098	,357	,032	,274	,787
X4	,862	,153	,687	5,646	,000

Sumber: Data diolah (2024)

Mengacu pada data yang tertera pada tabel 3. dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Dari persamaan nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 6.298 mengindikasikan bahwa jika nilai variabel Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4) dianggap konstan, maka yang mempengaruhi variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,298.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,917 artinya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Artinya semakin baik kemampuan kerja maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,092 artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Artinya bahwa semakin baik kemampuan kerja maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan (Y).
- d. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,098 artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan (Y).
- e. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X4) sebesar 0,862 artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan (Y).

4. Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Hasil uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t), dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,298	2,868		2,196	,020
X1	,917	,447	,228	2,053	,022
X2	,092	,148	,084	2,620	,042
X3	,098	,357	,032	2,274	,035
X4	,862	,153	,687	2,646	,047

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah (2024)

- a. Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung (2,053) > t tabel (1,70814) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Kemampuan Kerja (X1) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung (2,620) > t tabel (1,70814) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung (2,274) > t tabel (1,70814) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung (2,646) > t tabel (1,70814) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X4) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- e. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung sebesar 2,053 > tabel 1.70814 Hasil Uji t memiliki sign lebih kecil (<) dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar > dari pada t tabel sehingga hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan (Uji F), dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	294,562	4	73,641	39,173	,000 ^b
Residual	37,598	20	1,880		
Total	332,160	24			

- a. Dependent Variable: Y
 - b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2
- Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 5. jika diambil keputusan dari F hitung dan F tabel. maka diperoleh nilai F hitung sebesar 39,173 dan nilai sebesar F tabel 0,424. Karena nilai F hitung sebesar 39,173 > F tabel 0,424 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Budaya Organisasi (X4) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Variabel Y yang artinya sama-sama diterima. Jika diambil dari signifikansi 0,000 < dari 0,05 sesuai dengan dasar pengambilan uji F dapat justifikasi bahwa Kemampuan kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Budaya Organisasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Variabel (Y).

6. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²), dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,864	1,371

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

- a. Berdasarkan data yang tertera pada tabel 6 maka diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,864 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86% disebabkan oleh variabel Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4) sedangkan sisanya sebesar 14% disebabkan oleh faktor – faktor lain diluar variabel tersebut.
- b. 2. Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas maka diperoleh nilai R Square = 0,88 artinya bahwa perubahan dalam variabel Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Budaya Organisasi (X4) mampu menjelaskan perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 88.7% sedangkan selebihnya dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel sebesar 11.3% tersebut.
- c. R = 0,942 artinya kuatnya hubungan antar variabel independen (X) bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu 94 %

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa terhadap pengaruh Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah, terbukti dengan tingkat signifiian sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (sig 0,000 < 0,05) dan T hitung sebesar 2,053 yang lebih besar dari T tabel 1,70814 (thitung 2,053 > ttabel 1,70814). Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang positif menggambarkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, dan hasil yang signifikan menggambarkan bahwa meningkatnya kemampuan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara parsial juga didukung oleh peneliti terdahulu. Antara lain peneliti yang dilakukan oleh (Sumiati & Sumarta, 2023), Peneliti tersebut telah lebih dahulu menemukan hasil kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa terhadap pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah, terbukti dengan tingkat signifiian sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (sig 0,000 < 0,05) dan T hitung sebesar 2,620 yang lebih besar dari T tabel 1,70814 (thitung 2,620 > ttabel 1,70814). Berdasarkan

penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah.

Hasil penelitian yang positif menggambarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan. Sehingga teori menurut Dihan dan Saputra, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban, dan hasil yang signifikan menggambarkan bahwa meningkatnya kemampuan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara parsial juga didukung oleh peneliti terdahulu. Antara lain peneliti yang dilakukan oleh (Munir et al., 2023), Peneliti tersebut telah lebih dahulu menemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa terhadap pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah, terbukti dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$) dan T hitung sebesar 2,247 yang lebih besar dari T tabel 1,70814 ($\text{thitung } 2,247 > \text{ttabel } 1,70814$). Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan meningkat dan tujuan-tujuan yang ditetapkan PT Gemah Ripah akan tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Sondang, 2015) bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan hasil yang signifikan menggambarkan bahwa meningkatnya kemampuan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara parsial juga didukung oleh peneliti terdahulu. Antara lain peneliti yang dilakukan oleh Kristiani et al., (2022), Peneliti tersebut telah lebih dahulu menemukan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa terhadap pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah, terbukti dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$) dan T hitung sebesar 2,646 yang lebih besar dari t tabel 1,70814 ($\text{thitung } 2,646 > \text{t tabel } 1,70814$). Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemah Ripah.

Hasil Penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang positif menggambarkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, dan hasil yang signifikan menggambarkan bahwa meningkatnya kemampuan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara parsial juga didukung oleh peneliti terdahulu. Antara lain peneliti yang dilakukan oleh Kuswati, (2023), bahwa Peneliti tersebut telah lebih dahulu menemukan hasil kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemah Ripah

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan bersama-sama antara variabel independen Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja karyawan PT. Gemah Ripah, terbukti dengan tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 39,173 lebih besar dari Ftabel 0,424 ($F \text{ hitung sebesar } 39,173 > F_{\text{tabel}} 0,424$), hal ini dapat diartikan bahwa regresi linier berganda layak sebagai model penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari koefisien regresi sebesar 0,917 dengan nilai signifikansi 0,053 yang mendekati ambang batas 0,05. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,862 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0,092 dengan nilai signifikansi 0,542, yang berarti pengaruhnya tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05. Motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,098 dan nilai signifikansi 0,787, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Secara simultan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 39,173 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti keempat variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik. Adjusted R Square sebesar 0,864 menunjukkan bahwa 86,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh kemampuan kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja, meskipun tidak signifikan secara individu, tetap perlu diperhatikan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia secara holistik. PT Gemah Ripah disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Secara teoritis Penelitian ini menambah literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri jasa tenaga kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan bagi PT Gemah Ripah untuk mengimplementasikan program-program pengembangan yang lebih terstruktur dan terfokus. Misalnya, perusahaan dapat menyelenggarakan workshop atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, serta mengadakan kegiatan yang memperkuat budaya organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas sampel dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai level dan jenis pekerjaan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Disarankan pula untuk menggunakan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahmad Syauqi, & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>
- Al Qusaeri, M. A., Sunarni, Khasanah, M., Khasbulloh, M. W., & Mesra, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada Startup XYZ Di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 114–123. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.220>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Bowo, A. B. P., & Junaedi Hendro. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>
- Cahyono, N. (2022). Pengaruh Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 90–103. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1123>
- Dihan, F. N., & Saputro, M. S. A. (2023). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 20(1), 390–402. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol20.iss1.art8>
- Elsa, T. E. (2022). Pengaruh Penerapan Pembelajaran Project Based Learning Terhadap Kemampuan Kerja Sama Anak Usia Dini. *Smart Kids: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 4(2), 76–83. <https://doi.org/10.30631/smartkids.v4i2.117>
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE-UGM.
- Irham, I., Wijaya Syam, A., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *JURNAL PEMERINTAHAN, POLITIK ANGGARAN DAN ADIMINISTRASI PUBLIK*, 3(1), 52–63. <https://doi.org/10.36232/jppadap.v3i1.4769>
- Ismail, T., Noch, M. Y., Sawir, M., & Pasolo, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 4(2), 602–609. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v4i2.168>
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14064–14063. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5045>
- Kuswati, E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 66–76. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.7>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Maharani, A., Hasrudi Tanjung, & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>

- Muchtadin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Intrinsik Dosen. *Journal of Accounting, Management, and Economics Research (JAMER)*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.33476/jamer.v2i1.48>
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480–492. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1622>
- 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>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). CV Mandar Maju.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sondang, P. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (21st ed.). Remaja Rosdakarya.
- Sondang, P. S. (2015). *Manajemen Sumber daya manusia* (23rd ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (1st ed.). ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:202103342>
- Sumiati, S., & Sumarta, R. (2023). Dampak Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1). <https://doi.org/10.31869/me.v9i1.4262>
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16523>
- Suyitno, S., & Wahyuningsih, Y. (2022). Pengaruh Aspek Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan di Universitas Muhammadiyah Lamongan. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 293. <https://doi.org/10.25273/capital.v6i1.13703>
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *JURNAL DIMENSI*, 8(2).

<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>

- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41–47. <https://doi.org/10.56327/signaling.v8i2.806>
- Yahya, Y., & Ahmad Yani, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 47–62. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.81>