

**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Lapangan Perkebunan Kelapa Sawit CV. Mitra Tani Swadaya
Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat)**

Ahmad Arif Haerul Adam¹

Abd. Qadir Djaelani²

Restu Millaningtyass³

Email : arifadam742@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Employee performance in the oil palm plantation sector remains a critical concern given the industry's strategic role in Indonesia's economy, yet field operations are often hindered by weakening technical skills in harvesting, low discipline, and poor coordination among workers. Anchored in the Ability Motivation Opportunity (AMO) framework, this study examines how work motivation, work environment, and competence jointly and individually shape employee performance, using CV Mitra Tani Swadaya as the research setting. The study adopted a quantitative, explanatory research approach, drawing on a saturated sample of all 42 field workers employed by the company. Primary data were gathered through Likert-scale questionnaires and processed using multiple linear regression analysis. Findings show that, taken together, work motivation, work environment, and competence account for a substantial 91.9 percent of the variation in employee performance, confirming a significant simultaneous effect. When examined separately, however, only work motivation and competence demonstrate a meaningful positive impact, while the work environment fails to show a statistically significant contribution. These results suggest that, in the context of plantation field work, performance improvement is more strongly driven by employees' internal drive and skill mastery than by the surrounding physical or social conditions. Consequently, management strategies aimed at strengthening performance should give greater priority to motivational incentives and competency-building programs, such as recognition schemes and technical training, rather than relying solely on environmental improvements.

Keywords: *Work Motivation; Work Environment; Competence; Employee Performance; Oil Palm Plantation*

Pendahuluan

Sektor perkebunan kelapa sawit menempati posisi penting dalam struktur perekonomian Indonesia. (Amran Sulaiman et al., 2024) melaporkan bahwa negara ini menguasai sekitar 58% pangsa produksi *Crude Palm Oil* (CPO) global sekaligus menjadi eksportir terbesar dengan porsi 56% dari total perdagangan CPO dunia. (Intan Rahayu, 2024) turut memperlihatkan bahwa luas areal kelapa sawit nasional pada 2023 telah mencapai 15,93 juta hektare, dengan volume produksi minyak sawit mentah menembus 47,08 juta ton setiap tahunnya, dan tren ini terus bergerak naik baik dari sisi luas lahan, output produksi, maupun aktivitas ekspor. Skala industri sebesar ini menjadikan sektor kelapa sawit sebagai salah satu penyerap tenaga kerja utama sekaligus penyumbang devisa yang signifikan bagi negara.

Besarnya skala industri tersebut tidak akan berarti tanpa dukungan sumber daya manusia yang mumpuni, mengingat karyawan lapangan adalah pihak yang secara langsung menentukan mutu dan

volume hasil produksi. (Assidiqi & Hapsari, 2024) memperlihatkan keterkaitan antara kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan kinerja pada perusahaan kelapa sawit semakin kuat kepuasan dan keterikatan yang dirasakan pekerja, semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan. Temuan serupa muncul dari (Wandini et al., 2025), yang mendapati bahwa disiplin dan motivasi kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat berperan nyata terhadap kinerja, baik ditinjau secara simultan maupun secara individual. Kedua studi ini menegaskan satu benang merah: kinerja karyawan perkebunan tidak berdiri sendiri, melainkan dibentuk oleh sejumlah faktor yang saling terkait.

Berdasarkan hasil pra riset melalui observasi yang dilakukan pada CV. Mitra Tani Swadaya, kegiatan operasional perusahaan cukup bergantung terhadap kinerja karyawan lapangan yang ditugaskan untuk memelihara tanaman, pemupukan, pengendalian gulma, pemanenan serta pengangkutan tandan buah segar (TBS). Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan secara langsung di area perkebunan dengan kondisi medan yang beragam, mulai dari lahan yang tidak rata hingga berlumpur pada musim hujan, serta menghadapi perubahan cuaca yang tidak menentu dan suhu yang cukup tinggi pada musim kemarau. Kondisi tersebut menuntut karyawan CV. Mitra Tani Swadaya memiliki kemampuan fisik yang baik, ketelitian dalam bekerja, kedisiplinan, serta kerja sama yang efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Disisi lain dalam menjalankan tugas terdapat kendala-kendala teknis yang membutuhkan loyalitas tim. Selain itu, lingkungan kerja di area perkebunan yang memiliki karakteristik berbeda dengan lingkungan kerja perkantoran juga menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan lapangan CV. Mitra Tani Swadaya, karena karyawan lapangan harus bekerja di ruang terbuka dengan kondisi medan yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor cuaca, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lapangan di CV. Mitra Tani Swadaya memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Perbedaan tersebut menyebabkan kemampuan karyawan dalam memahami prosedur kerja, menguasai keterampilan teknis, serta menyesuaikan diri dengan metode kerja yang diterapkan perusahaan menjadi tidak sama, sehingga menunjukkan adanya perbedaan kompetensi antar karyawan

Secara konseptual, (Ronaldo Sinaga et al., 2025) mendefinisikan kinerja sebagai capaian kerja yang terukur dari sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kesesuaian perilaku kerja terhadap standar yang berlaku sehingga penilaian kinerja tidak semata berhenti pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses dan konsistensi kerja itu sendiri. (Ardiansyah et al., 2023) melengkapi pandangan ini dengan menyebut kinerja sebagai wujud kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang terbentuk dari perpaduan kemampuan, dorongan motivasi, dan iklim kerja yang mendukung. Merujuk pada kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini menempatkan tiga variabel sebagai fokus kajian motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi.

Dari sisi motivasi, (Alshmemri et al., 2017) menjelaskan bahwa dorongan kerja seseorang bersumber dari dua kelompok faktor faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti kompensasi, kondisi kerja, dan relasi antar pekerja. (Assidiqi & Hapsari, 2024) memperjelas gambaran ini dengan menyebut bahwa motivasi kerja tercermin dari semangat kerja, tingkat kepuasan atas kompensasi, kepatuhan terhadap arahan dan kesediaan berkontribusi yang kian tinggi keempatnya, kian tinggi pula performa kerja di lapangan.

Faktor kedua, lingkungan kerja, mencakup keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang membentuk kenyamanan serta kelancaran pelaksanaan tugas. (Sedarmayanti & Hari Haryanto, 2017) menambahkan dimensi psikologis dan sosial ke dalam konsep ini, sekaligus mengingatkan bahwa lingkungan kerja yang buruk berisiko memicu kelelahan, stres kerja, dan penurunan produktivitas. Hal ini konsisten dengan temuan bahwa fasilitas yang minim, tata ruang kerja yang tidak rapi, serta koordinasi yang lemah dapat memperbesar peluang kesalahan operasional. (Intan Rahayu, 2024)

Faktor ketiga, kompetensi, merujuk pada kapasitas dasar karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif. (Assidiqi & Hapsari, 2024) menegaskan bahwa karyawan yang kompeten cenderung lebih mudah menuntaskan pekerjaan secara efisien dan kompetitif. Sejalan dengan itu, menemukan hubungan positif antara pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kinerja pegawai, menempatkan kompetensi sebagai aspek strategis yang memungkinkan pekerja beradaptasi secara profesional terhadap tuntutan organisasi.

Studi-studi terdahulu, termasuk (Assidiqi & Hapsari, 2024), memang telah membuktikan pengaruh positif motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar riset tersebut berfokus pada perusahaan berskala besar BUMN perkebunan atau perusahaan swasta menengah yang memiliki karakteristik organisasi, fasilitas, dan sistem pengawasan yang jauh berbeda dari perusahaan perkebunan berskala kecil. Ditambah lagi, banyak penelitian sebelumnya hanya menguji satu atau dua variabel secara terpisah, sehingga belum cukup menggambarkan kompleksitas persoalan di lapangan, di mana penurunan kinerja lazimnya dipicu oleh kombinasi berbagai faktor sekaligus. Kondisi ini menyisakan celah penelitian: minimnya kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada konteks perkebunan skala kecil dengan pola budaya kerja dan sumber daya yang berbeda, seperti yang ditemukan pada CV Mitra Tani Swadaya.

Berangkat dari celah tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menyatukan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi ke dalam satu kerangka analisis untuk menjelaskan dinamika kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan berskala kecil (Lioni, 2021) Pendekatan terintegrasi ini diharapkan menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh dibandingkan bila ketiga variabel dikaji secara terpisah, sekaligus menghadirkan potret empiris tentang kondisi tenaga kerja di perkebunan skala kecil yang selama ini relatif jarang menjadi objek penelitian, meski peran mereka cukup penting dalam menopang rantai pasok industri kelapa sawit nasional. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan lapangan pada CV Mitra Tani Swadaya, sekaligus menyediakan landasan empiris yang dapat dimanfaatkan perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan efektif.(Asmini et al., 2022).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Theory AMO (Ability-Motivation-Opportunity)

Kajian ini menggunakan Teori AMO (*Ability Motivation Opportunity*) yang digagas oleh (Benítez-Núñez et al., 2024) sebagai landasan berpikir utama dalam menjelaskan proses terbentuknya kinerja, baik pada level individu maupun organisasi. Inti dari teori ini adalah pandangan bahwa tidak ada satu faktor tunggal yang cukup untuk menghasilkan kinerja unggul; sebaliknya, kinerja lahir dari perpaduan tiga unsur yang saling menopang, yakni kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). *Ability* menggambarkan sejauh mana seseorang sanggup menuntaskan pekerjaannya secara efektif berkat bekal pengetahuan, keterampilan teknis, pengalaman, serta kompetensi yang dimilikinya. *Motivation* berkaitan dengan seberapa kuat dorongan baik yang tumbuh dari dalam diri maupun yang dipicu faktor luar yang menentukan intensitas usaha dan konsistensi seseorang dalam bekerja. Adapun *opportunity* menunjuk pada ruang, dukungan, dan kondisi kerja yang disediakan organisasi, yang memungkinkan kemampuan serta motivasi tersebut benar-benar terealisasi menjadi tindakan kerja nyata.

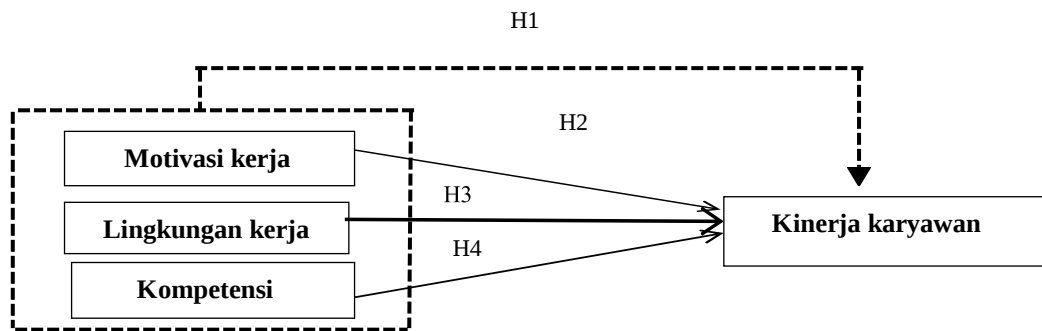
Yang membuat Teori AMO relevan digunakan di sini adalah penekanannya pada sifat saling bergantung ketiga unsur tersebut bukan berdiri sendiri-sendiri. (Benítez-Núñez et al., 2024) menggarisbawahi bahwa sehebat apa pun kemampuan seorang karyawan, kinerjanya tidak akan optimal tanpa motivasi yang memadai, sebab motivasi lah yang menyalakan dan mengarahkan penggunaan kemampuan itu. Sebaliknya, motivasi yang tinggi pun akan sia-sia apabila organisasi tidak

menyediakan kesempatan yang layak misalnya lewat lingkungan kerja yang tidak kondusif atau akses sumber daya yang terbatas. Logika inilah yang menjadikan AMO cocok sebagai payung teori bagi penelitian ini, karena tiga variabel yang diuji motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi dapat dipetakan langsung ke tiga pilar teori tersebut: motivasi kerja mewakili unsur *motivation*, kompetensi mewakili unsur *ability*, sedangkan lingkungan kerja mewakili unsur *opportunity*.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Sebagaimana ditekankan dalam Teori AMO, ketiga komponen kemampuan, motivasi, dan kesempatan bekerja secara terintegrasi, bukan berdiri sendiri; lemahnya salah satu komponen akan menurunkan efektivitas pencapaian kinerja secara keseluruhan. Argumen ini selaras dengan bukti empiris dari (Zebua et al., 2025), yang menunjukkan kontribusi simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi sebesar 86,3% terhadap kinerja karyawan perkebunan, serta (Assidiqi & Hapsari, 2024) yang membuktikan pengaruh simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Atas dasar itu, dirumuskan hipotesis:
H1: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses psikologis yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam menuntaskan pekerjaannya. Merujuk pada Teori AMO, motivasi berperan sebagai pemicu yang mengaktifkan dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga kemampuan tersebut dapat tersalurkan dalam bentuk perilaku dan kinerja kerja yang nyata. (Benítez-Núñez et al., 2024) bahkan menegaskan bahwa karyawan berkemampuan tinggi sekalipun tidak akan mencapai kinerja optimal tanpa dorongan motivasi yang cukup. Klaim teoretis ini mendapat dukungan empiris dari (Assidiqi & Hapsari, 2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar itu, dirumuskan hipotesis:
H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekeliling pekerja yang berdampak pada kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja. Dalam kerangka AMO, lingkungan kerja bersesuaian dengan dimensi *opportunity* yaitu seberapa besar ruang yang diberikan organisasi bagi karyawan untuk menyalurkan kemampuan dan motivasinya. Kondisi fisik yang layak, seperti pencahayaan, suhu ruang, fasilitas kerja, kebersihan, dan keamanan, membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan efisien, sedangkan aspek nonfisik seperti relasi antar karyawan dan gaya kepemimpinan yang suportif membuka peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif. Argumen ini diperkuat oleh temuan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar itu, dirumuskan hipotesis:
H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi mencakup gabungan pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, nilai, serta sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Dalam kerangka AMO, kompetensi merepresentasikan dimensi *ability*, yang tampak dari penguasaan pengetahuan kerja, keterampilan teknis, dan ketepatan dalam mengambil keputusan sesuai prosedur. (Hayati & Saputra, 2023) menjelaskan bahwa kinerja optimal baru tercapai ketika kemampuan yang mumpuni berpadu dengan motivasi yang kuat serta kesempatan untuk menerapkannya. Argumen ini didukung temuan (Susanti, 2021) yang membuktikan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Atas dasar itu, dirumuskan hipotesis:
H4: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Contoh Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*), yakni sebuah rancangan yang diarahkan untuk menguji sekaligus menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang telah dibangun berdasarkan kajian teori sebelumnya. Pilihan pada pendekatan kuantitatif didasari oleh sifat penelitian yang berangkat dari kerangka teoretis yang sudah mapan dalam hal ini Teori AMO (*Ability Motivation Opportunity*) untuk selanjutnya diverifikasi secara empiris melalui data numerik yang dihimpun dari populasi yang terukur, sesuai dengan ciri metode kuantitatif yang berpijak pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2023). Lewat desain eksplanatori ini, penelitian tidak berhenti pada penggambaran kondisi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan semata, melainkan juga menelusuri seberapa kuat dan ke arah mana hubungan kausal di antara variabel-variabel tersebut berlangsung, baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada keempat variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung setiap item melebihi r tabel sebesar 0,304 pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Alpha Cronbach di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan andal dan konsisten dalam mengukur setiap variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Kriteria	Hasil
Validitas	r hitung > r tabel (0,304)	Seluruh item valid
Reliabilitas	Alpha Cronbach > 0,70	Seluruh variabel reliabel
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05	Sig. = 0,588 → data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	X1: tol. 0,229, VIF 4,37; X2: tol. 0,229, VIF 4,37; X3: tol. 0,151, VIF 6,63 → bebas multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. > 0,05 (uji Glejser)	X1: 0,391; X2: 0,219; X3: 0,119 → tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2026

Keseluruhan hasil uji asumsi klasik ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang dibangun telah memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,584 + 0,277 X_1 + 0,126 X_2 + 0,489 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 4,584 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh ketiga variabel independen, kinerja karyawan tetap berada pada level dasar tersebut. Ketiga koefisien regresi bertanda positif, mengindikasikan bahwa peningkatan pada motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun kompetensi

secara teoretis akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, meskipun signifikansi statistiknya berbeda-beda sebagaimana ditunjukkan pada uji t berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien (β)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,277	3,347	2,024	0,002	Signifikan
Lingkungan kerja (X2)	0,126	1,325	2,024	0,193	Tidak signifikan
Kompetensi (X3)	0,489	4,611	2,024	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 143,729 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,919 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 91,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 8,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian	Hasil	Keterangan
Uji F (simultan)	F = 143,729; Sig. = 0,000	H1 diterima
Uji t – Motivasi kerja	Sig. = 0,002	H2 diterima
Uji t – Lingkungan kerja	Sig. = 0,193	H3 ditolak
Uji t – Kompetensi	Sig. = 0,000	H4 diterima
Koefisien determinasi (R^2)	0,919	Model menjelaskan 91,9% varian kinerja karyawan

Sumber: data diolah 2026

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja bukan hasil dari satu faktor tunggal, melainkan buah dari sinergi berbagai faktor yang saling melengkapi. Motivasi kerja mendorong kemauan karyawan untuk bekerja secara maksimal, kompetensi membekali karyawan dengan kemampuan menuntaskan pekerjaan sesuai standar, sementara lingkungan kerja berperan menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. (Mita et al., 2025)

Mengapa pengaruh simultan ini konsisten dengan Teori AMO? Karena teori tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa kinerja optimal lahir dari interaksi ability, motivation, dan opportunity yang bekerja sebagai satu sistem bukannya komponen yang berdiri sendiri. Menariknya, meskipun lingkungan kerja tidak signifikan secara parsial, kontribusinya tetap terserap ke dalam pengaruh simultan yang kuat, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas motivasi dan kompetensi, alih-alih menjadi determinan langsung yang berdiri sendiri. Temuan ini konsisten dengan hasil (Assidiqi & Hapsari, 2024) yang juga membuktikan pengaruh simultan variabel-variabel serupa terhadap kinerja karyawan pada konteks organisasi yang berbeda.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tercermin dari kepuasan karyawan ketika hasil kerjanya diapresiasi, rasa tanggung jawab dalam menuntaskan tugas, serta dorongan untuk terus memperbaiki hasil kerja. Mengapa motivasi berperan sebesar ini? Sejalan dengan Teori AMO, motivation berfungsi sebagai penggerak yang mengaktifkan kemampuan yang dimiliki karyawan menjadi tindakan kerja nyata tanpa dorongan ini, kemampuan teknis sebaik apa pun tidak akan otomatis menghasilkan output optimal. Pola ini juga mengindikasikan bahwa motivasi karyawan CV Mitra Tani Swadaya tidak semata digerakkan oleh kebutuhan ekonomi, melainkan juga oleh kebutuhan pengakuan dan penghargaan sosial dari atasan. Temuan ini memperkuat hasil (Assidiqi & Hapsari, 2024), (Hayati & Saputra, 2023) yang sama-sama menemukan pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan dua variabel lainnya, lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Mengapa hasil ini berbeda dari prediksi Teori AMO pada dimensi opportunity? Kemungkinan penjelasannya terletak pada karakteristik pekerjaan di sektor perkebunan yang lebih menuntut kemampuan teknis dan dorongan kerja individu ketimbang kondisi lingkungan semata sehingga motivasi dan kompetensi menjadi lebih dominan dalam membentuk kinerja dibandingkan faktor lingkungan.

Data tanggapan responden turut memperlihatkan bahwa sejumlah aspek lingkungan kerja terutama kondisi akses jalan kebun, cuaca yang berubah-ubah, serta respons atasan terhadap kendala kerja belum sepenuhnya optimal, yang diduga membuat kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja belum cukup kuat untuk terdeteksi secara statistik. Temuan ini berbeda dari hasil (Amiq et al., 2025) maupun (Ramban & Edalmen, 2022) yang seluruhnya menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada konteks organisasi masing-masing sebuah perbedaan yang kemungkinan besar dipicu oleh karakteristik objek penelitian dan kondisi lapangan yang spesifik pada CV Mitra Tani Swadaya, bukan oleh kelemahan konsep lingkungan kerja itu sendiri.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi terbukti menjadi variabel dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,489$), tercermin dari kemampuan karyawan memahami prosedur kerja, mengoperasikan peralatan dengan baik, bekerja secara disiplin, dan memastikan hasil kerja sesuai standar perusahaan. Mengapa kompetensi menunjukkan pengaruh paling dominan? Hal ini selaras dengan dimensi ability dalam Teori AMO, yang menegaskan bahwa kemampuan individu mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan pengalaman kerja menjadi fondasi utama sebelum motivasi dan kesempatan dapat diwujudkan menjadi kinerja nyata. Pada konteks pekerjaan lapangan perkebunan yang sarat tuntutan teknis (ketepatan teknik pemanenan, penggunaan alat, dan kepatuhan prosedur) wajar apabila kompetensi menjadi determinan yang paling kuat dibanding dua variabel lainnya. Temuan ini konsisten dengan hasil (Asmini et al., yang menegaskan kompetensi sebagai faktor utama peningkatan kinerja karyawan, termasuk pada sektor perkebunan kelapa sawit.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan CV Mitra Tani Swadaya, dengan kontribusi sebesar 91,9 persen terhadap variasi kinerja karyawan (H1 diterima). Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima), demikian pula dengan kompetensi yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan bahkan dengan kontribusi terbesar dibanding dua variabel lainnya (H4 diterima). Sebaliknya, lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (H3 ditolak), meskipun kontribusinya tetap tercakup dalam pengaruh simultan yang signifikan.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat relevansi Teori AMO dalam menjelaskan kinerja karyawan pada sektor perkebunan kelapa sawit, khususnya pada dimensi *ability* dan *motivation* yang terbukti menjadi determinan dominan, sementara dimensi *opportunity* yang direpresentasikan lingkungan kerja belum menunjukkan peran yang setara dalam konteks perusahaan berskala kecil seperti CV Mitra Tani Swadaya. Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan perkebunan berskala kecil akan lebih efektif bila diarahkan pada penguatan motivasi kerja dan pengembangan kompetensi teknis karyawan, dibandingkan semata-mata berfokus pada perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam membaca hasil maupun dalam merancang penelitian lanjutan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan berskala kecil dengan jumlah responden terbatas (42 orang), sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi pada perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan skala dan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya menguji tiga variabel independen, sementara kinerja karyawan kemungkinan turut dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan. Ketiga, keterbatasan jarak dan waktu antara peneliti dengan lokasi penelitian turut memengaruhi proses pengumpulan data di lapangan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian ke beberapa perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan skala yang beragam agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kepemimpinan. Bagi CV Mitra Tani Swadaya dan perusahaan sejenis, disarankan untuk terus memperkuat motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi dan pengakuan atas hasil kerja, serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan teknis pemanenan dan pengelolaan kebun secara berkelanjutan. Meskipun lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap disarankan untuk memperbaiki aspek-aspek yang masih dikeluhkan karyawan, seperti kondisi akses jalan kebun dan responsivitas atasan terhadap kendala kerja, mengingat lingkungan kerja tetap berperan sebagai faktor pendukung dalam sistem kinerja secara keseluruhan.

Referensi

- Aloe, A. M., Dewidar, O., Hennessy, E. A., Pigott, T., Stewart, G., Welch, V., & Wilson, D. B. (2024). Campbell Standards: Modernizing Campbell's Methodologic Expectations For Campbell Collaboration Intervention Reviews (Meccir). *Campbell Systematic Reviews*, 20(4). <https://doi.org/10.1002/Ci2.1445>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/Marslsj140517.03>
- Amiq, I., Wardhani, P. S., & Manafe, L. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(3). <https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i3.2938>
- Amran Sulaiman, A., Djufry, F., Syamsuri, P., Setiyanto, A., Haris Bahrin, A., Hendrawati, D., & Fauzan Ridha, M. (2024). *Sawit Indonesia Dalam Dinamika Pasar Dunia*.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.61104/Ihsan.V1i2.57>
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1). <https://doi.org/10.57093/Metansi.V5i1.151>
- Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 864–871. <https://doi.org/10.21776/Jki.2024.03.3.21>
- Benítez-Núñez, C., Díaz-Díaz, N. L., Ballesteros-Rodríguez, J. L., & De Saá-Pérez, P. (2024). Explaining Academic Researchers' Performance From The Ability–Motivation–Opportunity

- (Amo) Perspective. *Studies In Higher Education*, 49(12).
<https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2307965>
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasan Pratama, D., Chandra, A., & Ahadi, H. (2026). *The Influence Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance At Azana Boutique Hotel Bandar Lampung* *ARTICLE INFO*.
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1). <https://doi.org/10.58258/Bisnis.V2i1.5430>
- Intan Rahayu. (2024). *Outlook Kelapa Sawit 2024 Pusat Data Dan Sistem Informasi Pertanian I Outlook Kelapa Sawit Pusat Data Dan Sistem Informasi Pertanian Sekretariat Jenderal-Kementerian Pertanian 2024*.
- Lioni, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota Tni-Ad Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(2). <https://doi.org/10.59188/Jurnalsostech.V1i2.26>
- Mita, T. V., Vera, F., & Sumartik. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang. *Mci Jurnal*, 8(3).
- Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World Of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/Wbaj.Vi.1665>
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i1.17177>
- Ronaldo Sinaga, H., Absah, Y., & Matondang, A. R. (2025). The Effect Of Job Satisfaction And Employee Engagement On Employee Performance At Xyz Palm Oil Plantation Company In Rokan Hulu Riau. *Sibatik Journal | Volume*, 4(8). <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V4i8.3230>
- Sedarmayanti, & Hari Haryanto. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran*.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2023). Sugiyono, Prof. Dr. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Ed. Mt. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. Bandung: Alfabeta, Cv. . *Sugiyono, Prof. Dr. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Ed. Mt. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. Bandung: Alfabeta, Cv.*
- Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. In *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* (Vol. 4, Number 4).
- Wandini, S., Dhian, R., & Syardiansah,). (2025). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat. *Niagawan*, 14(2).
- Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.62138/Tuhenori.V3i1.121>

Ahmad Arif Haerul Adam¹ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Qodir Djaelani² Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Restu Millaningtyas³ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma