

Journal of Management and Business Students

Vol. 01, No. 1, Agustus 2025, pp. 16-32

<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmari/issue/view/35>

## PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AFDELING II PT AGRO SARIMAS INDONESIA

Tri Wulandari<sup>1)</sup>Puspa Dewi<sup>2)</sup> Reni Maralis<sup>3)</sup> Risanty Marisca<sup>4)</sup>

<sup>1)2)3)4)</sup>Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat Indonesia  
[triiwulandari1503@gmail.com](mailto:triiwulandari1503@gmail.com) <sup>1)</sup>[puspadewi@itbind.id](mailto:puspadewi@itbind.id) <sup>2)</sup>[renimaralis6972@gmail.com](mailto:renimaralis6972@gmail.com) <sup>3)</sup>[risanty.marisca030388@gmail.com](mailto:risanty.marisca030388@gmail.com) <sup>4)</sup>

**Abstract:** *This research was conducted in Division II of PT. Agro Sarimas Indonesia, Bayas Jaya Village, Kempas District, Indragiri Hilir Regency, Riau Province. The author's interest in conducting this research was based on data from initial interviews with HRD and employees in the KTU office of PT. Agro Sarimas Indonesia, which revealed that employee performance was still suboptimal, as some employees received performance ratings categorized as "fairly good." This is suspected to be influenced by employee ability, work environment, and motivation. The purpose of this study was to determine the direct effect of ability and work environment variables on employee performance and the indirect effect of ability and work environment variables on employee performance through motivation. This study used primary data through questionnaires distributed to 57 respondents. The analysis method used was quantitative, with path analysis. The results concluded that ability had no direct effect on employee performance, while ability had a direct effect on motivation, work environment on employee performance, work environment on motivation, and motivation on employee performance. And indirectly, work ability affects performance through motivation, and the work environment influences performance through motivation.*

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

### Pendahuluan

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas strategis yang berperan besar dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan Kepmentan No.833 Tahun 2019, luas perkebunan sawit nasional mencapai 16,38 juta hektare yang tersebar di 26 provinsi, dengan Provinsi Riau sebagai daerah terluas yakni 3,38 juta hektare atau 20,68% dari total luas areal. Salah satu perusahaan yang mengelola perkebunan sawit di Riau adalah PT. Agro Sarimas Indonesia.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian target produksi perusahaan. Namun, data Afdeling II PT. Agro Sarimas Indonesia tahun 2019–2024 menunjukkan masih terdapat karyawan dengan penilaian kinerja kategori cukup baik serta capaian produksi yang belum optimal, bahkan pada tahun 2023 realisasi produksi hanya 60,74% dari target. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Kemampuan kerja erat kaitannya dengan pendidikan, keterampilan, dan pengetahuan. Data menunjukkan sebagian besar karyawan berpendidikan SMP dan SMA, sementara lulusan perguruan tinggi relatif sedikit, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas kerja. Pemerintah sendiri telah berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja sesuai Permenakertrans No. PER.06/MEN/III/2006.

Selain kemampuan, lingkungan kerja juga berperan penting. Lingkungan kerja fisik di Afdeling II menunjukkan masih adanya permasalahan, khususnya suhu udara yang kurang baik akibat perubahan iklim dan curah hujan tinggi, yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik terutama hubungan komunikasi antarpegawai maupun dengan atasan tergolong baik.

Faktor lain yang memengaruhi adalah motivasi kerja. Data absensi karyawan memperlihatkan fluktuasi tingkat kehadiran selama lima tahun terakhir, dengan angka terendah pada tahun 2023 sebesar 71,67%. Rendahnya motivasi menyebabkan karyawan kurang disiplin dan bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan masalah di atas, maka dipaparkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan berpengaruh langsung terhadap Motivasi karyawan pada Afdeling II PT.Agro Sarimas Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia?
3. Apakah Kemampuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia?
6. Apakah kemampuan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia?

Sehubungan dengan masalah di atas, maka tujuan pelaksanaan dan penulisan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kemampuan terhadap Motivasi karyawan pada Afdelling II PT. Agro Sarimas Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Motivasi karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Afdelling II PT.Agro Sarimas Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja karyawan

melalui motivasi kerja pada Afdelling II PT. Agro Sarimas Indonesia.

7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Afdelling II PT. Agro Sarimas Indonesia.

## Tinjauan Pustaka

### a. Kinerja

Kinerja berasal dari kata performance yang berarti pelaksanaan atau pencapaian terhadap suatu tugas atau kewajiban (Bintoro & Daryanto, 2017). Secara hakikat, kinerja merupakan prestasi kerja seseorang sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan. Organisasi yang ingin berkembang harus memiliki pegawai berkualitas, yaitu yang mampu memenuhi target perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Bintoro & Daryanto (2017) antara lain: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan atasan (supportive boss), dan bonus. Selain itu, menurut Mangkunegara (2015), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Davis (1964)

merumuskan bahwa:

$Kinerja = Ability + Motivation$

$Ability = Knowledge + Skill$

$Motivation = Attitude + Situation$

Kemampuan meliputi potensi intelektual (IQ) serta pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap terhadap situasi kerja yang mendorong pegawai mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator kinerja menurut Latifah et al. (2020) meliputi:

1. Hasil kerja (kuantitas dan kualitas),
2. Pengetahuan pekerjaan,
3. Inisiatif,
4. Sikap kerja,
5. Disiplin waktu dan absensi.

### b. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja individu maupun organisasi (Nurmansyah, 2018).

Kemampuan merupakan kondisi yang menunjukkan kematangan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, latihan, maupun pengalaman. Menurut Wursanto, kemampuan (ability) adalah kecakapan seseorang dalam memecahkan persoalan, yang erat kaitannya dengan kecerdasan dan keterampilan. Keterbatasan kemampuan dapat mengakibatkan pegawai menjadi pasif (Makmun & Jaenab, 2020). Lebih lanjut, kemampuan

dipandang sebagai potensi dalam diri seseorang untuk memungkinkan atau membatasi pelaksanaan suatu pekerjaan (Wulandari, 2019).

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2013), kemampuan kerja dipengaruhi oleh:

1. Pendidikan – pengetahuan yang diperoleh secara teratur dan sistematis.
2. Pelatihan – materi pelatihan yang relevan dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Pengalaman Kerja – latar belakang dan riwayat kerja seseorang.

Selain itu, Robbins & Judge menambahkan faktor kemampuan intelektual (misalnya kecerdasan angka, pemahaman verbal, penalaran) dan kemampuan fisik yang meliputi:

- Kekuatan (dinamis, tubuh, statis, eksplosif)
- Fleksibilitas (luas dan dinamis)
- Lainnya (koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina) (Nurmansyah, 2018).

## Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dalam Makmun & Jaenab (2020), indikator kemampuan kerja meliputi:

1. Kesanggupan kerja – perasaan mampu menyelesaikan pekerjaan.
2. Pendidikan – peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan.
3. Masa kerja – pengalaman dan lamanya bekerja dalam organisasi.

### c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, baik berupa kondisi fisik (suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan, keaduan, dan peralatan kerja) maupun nonfisik (hubungan kerja, metode, serta pengaturan kerja). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, keamanan, serta mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal (Sedarmayanti dalam Afandi, 2016; Suwanto, 2017; Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja dipandang sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena kondisi kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan motivasi, semangat, serta produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja (Rulianti et al., 2021).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Maludin (2018), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Hubungan karyawan – baik secara individu maupun kelompok.
2. Tingkat kebisingan – kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kenyamanan kerja.
3. Peraturan kerja – aturan yang jelas memberikan kepastian dan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Penerangan – baik dari listrik maupun cahaya alami sangat memengaruhi efektivitas kerja.
5. Sirkulasi udara – ventilasi yang baik menjamin kesehatan dan kenyamanan.

6. Keamanan – rasa aman di tempat kerja meningkatkan ketenangan serta semangat bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Mayana (2022), indikator lingkungan kerja dapat diukur melalui:

1. Suasana kerja – kondisi sekitar yang mendukung pelaksanaan tugas.
2. Hubungan antar rekan kerja – hubungan harmonis yang mendorong kenyamanan dan loyalitas.
3. Hubungan bawahan dengan pimpinan – komunikasi dan interaksi yang baik dengan atasan.
4. Tersedianya fasilitas kerja – kelengkapan peralatan dan sarana pendukung pekerjaan.

#### d. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan untuk bertindak, bekerja giat, dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama agar karyawan mau bekerja dengan penuh semangat demi tercapainya tujuan organisasi (Putri, 2020).

Menurut Baharuddin et al. (2022), motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi dengan memperhatikan kepuasan kebutuhan individu. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti menggerakkan, dan hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya bawahan atau pengikut (Mahmudin, 2020).

Dengan demikian, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu dorongan dari dalam diri maupun dari luar yang bertujuan untuk menggerakkan karyawan agar bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Steenbergen dan Tuinhof (2015), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi:

1. Karakteristik individu: minat, sikap, kebutuhan personal, kemampuan/kompensasi, pengetahuan, serta kondisi emosional.
2. Faktor pekerjaan: sifat pekerjaan, rancangan tugas, pengakuan terhadap prestasi, tanggung jawab, peluang berkembang, serta kepuasan kerja.
3. Faktor lingkungan kerja: gaji dan benefit, kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, jam kerja, serta kondisi kerja secara umum.

Indikator Motivasi Kerja Motivasi kerja karyawan dapat diukur melalui lima kebutuhan dasar (Ningrum & Jayanti, 2020), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis/fisik – misalnya gaji layak, bonus, tunjangan makan/transport, dan fasilitas perumahan.
2. Kebutuhan keamanan – jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi, perlengkapan keselamatan kerja, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial – interaksi harmonis dengan rekan kerja, diterima dalam

kelompok, serta rasa memiliki dalam organisasi.

4. Kebutuhan penghargaan – pengakuan terhadap kemampuan, penghargaan dari atasan, serta rasa dihormati dalam pekerjaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri – pekerjaan yang menantang, pengembangan potensi, serta kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.

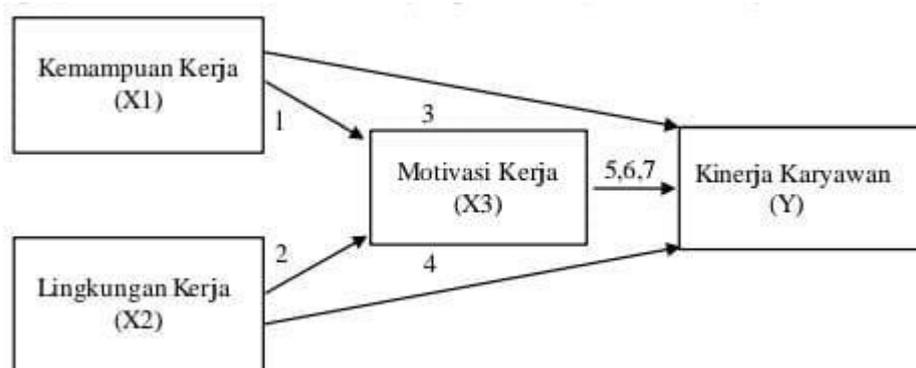
## Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan pada bagian Afdeling II PT. Agro Sarimas Indonesia yang berjumlah 57 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian dengan penentuan teknik sample menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebesar 57 orang. Sumber data yang dikumpulkan berasal dari data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui preses wawancara dan kuesioner, menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban untuk mengukur tanggapan responden. Metode kuantitatif ini diterapkan dan dianalisis menggunakan analisis jalur, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji T dengan menggunakan SPSS versi 21.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka rancangan penelitiannya adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara langsung terhadap motivasi

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara langsung terhadap motivasi
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kemampuan secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi karyawan pada Afdeling II PT. Agro Sarimas Indonesia.
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi karyawan

- pada Afdeling II PT.Agro Sarimas Indonesia.
- H3 : Diduga Kemampuan secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Afdeling II PT.Agro Sarimas Indonesia
- H4 : Diduga Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Afdeling II PT.Agro Sarimas Indonesia.
- H5 : Diduga Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Afdeling II PT.Agro Sarimas Indonesia
- H6 : Diduga Kemampuan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Afdeling II PT.Agro Sarimas Indonesia
- H7 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Afdeling II PT.Agro Sarimas Indonesia.

## 2. Hasil dan Pembahasan

### 1) Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Seluruh pernyataan pada variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) valid dan tidak terdapat pernyataan yang tidak valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $\alpha = 0,05$  pada  $df = n - 2 = 57 - 2 = 55$  sehingga  $r_{tabel} = 0,266$ .

Untuk pengujian validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ )**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{tabel}$ ( $n = 57; \alpha = 0,05$ )	Ket
Kemampuan 1	0,474	0,266	Valid
Kemampuan 2	0,429	0,266	Valid
Kemampuan 3	0,411	0,266	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

**Tabel 2 Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{tabel}$ ( $n = 57; \alpha = 0,05$ )	Ket
Lingkungan Kerja 1	0,550	0,266	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,443	0,266	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,647	0,266	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,524	0,266	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

**Tabel 3 Validitas Instrumen Variabel Motivasi ( $X_3$ )**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{tabel}$ ( $n = 52; \alpha = 0,05$ )	Keterangan
Motivasi 1	0,427	0,266	Valid
Motivasi 2	0,507	0,266	Valid
Motivasi 3	0,632	0,266	Valid
Motivasi 4	0,656	0,266	Valid
Motivasi 5	0,474	0,266	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

**Tabel 4 Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)**

No. Pernyataan	Koefisien Validitas	$r_{\text{tabel}}$ (n = 57; $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,557	0,266	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,598	0,266	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,583	0,266	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,593	0,266	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,647	0,266	Valid

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,761	Reliabel
Kemampuan ( $X_1$ )	3	0,692	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	4	0,670	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	5	0,748	Reliabel

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah handal dan *reliabel*, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 2) Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06600210
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.093
	Negative	-.127
Test Statistic		.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315 <sup>c</sup>

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

Dari tabel di atas dilihat tingkat sig adalah  $0,315 > 0,05$  artinya semua variabel tersebut berdistribusi normal.

## b. Uji Linearitas

### 1) Persamaan I

**Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>1</sub> Terhadap X<sub>3</sub>**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * KEMAMPUAN	Between Groups	(Combined)	317.272	7	45.325	24.873	.000
		Linearity	308.361	1	308.361	169.221	.000
		Deviation from Linearity	8.911	6	1.485	.815	.564
	Within Groups		89.289	49	1.822		
Total			406.561	56			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

**Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>2</sub> Terhadap X<sub>3</sub>**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	26.863	5	5.373	.707	.621
		Linearity	19.577	1	19.557	2.575	.115
		Deviation from Linearity	7.306	4	1.827	.241	.914
	Within Groups		379.690	50	7.594		
Total			406.554	55			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

Dari tabel 7 dan 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 yaitu, 0,564 dan 0,914 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Persamaan II

**Tabel 9 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KEMAMPUAN	Between Groups	(Combined)	60.314	7	8.616	1.726	.125
		Linearity	17.789	1		3.564	.065
		Deviation from Linearity	42.526	6	7.088	1.420	.226
	Within Groups		224.563	49	4.991		
Total			304.877	56			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

**Tabel 10 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	55.595	5	11.119	2.275	.061
		Deviation from Linearity	40.534	1	40.534	8.293	.006
			15.061	4	2.765	.770	.550
	Within Groups		249.282	51	4.888		
	Total		304.877	56			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

**Tabel 11 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>3</sub> Terhadap Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined) Linearity	113.435	9	12.604	3.094	.005
		Deviation from Linearity	46.366	1	46.366	11.383	.001
			67.068	8	8.384	2.058	.060
	Within Groups		191.442	47	4.073		
	Total		304.877	56			

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

Dari tabel 9, 10 dan 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 yaitu, 0,226, 0,550, dan 0,060 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 2) Hasil Uji Analisis Jalur

### a. Persamaan Struktural I

**Tabel 12 Koefisien Regresi Analisis Jalur Model I**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.801	1.20187

Sumber: Data olahan IBM SPSS V21

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan dan lingkungan kerja dengan variabel motivasi yaitu kuat, hal ini karena nilai R sebesar 0,899.

Kemudian, dari tabel diatas juga diperoleh nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,808, berarti bahwa pengaruh variabel kemampuan dan lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 80,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, yaitu sebesar (100% - 80,8% = 19,2%).

**Tabel 13 Anova Model I**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.559	2	164.279	113.728	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.002	54	1.444		
	Total	406.561	56			

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V21**

Berdasarkan table di atas menunjukkan nilai signikan Uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya model dikatakan layak.

**Tabel 14 Perhitungan Regresi Analisis Jalur Model I**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.311	1.885		-.695	.490
	KEMAMPUAN	1.183	.093	.797		
	LINGKUNGAN	.390	.104	.235		
	KERJA					

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V21**

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis jalur model I (*path analysis*) sebagai berikut:

$$X_3 = - 0,797X_1 - 0,235X_2 + 0,192$$

**a. Persamaan Struktural II**

**Tabel 15 Koefisien Regresi Analisis Jalur Model II**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 <sup>a</sup>	.216	.172	2.12367

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V21**

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi, dengan kinerja, hal ini karena nilai R yaitu 0,465.

Kemudian dari tabel di atas juga diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,216, artinya pengaruh variabel kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,6%. Pengaruh variabel lain di luar model yaitu sebesar (100% - 21,6% = 78,4%).

**Tabel 16 Anova Model II**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.849	3	21.950	4.867	.005 <sup>b</sup>
	Residual	239.028	53	4.510		
	Total	304.877	56			

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V24**

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikan uji F sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, artinya model yang digunakan layak.

**Tabel 17 Perhitungan Regresi Analisis Jalur Model II**

**Coefficients<sup>a</sup>**

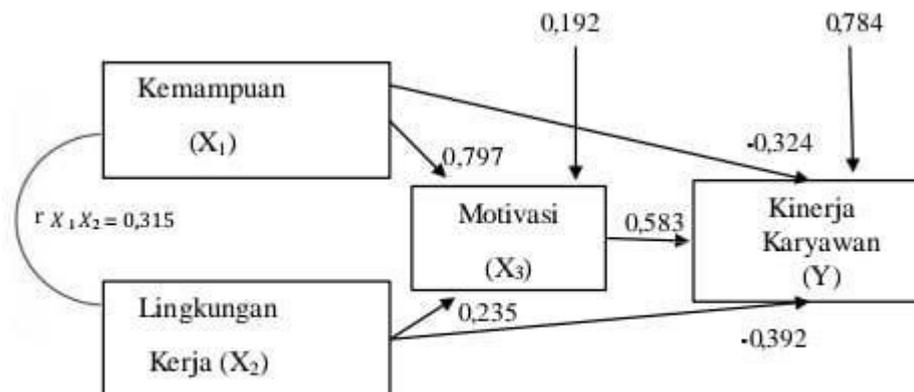
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.229	3.346		3.655	.001
	KEMAMPUAN	-.416	.329	-.324	-1.267	.211
	LINGKUNGAN KERJA	-.264	.207	.183	1.276	.208
	MOTIVASI	.505	.240	.583	2.009	.041

**Sumber: Data olahan IBM SPSS V24**

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis jalur model II (*path analysis*) sebagai berikut:

$$Y = -0,324 X_1 - 0,183 X_2 + 0,583 X_3 + 0,784$$

**Hasil Uji Hipotesis**



**Gambar 2**

**Kerangka Analisis Jalur**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Kemampuan ( $X_1$ ) Pengaruh terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ), dimana  $t_{hitung}$  kemampuan kerja yaitu 12,690 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,005 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kemampuan( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ).

2. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ), dimana  $t_{hitung}$  lingkungan kerja yaitu 3,739 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,005 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ).
3. Pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dimana  $t_{hitung}$  kemampuan kerja yaitu -1,267 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu -2,005 dan nilai signifikan 0,211 lebih besar dari 0,05. Artinya kemampuan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
4. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dimana  $t_{hitung}$  lingkungan kerja yaitu 1,276 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,005 dan nilai signifikan 0,208 lebih besar dari 0,05. Artinya lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
5. Pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dimana  $t_{hitung}$  motivasi kerja yaitu 2,099 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,005 dan nilai signifikan 0,041 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
6. Pengaruh Kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara tidak langsung melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah:  
 $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,797)(0,583) = 0,465$   
Dimana besar pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara tidak langsung melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 0,465. Sedangkan pengaruh secara langsung kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar -0,324. Dengan demikian pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tidak langsung kemampuan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya kemampuan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
7. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara tidak langsung melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah:  
 $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,235)(0,583) = 0,137$

Dimana besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja adalah 0,137. Sedangkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,183. Dengan demikian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ( $X_3$ ).

## Pembahasan

### a. Pengaruh Kemampuan terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan PT. Agro Sarimas Indonesia. Artinya, semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi pula motivasi karyawan, sejalan dengan penelitian Mahmudin (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.

### b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap motivasi. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam bekerja. Hal ini mendukung penelitian Wirayawan (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**c. Kemampuan tidak berpengaruh terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya (Futri dkk., 2017) ditemukan bahwa kemampuan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja, sehingga konteks organisasi menjadi factor penting yang perlu diperhatikan.

**d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat terjadi karena faktor lain, seperti kemampuan kerja, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Penelitian Lestary dan Chaniago (2018) menunjukkan hasil berbeda, sehingga perbedaan konteks organisasi perlu dipertimbangkan.

**e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Nurhalizah dan Oktiani (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**f. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja melalui Motivasi**

Selain pengaruh langsung, ditemukan pula bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya, kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Dwi Budiyatno (2022) yang menyatakan motivasi mampu memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.

**g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi**

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini karena lingkungan kerja hanya merupakan faktor pendukung (hygiene factors), bukan faktor pendorong utama motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lianasari dan Ahmadi (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

## Kesimpulan dan Saran

**a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan PT.Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan PT.Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT.Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT.Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.
5. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT.Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.
6. Kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan

melalui motivasi kerja PT. Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

## b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan di atas, penulis merumuskan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada indikator dengan TCR terendah pada kinerja karyawan agar ditingkatkan yaitu indikator Inisiatif. Saran untuk meningkatkan indikator inisiatif pada karyawan yang bisa dilakukan oleh perusahaan atau atasan adalah beri kewenangan dan kepercayaan karena karyawan cenderung tidak menunjukkan inisiatif jika semua keputusan dikendalikan atasan. Delegasikan wewenang dan beri ruang untuk mengambil keputusan sendiri dan terapkan Coaching atau Mentoring atasan bisa menjadi Coach yang mengajak karyawan berfikir reflektif.
2. Berdasarkan tanggapan responden tentang kemampuan kerja pada PT. Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau indikator terendah adalah masa kerja ,eskipun waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai, atasan dan manajemen perlu meningkatkan efektivitas kerja karyawan melalui pembinaan manajemen waktu, pengawasan berkala, pelatihan teknis, dan pemberian motivasi yang tepat agar waktu yang tersedia benar benar dimanfaatkan secara produktif.
3. Berdasarkan penelitian tentang lingkungan kerja pada PT. Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau meskipun hubungan antara atasan dan bawahan telah terjalin dengan baik, perusahaan tetap disarankan untuk memperkuat hubungan tersebut melalui peningkatan komunikasi dua arah, pemberian apresiasi terbuka, serta pelibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan agar tercipta sinergi kerja yang lebih kuat dan harmonis.
4. Berdasarkan penelitian tentang motivasi kerja pada PT. Agro Sarimas Indonesia Desa Bayas Jaya Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau meskipun hubungan kerja dalam tim berjalan harmonis dan setiap individu merasa diterima, disarankan agar perusahaan tetap meningkatkan keharmonisan tersebut melalui penguatan kerja sama tim, komunikasi terbuka, serta kegiatan non-formal yang dapat mempererat hubungan emosional antara anggota kelompok.

## Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih pertama kali ditujukan kepada Allah SWT, karena atas Rahmat dan hidayahnya penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PT. Agro Sarimas Indonesia yang telah memberikan kesempatan, data, serta dukungan selama proses penelitian berlangsung.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing serta rekan-rekan akademisi yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada keluarga dan sahabat atas doa dan dorongan yang selalu diberikan.

Semoga artikel ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Referensi

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137.
- Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. : Penerbit Gaya Media. Yogyakarta
- Itsnaini, Maulida dan Nurhayaty, E. (2023). Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 181–194.
- Kurnianto, D., dan Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751.
- Kurniawan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3), 39.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566.
- Lestari, U. P., Darmawan, D., Putra, A. R., Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja Jurnal Manajemen, R., Kewirausahaan, dan, KARYAWAN YANG DITINJAU DARI KEPERCAYAAN DAN MOTIVASI KERJA E: *Manajemen, Puji Lestari, U., Darmawan, D., & Rachman Putra, A. (2021). Retensi k: tinjau dari kepercayaan dan motivasi kerja. Jurnal Manajemen, Bisnis, haan*, 1(1), 65–76.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Makmun, M. A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(2), 195.
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.

Nurmansyah Ec.2018.Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Penelitian. Pekanbaru : Unilak Press

Octavia, D., & Anggarani W.P.T, SE, MM, D. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(12), 2849–2862.

Pandu Lesmana, Kosasih, K., Sumeidi Kadarisman, Vip Paramarta, & Farida Yuliaty. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*, 18(7), 1705–1716.

Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.

Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

Sugiyon. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta.

Suparyanto dan Rosad. (2015). Kajian Teoritis. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.

Suwarto. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indo Metro. *Jurnal Derivatif*, 11(2), 62–72.

Wijayani, S., Wirianata, H., & Setyawan, H. (2022). Implementasi Kultur Teknis di Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat dalam Menghadapi Dampak Perubahan Iklim. *Agro Bali : Agricultural Journal*, 5(3), 584–591.

Wiyono, D., Dwiyono, G., Permana, E., Setiadi, H., & Bastian, Z. (2022). Analisis Peran Motivasi Dalam Memediasi Hubungan Antara Supervisi Dan Lingkungan Kerja Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(2), 198–216.

Wulandari, S. (2019). Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95–114.

Yang, F.-F., Prestasi, M., Studi, K. (, Karyawan, P., Kementrian, K., Provinsi, A., Tengah, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (n.d.). *Hesti Suprihatiningrum Tri Bodroastuti*. 1–23.