



Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi

Riska Yuliana^{1*}, Eri Bukhari², M. Fadhli Nursal³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: riskaylnaa@gmail.com^{1*}, eri_bukhari@yahoo.com², fadhli.nursal@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: riskaylnaa@gmail.com

Abstract: The purpose of this research is to determine whether there is an influence of the work environment, workload and work motivation on employee performance at PT. Paparti Pertama. The population in this research were employees of PT. Paparti Pertama, with a total sample 70 respondents. The sampling technique uses random sampling technique using the slovin formula. The data collection method uses quantitative research methods with multiple linear regression analyze and hypothesis testing using the t test and f test with a significance level of 5%. Based on the t test, the work environment has a significant effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee performance. Then based on the f test, the work environment, workload, and work motivation influence employee performance.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Motivation, and Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paparti Pertama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Paparti Pertama, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik random sampling dengan memakai rumus slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji t, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji f, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi asset penting yang dipekerjakan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil dari kerja sumber daya manusia adalah kinerja, oleh karena itu pengembangan keterampilan sumber daya manusia sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai kinerja yang maksimal. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus memperhatikan sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan (Amila, 2023).

Kinerja karyawan bersifat dinamis dan dapat berdampak besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan berkelanjutan. Sejumlah faktor yang dapat dikendalikan oleh organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada,

perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen organisasi karyawan, dan memberikan keamanan kerja bagi karyawan (Sanllyin et al., 2024).

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan keuntungan persaingan dengan perusahaan lain. Keuntungan yang di raih melalui persaingan yang sangat ketat memerlukan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja perusahaan tersebut baik secara umum atau spesifik. Kinerja secara umum menggambarkan hal yang menunjukkan keadaan sesuatu, kondisi sesuatu yang dapat berupa kuantitas maupun kualitas (keadaan secara umum, yang bersifat trending dan terkini). Hasil penilaian kinerja sangat penting, baik artinya maupun peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal dalam organisasi. Seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Muhammad Imam et al., 2023).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebih serta memberikan motivasi kepada karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kemajuan untuk perusahaan agar bertahan dalam lingkungan persaingan yang *fluktuatif*. Upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan terbesar bagi para manajer karena tercapainya tujuan organisasi dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan (Jufrizen, 2018).

Apabila kinerja karyawan turun, perusahaan akan mengalami penurunan penyediaan produksi barang dan ketepatan waktu produksi sehingga berdampak pada menurunnya elektabilitas perusahaan dalam persaingan pasar global. Bagi karyawan, penurunan kinerja berdampak pada penurunan produktifitas pekerjaan yang berpengaruh pada penurunan upah sebagai balas jasa. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan (Safitri, 2019).

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui pelatihan (Hughes et al., 2020). Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja (Girdwichai & Sriviboon, 2020). Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk memperkuat

kemampuan organisasi melakukan inovasi proses produk sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing perusahaan (Siburian et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan. Sehingga hasil kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (F Polakitang et al., 2019).

Lingkungan kerja menjadi atmosfer tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah instansi atau perusahaan. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (F Polakitang et al., 2019).

Beban kerja menjadi frekuensi rata-rata kegiatan setiap pekerjaan dalam periode tertentu. Disebutkan pula bahwa beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang membutuhkan keterampilan, kemampuan dan proses mental untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Dampak dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja maka akan ada dampak negatif bagi pekerja seperti kualitas bekerjanya menurun dan naiknya tingkat absensi dari pekerja, beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja lalu menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja. Hal ini akan berdampak lebih baik untuk instansi apabila keseimbangan kehidupan kerja dapat terpenuhi dan pekerja menjadi lebih bersemangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja, menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja (Mata et al., 2023).

Permasalahan beban kerja dapat terjadi karena tingginya beban kerja karyawan seperti mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja karyawan bertambah. Dalam kegiatan perusahaan ada beberapa sarana dan prasarana pendukung yang tidak memberikan kontribusi yang positif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja seperti banyaknya jumlah target produksi yang harus dicapai dalam pekerjaan dengan tingkat kesulitan terlalu tinggi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam

bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental, dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental atau *psychology* (F Polakitang et al., 2019).

Motivasi kerja menjadi suatu acuan bagi karyawan untuk bekerja dalam perusahaan, apa hal yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan motivasi kerja didalam dirinya, kinerja mereka akan lebih baik hasilnya dibandingkan dilakukan tanpa dasar motivasi kerja. Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras serta antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja menjadi salah satu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, dan kerjasama karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan perusahaan (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Motivasi kerja juga akan tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mendorong dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik (Nurfadllika & Adinata, 2023).

Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja pun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting (Nurfadllika & Adinata, 2023).

Motivasi berperan penting sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Dari uraian diatas dapat dilihat pentingnya peranan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Amila, 2023).

PT. Paparti Pertama merupakan perusahaan manufaktur, di mana produk yang dihasilkan dan dipasarkan adalah berupa papan partikel ini mempunyai bermacam-macam ukuran antara lain : 9 mm, 12 mm, dan 15 mm. Pemasaran produk hanya pada skala lokal dengan wilayah pemasaran adalah daerah sekitar : Jakarta, Bogor, Tangerang, Karawang, Bekasi, Bandung, Tasikmalaya, Cirebon dan Semarang.

Total keseluruhan tenaga kerja di PT. Paparti Pertama berjumlah 225 orang, yang terbagi ke dalam enam divisi yaitu divisi meubel, divisi bengkel, divisi *particle board* (produksi), divisi *marketing*, divisi keuangan dan administrasi, divisi pemeliharaan dan divisi keamanan perusahaan.

Berdasarkan waktu kerja PT. Paparti Pertama membedakan tenaga kerja menjadi dua bagian, yaitu karyawan *shift* dan *non-shift*. Karyawan *shift* diberlakukan hanya pada divisi retail dengan waktu kerja 7 jam per hari. *Shift* I bekerja dari jam 07:00 – 15:00 WIB, *shift* II bekerja dari jam 15:00 – 23:00 WIB, dan *shift* III bekerja dari jam 23:00 – 07:00 WIB. Karyawan *non-shift* diberlakukan untuk divisi produksi papan partikel, mereka bekerja dari jam 07:00 – 15:00 WIB pada hari Senin sampai Jumat dan pada hari Sabtu dari jam 07:00 – 12:00 WIB.

Tabel 1 Data Hasil Produksi PT. Paparti Pertama pada Tahun 2023

Bulan	Total Hasil Produksi	Target Hasil Produksi	Target Produksi
Januari	6.540 unit	6.500 unit	Tercapai
Februari	6.520 unit	6.500 unit	Tercapai
Maret	6.000 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
April	6.850 unit	6.500 unit	Tercapai
Mei	5.500 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
Juni	6.270 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
Juli	7.000 unit	6.500 unit	Tercapai
Agustus	6.550 unit	6.500 unit	Tercapai
September	7.000 unit	6.500 unit	Tercapai
Oktober	5.200 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
November	6.000 unit	6.500 unit	Tidak Tercapai
Desember	7.500 unit	6.500 unit	Tercapai

Sumber : PT. Paparti Pertama, 2023

Pada tabel 1 diatas, dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2023 mengalami fluktuasi. Fenomananya masih banyak target produksi yang belum tercapai di tahun 2023, dimana produksi belum bisa stabil dengan jumlah target yang harus dicapai. Target yang harus dicapai sebanyak 6.500 unit. Hal ini dapat dilihat pada bulan Maret terdapat hasil produksi sebanyak 6.000 unit lalu pada bulan April mengalami peningkatan, namun pada bulan

Mei dan bulan Juni hasil produksi PT. Paparti Pertama mengalami penurunan kembali. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan, adanya penurunan ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paparti Pertama di Bekasi”**.

2. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam organisasi (Amila, 2023).

Kinerja (*Performance Achievement*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (Ardian, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Rohmah, 2020).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan (Sutrisno et al., 2023).

Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi karena kinerja karyawan sangatlah penting dan menjadi penentu bagi perusahaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas

yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Kartini & Hikmah, 2020).

Lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan (Karina et al., 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Lubis, 2021).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari dan semua hal baik benda dan non benda yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Juga sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan terhambat dalam pekerjaan dan aktivitasnya (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Dalam hal ini, lingkungan kerja perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja akan memengaruhi semangat kerja karyawan (Amila, 2023).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan apa yang dikerjakan saat melakukan pekerjaannya. Seperti beberapa kutipan di atas lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, hal-hal yang sepertinya tidak terlalu difikirkan ternyata sangatlah berpengaruh

besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga harus di sesuaikan dengan apa bagian pekerjaan karyawan pada sebuah perusahaan.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan (Santoso & Rijanti, 2022).

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Fil, 2021).

Beban kerja adalah tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Maharani & Budianto, 2019).

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak (Milda Handayani, 2024).

Beban kerja merupakan tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kepada karyawan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). (Herrera Villanueva, 2020).

Beban kerja merupakan segala aktivitas yang melibatkan karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung ataupun secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut (Rohman et al., 2023).

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaan, semua akan tergantung dari masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat muncul dalam diri setiap individu. Motivasi kerja merupakan hal yang paling utama bagi setiap individu untuk memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri para karyawan setiap kali menyelesaikan pekerjaan (Amila, 2023).

Motivasi di definisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Yani & Andani, 2024).

Motivasi di tempat kerja ialah faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, memiliki sumber daya manusia yang sanggup dan siap dalam menggerakkan organisasi ke depan menuju tujuan bersama yang ingin dicapai adalah keperluan yang tidak dapat ditawar lagi. Motivasi ialah fase yang mengungkapkan arah, antusias, dan kesungguhan individu untuk mencapai suatu tujuan (Agustin et al., 2023).

Motivasi adalah acuan internal untuk melakukan tindakan dan pekerjaan yang dilakukan secara tegas sesuai dengan tanggung jawan seseorang. Pada akhirnya, motivasi ini berasal dari adanya komunikasi antar individu atau dengan lingkungan sekitarnya yang memungkinkan untuk bekerja sama secara menyeluruh untuk mencapai tujuan yang memuaskan secara individu (Rini Wijayaningsih et al., 2023).

Menurut pendapat sejumlah ahli terdahulu, motivasi kerja ialah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar individu (*eksternal*), yang menyebabkan pegawai bersedia mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat dicapai dengan menampilkan sifat-sifat karyawan yang matang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini ditulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang diperoleh dengan menggunakan *statistic* atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Penelitian survei kausal adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Penyelidikan kausal juga menunjukkan hubungan kausal antara variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

a. Penyebaran dan Pengumpulan Data Kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Paparti Pertama. Terdapat 70 sampel dari 225 populasi yang ada di perusahaan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan rumus slovin. Penelitian melalui penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan Mei 2024 dengan rincian yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2 Proses Penyebaran Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	70	100%
Kuesioner yang tidak Kembali	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	70	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 memperlihatkan bahwa kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 70 kuesioner, dengan memiliki tingkat pengambilan sebesar 100% kembali dan dapat diolah oleh peneliti.

b. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 70 responden Karyawan PT. Paparti Pertama, dapat dilihat gambaran mengenai jenis kelamin, umur, dan pendidikan responden yang telah dijadikan sampel penelitian.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	32.9	32.9	32.9
	Perempuan	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Pada tabel 3 dari 70 responden terlihat bahwa 32,9% responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan 67,1% responden berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan pada PT. Paparti Pertama didominasi oleh perempuan.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30 Tahun	60	85.7	85.7	85.7
	31 – 40 Tahun	7	10.0	10.0	95.7
	41 – 50 Tahun	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4 dari 70 responden terlihat bahwa 85,7% responden berusia 20 – 30 Tahun, lalu 10,0% responden berusia 31 – 40 Tahun, dan 4,3% responden berusia 41 – 50 Tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Paparti Pertama sebagian besar berusia 20 – 30 Tahun.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	12.9	12.9	12.9
	SMK	8	11.4	11.4	24.3
	Diploma	11	15.7	15.7	40.0
	S1	38	54.3	54.3	94.3
	S2	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 5 terdapat 70 responden dengan berbagai macam pendidikan yaitu 12,9% responden berpendidikan SMA, 11,4% responden berpendidikan SMK, 15,7% responden berpendidikan Diploma, 54,3% responden berpendidikan S1, dan

5,7% responden berpendidikan S2. Dari data tersebut menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Paparti Pertama rata-rata berpendidikan lulusan S1.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur sebuah pertanyaan dalam uji validitas secara tepat. Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *pearson correlation* yaitu variabel dapat dikatakan valid jika dapat diketahui mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor variabel dengan signifikansinya 5%. Selain itu bila r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dapat diuji yaitu lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data primer dengan menyebarkan sebuah kuesioner kepada 70 responden, dengan memberikan 30 pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan uji validitas :

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
LK1	0,679	0,235	Valid
LK2	0,718	0,235	Valid
LK3	0,611	0,235	Valid
LK4	0,646	0,235	Valid
LK5	0,658	0,235	Valid
LK6	0,677	0,235	Valid
LK7	0,589	0,235	Valid
LK8	0,688	0,235	Valid

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan lingkungan kerja memiliki nilai positif dan masing-masing nilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,235. Sehingga memiliki kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
BK1	0,781	0,235	Valid
BK2	0,813	0,235	Valid
BK3	0,819	0,235	Valid
BK4	0,873	0,235	Valid
BK5	0,672	0,235	Valid
BK6	0,817	0,235	Valid

Sumber : Hasil SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 6 pernyataan beban kerja memiliki nilai positif dan masing-masing nilai lebih besar dari r tabel yang memiliki

nilai 0,235. Sehingga memiliki kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
MK1	0,700	0,235	Valid
MK2	0,683	0,235	Valid
MK3	0,554	0,235	Valid
MK4	0,550	0,235	Valid
MK5	0,753	0,235	Valid
MK6	0,577	0,235	Valid
MK7	0,623	0,235	Valid
MK8	0,478	0,235	Valid

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Data tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai nilai r hitung dari 8 pernyataan motivasi kerja memiliki nilai positif dan masing-masing nilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,235. Sehingga memiliki kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,751	0,235	Valid
KK2	0,781	0,235	Valid
KK3	0,806	0,235	Valid
KK4	0,675	0,235	Valid
KK5	0,552	0,235	Valid
KK6	0,673	0,235	Valid
KK7	0,615	0,235	Valid
KK8	0,562	0,235	Valid

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan kinerja karyawan memiliki nilai positif dan masing-masing nilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,235. Sehingga memiliki kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu kuesioner yang dapat dikatakan tepat jika seseorang memiliki jawaban yang konsisten. Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas, pengukuran yang dilakukan hanya sekali saja dengan uji statistik cronbach alpha. Alpha Cronbach merupakan koefisien andalan yang dapat menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Alpha Cronbach dihitung dengan rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep utama. Data yang diuji dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Data yang diuji dianggap tidak reliabel jika nilai cronbach alpha kurang dari 0,60.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data primer diolah, 2024)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel output diatas, memiliki nilai cronbach's alpha pada lingkungan kerja sebesar 0,809. Bisa dikatakan nilai tersebut lebih besar dari 0,60, hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik sehingga hasil kuesioner yang telah disebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data primer diolah, 2024)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel output diatas, memiliki nilai cronbach's alpha pada beban kerja sebesar 0,884. Bisa dikatakan nilai tersebut lebih dari 0,60, hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik sehingga hasil kuesioner yang telah disebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel output diatas, memiliki nilai cronbach's alpha pada motivasi kerja sebesar 0,755. Bisa dikatakan nilai tersebut lebih dari 0,60, hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik sehingga hasil kuesioner yang telah disebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel output diatas, memiliki nilai cronbach's alpha pada kinerja karyawan sebesar 0,818. Bisa dikatakan nilai tersebut lebih dari 0,60, hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik

sehingga hasil kuesioner yang telah disebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan untuk menguji pada suatu model regresi. Variabel independen dan variabel dependen apakah mempunyai korelasi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data yang menggunakan uji kolmogorov-smirnov, jika angka signifikansi kolmogorov-smirnov signifikan $> 0,05$ maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya jika angka signifikansi kolmogorov-smirnov $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.81468396	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.102	
	Negative	-.089	
Test Statistic			.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.384	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.377
		Upper Bound	.391

a. Test distribution is Normal.

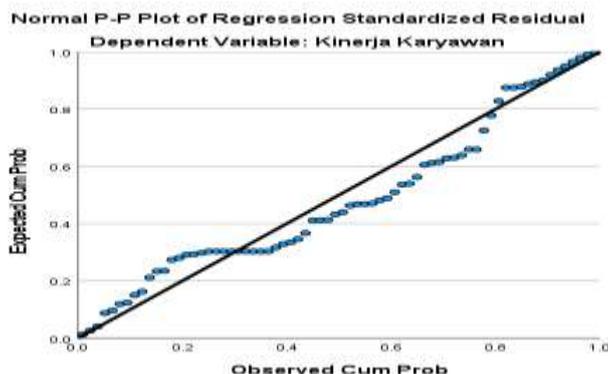
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 329836257.

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan, bahwa data residual nilai Asymp. Sig. (2-tailed)^c sebesar $0,200 > 0,05$, maka bisa dikatakan data terdistribusi normal.



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Pada gambar diatas bisa dilihat bahwa terdapat terdapat titik yang menyebar secara diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat diartikan data tersebut telah terdistribusi secara normal. Penelitian ini bisa dilanjutkan pada uji analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah adanya model regresi yang ditemukan sebuah korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui tolerance dan VIF yaitu jika VIF > 10 atau nilai toleransi < 0,1 maka akan terjadi multikolinearitas, jika VIF < 10 atau nilai toleransi > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dapat dedeteksi dengan menggunakan *person correlation*, dapat dilihat dari besarnya *tolerance value* dan *variance inflantion factor (VIF)*.

Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.893	2.896		8.380	.020		
	Lingkungan Kerja	.351	.177	.481	2.970	.013	.764	1.308
	Beban Kerja	.293	.155	.351	2.692	.035	.809	1.236
	Motivasi Kerja	.589	.100	.673	5.877	.000	.683	1.465

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 15 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independen > 0,1 dengan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah kondisi dengan model regresi terdapat ketidakcocokan antara variansi pada residual dari sebuah proses yang dilakukan. Model regresi yang bagus dengan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

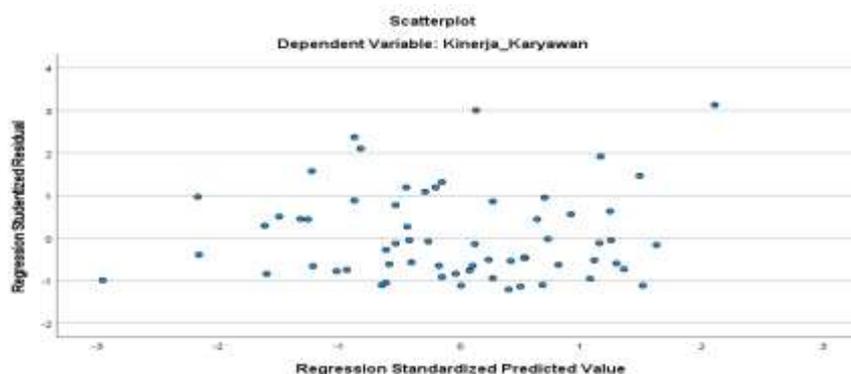
Tabel 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.027	1.855		.554	.582
	Lingkungan Kerja	-.027	.049	-.078	-.556	.580
	Beban Kerja	.011	.035	.043	.314	.754
	Motivasi Kerja	.029	.064	.067	.452	.653

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Uji SPSS (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,580, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,754, dan variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,653. Nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Pada gambar grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu melainkan titik-titik tersebut menyebar secara keseluruhan diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. gambar grafik tersebut dapat menjelaskan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah analisis asosiasi dapat digunakan secara bersamaan supaya bisa meneliti pengaruh tiga variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dengan skala interval. Model persamaan regresi linear dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.893	2.896		8.380	.020		
	Lingkungan Kerja	.351	.177	.481	2.970	.013	.764	1.308
	Beban Kerja	.293	.155	.351	2.692	.035	.809	1.236
	Motivasi Kerja	.589	.100	.673	5.877	.000	.683	1.465

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 14,893 + 0,351X_1 + 0,293X_2 + 0,589X_3.$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan yaitu :

1) Konstanta : 14,893

Konstanta memiliki nilai positif sebesar 14,893 menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dianggap konstan, maka presentase kinerja akan bertambah meningkat sebesar 14,893.

2) Koefisien Lingkungan Kerja (X1)

Nilai koefisien lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,351. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,351 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor pada X1. Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,351.

3) Koefisien Beban Kerja (X2)

Nilai koefisien beban kerja memiliki nilai sebesar 0,293. Menunjukkan bahwa beban kerja akan meningkat sebesar 0,293 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor pada X2. Apabila beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,293.

4) Koefisien Motivasi Kerja (X3)

Nilai koefisien motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,589. Menunjukkan bahwa motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,589 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor pada X3. Apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,589.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) dapat digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel independen dapat digunakan dalam penelitian ini secara individu dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

H₀: Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_a: Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria:

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H₀ ditolak.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.893	2.896		8.380	.020		
	Lingkungan Kerja	.351	.177	.481	2.970	.013	.764	1.308
	Beban Kerja	.293	.155	.351	2.692	.035	.809	1.236
	Motivasi Kerja	.589	.100	.673	5.877	.000	.683	1.465

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Nilai t tabel untuk data 70 responden, jumlah variabel sebanyak 3 variabel dengan tingkat signifikan 0,05 (uji dua arah) dan dengan rumus derajat bebas atau *degree of freedom* (df), yaitu $df = n - 3 = 70 - 3 = 67$. Dari df 67 dan $\alpha = 0,05$, maka t tabelnya sebesar 1,996 hasil pengolahan data pada tabel diatas lihat bagian *coefficients*, diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis 1 (Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Ho : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 18 nilai t hitung sebesar 2,970 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,970 > 1,996$. Dengan ini Ha diterima, sehingga hipotesis menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

2) Hipotesis 2 (Hipotesis Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Ho : beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 18 nilai t hitung sebesar 2,692 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,692 > 1,996$. Dengan ini Ha diterima, sehingga hipotesis menyatakan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

3) Hipotesis 3 (Hipotesis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Ho : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 18 nilai t hitung sebesar 5,877 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $5,877 > 1,996$. Dengan ini Ha diterima, sehingga hipotesis menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

b. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk mengungkapkan apakah model variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 19 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268.337	3	89.446	29.438	.000 ^b
Residual	200.535	66	23.038		
Total	468.872	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024).

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menemukan f_{tabel} dari $67 = 2,742$. Hasil pengolahan data pada tabel diatas lihat dapat dilihat pada bagian ANOVA, diketahui bahwa hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis 4 (Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

H_0 : lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a : lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 19 nilai F_{hitung} sebesar 29,438 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,742. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,438 > 2,742$. Dengan ini H_a diterima, sehingga hipotesis menyatakan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta menjelaskan seberapa besar berhasilnya pengujian variabel

independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi yang digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas.

Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.553	1.743

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai dari data koefisien determinasi atau R^2 memiliki nilai sebesar 0,572 atau 57,2%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel yang sedang diteliti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,2% sedangkan 42,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka berikut adalah pembahasan dari beberapa masalah yang telah dirumuskan, yaitu :

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji parsial, diketahui hipotesis pertama (H1) yaitu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar $2,970 > t$ tabel sebesar 1,996 dan memiliki angka signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. maka secara parsial bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salsabiila & Hidayati, 2023) bahwa karyawan yang mendapatkan lingkungan kerja yang baik cenderung menunjukkan pencapaian kinerja karyawan akan semakin meningkat. Serta penelitian (Agustin et al., 2023) dan juga penelitian (Santoso & Rijanti, 2022) yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya apabila perusahaan menyediakan fasilitas yang baik dan lengkap. Hal ini menunjukkan variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji parsial, diketahui hipotesis kedua (H2) yaitu, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar $2,692 > t$ tabel sebesar 1,996 dan memiliki angka

signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. maka secara parsial bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta positif antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siburian et al., 2021) serta penelitian (Prayekti, 2022) bahwa setiap perusahaan sebaiknya memperhatikan beban kerja bagi seluruh karyawannya, karena dengan memberikan beban kerja yang baik maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara uji parsial, diketahui hipotesis ketiga (H_3) yaitu, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar $5,877 > t$ tabel sebesar 1,996 dan memiliki angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka secara parsial bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustin et al., 2023) bahwa karyawan yang mendapatkan dorongan motivasi cenderung akan meningkatkan kinerjanya. Serta didukung dengan penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dalam hal kreatifitas. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022) yang menyatakan bahwa sebuah kreatifitas dan inovasi akan muncul apabila karyawan mendapatkan motivasi dari perusahaan. Hal ini menunjukkan variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara simultan, diketahui hipotesis keempat (H_4) bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Memperoleh nilai F hitung sebesar $29,438 > F$ tabel sebesar 2,742 dan memiliki angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka secara simultan bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Paparti Pertama yang signifikan serta positif secara simultan dari seluruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amila, 2023) variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang diberikan sesuai dengan porsi pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja dapat menciptakan lingkungan yang nyaman serta dapat merangsang motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

e. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 27, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai R square sebesar 0,572 berarti pengaruh antara independen variabel terhadap dependen variabel sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,970 > 1,996$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,692 > 1,996$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- c. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,877 > 1,996$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- d. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dengan memiliki nilai $29,438 > 2,742$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paparti Pertama di Bekasi.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang didapat oleh peneliti selama penelitian ini dilakukan, masih terdapat keterbatasan yang menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan penelitiannya, karena peneliti menyadari masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sebagai berikut :

- a. Dalam penelitian ini hanya terdapat 3 variabel bebas saja, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel lain yang belum diteliti terhadap kinerja karyawan.
- b. Adanya keterbatasan tenaga, waktu penelitian, dan kemampuan peneliti.
- c. Selama proses dalam pengumpulan data dengan kuesioner, masih banyak yang acuh untuk mengisi kuesioner dan data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi, maka saran yang akan diberikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT. Paparti Pertama yang berada di Bekasi dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait dengan kinerja karyawan. Misalnya :

- 1) Mengingat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti perusahaan harus menciptakan hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan dan memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan.
- 2) Mengingat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti perusahaan harus memperhatikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan.
- 3) Mengingat motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari motivasi kerja tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti perusahaan harus meningkatkan motivasi kepada seluruh karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

b. Bagi Peneliti

Peneliti sangat mengharapkan agar bisa untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengambil atau menambahkan variabel dan objek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan gambaran agar data yang diperoleh lebih kuat dan lebih baik.

REFERENSI

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412–12427.
- Amila, dkk. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(4), 162–172.
- Ayu, D. W., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 201–208. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1829>
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.

- Kartini, & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–12.
- Kurniawan, S., Rizki, I. A., & Rizki, F. A. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Lubis, D. S. W. (2021). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Denny's Persada Corporation. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–103.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332.
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurfadllika, S. M., & Adinata, U. W. S. (2023). Effect of work motivation and discipline on employee performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 17(1), 76–83. <https://doi.org/10.56447/jcb.v17i1.27>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Permana, M. I. S., Agustina, T., & Nortyana, L. (2023). Pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di masa pandemi. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 15(1), 156–167. <https://doi.org/10.37304/jpips.v15i1.9551>
- Polakitang, F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengertian lingkungan kerja. *Jurnal EMBA*, 3(3), 4164–4173.
- Prayekti, M. F. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Review*, 4, 55–60.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jaticalen Nganjuk. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 27.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Supriadi, A., Valianto, B., & Pendidikan Kepelatihan Olahraga, Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Medan. (2023). *Jurnal dunia pendidikan. Jurnal Dunia Pendidikan*, 3, 67–78.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, M. M. A., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak pemberian motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan rintisan: Literature review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881.
- Villanueva, E. Y. H. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jimfeb*, 9(2), 1–9.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>