



## PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARINDRA JAYA TRANSPORT SEMARANG

Hesti Setiningrum<sup>1</sup>, Albert<sup>2</sup>, Moeljono<sup>3\*</sup>, Aep Saefullah<sup>4</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen Universitas Semarang, Indonesia

<sup>4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Tangerang, Indonesia

\*) Moeljono ; [sastro.g@gmail](mailto:sastro.g@gmail.com)

---

### Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of workload, work environment, and work motivation on employee performance at PT Harindra Jaya Transport Semarang. The research involved a total population and sample of 85 employees, using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, and data analysis was conducted using SPSS 26, which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing with t-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) test. The research results show that workload has a partial positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.269. The work environment variable also has a positive and significant effect, with a t-value of 8.151. Meanwhile, the work motivation variable has no significant effect on employee performance, with a t-value of -0.001 at PT Harindra Jaya Transport.

Received: 10 October 2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 07 November 2025

Published online:

### Keywords:

Workload, Work Environment, Work Motivation, Performance

---

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan perlu terus meningkatkan daya saingnya agar tetap bertahan di pasar di era globalisasi ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi merupakan salah satu penentu terpenting kemampuannya mencapai tujuan. Sejalan dengan pandangan ini, (Khaeruman et al., 2023) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi suatu organisasi karena perannya yang krusial dalam pelaksanaan seluruh operasional bisnis, (Niati et al., 2023). Termasuk didalamnya adalah perusahaan dibidang transportasi. Sektor transportasi dan logistik merupakan bagian penting dari perekonomian Indonesia. Industri ini vital bagi banyak sektor lainnya karena memfasilitasi arus produk dan layanan serta menjadi fondasi rantai pasokan mereka. Mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan dan memastikan keberlangsungan operasional sangat penting bagi PT Harindra Jaya Transport Semarang. Konsistensi dan kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja kerja merupakan salah satu indikator seberapa baik SDM menjalankan tugasnya. Setiap upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan secara kolektif disebut sebagai kinerja (Oktarendah & Putri, 2023; Sari & Moeljono, 2023) dalam literatur. Kinerja yang buruk dapat menghambat pertumbuhan organisasi, sementara kinerja yang baik membantu mencapai tujuannya (Sari & Moeljono, 2023).

Namun demikian, capaian kinerja karyawan PT Harindra Jaya Transport Semarang belum sesuai dengan target yang ditetapkan manajemen perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT Harindra Jaya Transport Semarang, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan, yaitu Variasi tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan masalah yang perlu diperbaiki jika produktivitas ingin ditingkatkan. Masalah seperti ini dapat muncul ketika karyawan tidak termotivasi dengan baik, memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, atau kewalahan dengan tugas mereka.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang berat adalah segala sesuatu yang memberikan terlalu banyak kewajiban atau tekanan pada seseorang, sebagaimana dinyatakan oleh (Dandy Setiawan et al., 2024). Beban kerja meningkatkan produktivitas, menurut penelitian (Ogda dkk., 2025). Beban kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan, menurut studi (Yuyun dkk., 2024). Tempat kerja memiliki peran strategis dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut (Basirun dkk., 2022), segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kebahagiaan mereka di tempat kerja dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.

Menurut studi yang dilakukan oleh Riska dkk. (2024), suasana kerja yang bahagia dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Di sisi lain, Yohana dan Hari (2025) menemukan bahwa faktor-faktor tempat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas, sehingga temuan mereka justru bertentangan dengan hal tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal terpenting yang memengaruhi kinerja karyawan, di samping beban kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja didefinisikan oleh Vikky dan Asih (2025) sebagai dorongan intrinsik yang dialami seseorang ketika mereka terinspirasi untuk melakukan sesuatu dengan sukacita, dedikasi, dan kejujuran. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Noviana & Ayuningtyas (2024). Sementara itu, Annisa dan Qamarius (2025) tidak menemukan korelasi antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja mencakup semua upaya yang dilakukan dengan tujuan mencapai tujuan yang ditentukan (Oktarendah & Putri, 2023; Sari & Moeliono, 2023). Menurut Rahmasita dkk. (2023), tindakan atau tidak adanya tindakan seorang karyawan merupakan indikator utama kinerja mereka. Menurut Kurnia dan Sitorus (2022), kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas keseluruhan individu untuk bekerja secara efisien guna mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan mempertimbangkan sarana dan tujuan dari upaya tersebut.

### Beban Kerja

Menurut (Dandy et al., 2024), jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sendiri oleh seorang karyawan atau tim dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja, dan hal ini dapat berdampak besar pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Sanjaya & Wahyuni, 2025), beban kerja merujuk pada tanggung jawab yang harus diselesaikan secara mandiri oleh individu atau unit kerja dalam waktu yang telah ditetapkan, dan hal ini dapat berdampak besar pada kinerja pegawai.

### Lingkungan Kerja

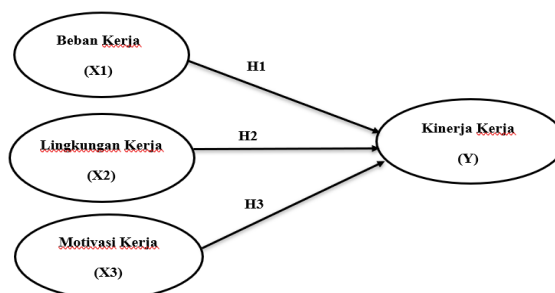
Berdasarkan (Basirun et al., 2022), Apa yang mengelilingi pekerja dan berpotensi memengaruhi kebahagiaan mereka di tempat kerja secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, menjadikannya lebih efektif dan efisien, menurut Suhardi dkk. (2022), menjadikannya fitur penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan.

### Motivasi Kerja

Menurut (Vicky & Asih, 2025) (Sari & Moeliono, 2023), Inspirasi pribadi dan dorongan untuk terlibat dalam pekerjaan dengan autentik, sukacita, dan dedikasi adalah yang kita maksud ketika kita berbicara tentang motivasi kerja. Umumnya, upaya-upaya ini membuahkan hasil yang luar biasa dan berkualitas tinggi.

(Saputra et al., 2025), menyatakan bahwa tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas mereka. Semangat kerja merupakan dorongan yang menghasilkan antusiasme pada diri seseorang sehingga mereka bersedia untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menggabungkan segala usaha yang dimiliki untuk memperoleh kepuasan di tempat kerja.

### Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

## Hipotesis Penelitian

H1 : Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE

Penelitian ini didasarkan pada metode kuantitatif. Lokasi PT Harindra Jaya Transport Semarang diteliti dalam penelitian ini. Alamatnya adalah Jl. Re. Martadinata No. 156, Tawang Sari, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50144. Peneliti menggunakan sampel jenuh dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 85 karyawan PT Harindra Jaya Transport Semarang sebagai responden, dengan keseluruhan populasi sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah observasi dan penyebaran kuesioner. Uji hipotesis tradisional, seperti multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas, digunakan dalam analisis data.

## HASIL DAN DISKUSI

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas**

NO	Variabel	Indikator	r hitung	Hasil	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,867	>	0,213	Valid
		X1.2	0,859	>	0,213	Valid
		X1.3	0,865	>	0,213	Valid
		X1.4	0,862	>	0,213	Valid
		X1.5	0,862	>	0,213	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,863	>	0,213	Valid
		X2.2	0,860	>	0,213	Valid
		X2.3	0,859	>	0,213	Valid
		X2.4	0,860	>	0,213	Valid
		X2.5	0,859	>	0,213	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,868	>	0,213	Valid
		X3.2	0,865	>	0,213	Valid
		X3.3	0,866	>	0,213	Valid
		X3.4	0,868	>	0,213	Valid
		X3.5	0,870	>	0,213	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,860	>	0,213	Valid
		Y2	0,860	>	0,213	Valid
		Y3	0,861	>	0,213	Valid
		Y4	0,862	>	0,213	Valid
		Y5	0,863	>	0,213	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, indikator yang digunakan untuk menilai beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja semuanya menunjukkan koefisien korelasi yang lebih tinggi daripada nilai r tabel sebesar 0,213 (r tabel untuk n=85), yang membuktikan validitasnya sebagai metode pengukuran. Oleh karena itu, setiap indikasi valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

**Hesti.** PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARINDRA JAYA TRANSPORT SEMARANG

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
1	Beban Kerja	0,636	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,794	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,622	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,681	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Semua variabel pada Tabel 3 memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60, yang menunjukkan reliabilitas tinggi. Beban kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja dengan demikian dianggap sebagai variabel yang dapat dipercaya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67944829
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,050
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji statistik Kolmogorov-Smirnow (KS) non-parametrik menghasilkan data yang terdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  untuk variabel uji beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4. Ini berarti bahwa variabel residual model regresi memiliki distribusi normal, yang baik untuk penelitian.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	0,709	1,410
	Lingkungan Kerja (X2)	0,708	1,412
	Motivasi Kerja (X3)	0,999	1,001

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Nilai toleransi untuk variabel independen X1, X2, dan X3 masing-masing adalah 0,709, 0,708, dan 0,999, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5 uji multikolinearitas. Karena nilai toleransi lebih dari 0,10, dapat disimpulkan bahwa... Lebih lanjut, tidak terdapat hubungan antar variabel independen karena semua nilai faktor inflasi varians (VIF) kurang dari 10, seperti yang ditunjukkan oleh

variabel  $X_1 = 1,410$ ,  $X_2 = 1,412$ , dan  $X_3 = 1,001$ . Ini berarti tidak terdapat bukti multikolinearitas pada variabel independen berbasis toleransi atau VIF.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		<i>t</i>	<i>Sig</i>
1	(Constant)	2,122	0,073
	Beban Kerja (X1)	-1,802	0,075
	Lingkungan Kerja (X2)	1,530	0,137
	Motivasi Kerja (X3)	-0,741	0,461

*Sumber : Data Primer diolah, 2025*

Hasil uji Glejser untuk heteroskedastisitas ditampilkan pada Tabel 6. Tingkat signifikansi lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan motivasi kerja (X1) masing-masing adalah 0,137, 0,461, dan 0,461. Model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas, karena temuan menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>Beta</i>
1	(Constant)	
	Beban Kerja (X1)	0,318
	Lingkungan Kerja (X2)	0,608
	Motivasi Kerja (X3)	-0,001

*Sumber : Data Primer diolah, 2025*

Hasil uji regresi linier berganda antara beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan pada Tabel 7 dengan Koefisien Terstandar (Beta). Persamaan model regresi linier berganda diturunkan dari perhitungan di atas dan ditunjukkan di bawah ini :

$$Y = 0,318X_1 + 0,608X_2 - 0,001X_3 + e$$

Dari model persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,318. Jika semua variabel lainnya tetap sama, ini menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,318 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan beban kerja. variabel tempat kerja, memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,608. Variabel kinerja biasanya akan meningkat sebesar 0,608 satuan untuk setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap sama. Faktor pendorong kerja (X3) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,001. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, hal ini menunjukkan bahwa akan terjadi penurunan kinerja sebesar 0,001 unit untuk setiap kenaikan satu unit insentif kerja.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

**Tabel 8 Hasil Uji T (Parsial)**

Model		T	Sig
1	(Constant)	1,244	0,217
	Beban Kerja (X1)	4,269	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	8,151	0,000
	Motivasi Kerja (X3)	-0,001	0,992

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Peneliti dapat menilai signifikansi variabel independen dan setiap nilai t estimasi dari hasil uji t yang telah disebutkan sebelumnya. Pada tingkat signifikansi 0,05, nilai t-tabel adalah 1,990, yang menghasilkan kesimpulan berikut :

1. Uji Hipotesis 1 (Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan)  
Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,269, yang lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 1,990 pada ambang batas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kita menyimpulkan bahwa  $H_a$  benar dan menolak  $H_0$ . Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja.
2. Uji Hipotesis 2 (Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)  
Pada ambang batas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , nilai t hitung sebesar 8,151 untuk variabel lingkungan kerja (X2) pada hipotesis 2 (Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan) lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,990. Kami menyimpulkan bahwa  $H_a$  benar dan menolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan adanya hubungan yang positif dan substansial antara lingkungan kerja dan produktivitas.
3. Uji Hipotesis 3 (Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan)  
Pada tingkat signifikansi  $0,992 > 0,05$ , nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah -0,001, yang lebih rendah daripada nilai t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, kami menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, menurut hasil ini.

## 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,825	0,680	0,669	1,710
a. Predictors: (Constant), (X3), (X2), (X1)				

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Nilai R Square (R<sup>2</sup>) yang disesuaikan adalah 0,669, atau 66,9 persen, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Artinya, 66,9 persen variasi kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh tiga variabel independen: beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini menyumbang 33,1% sisanya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menurut hasil uji-t. Hasil uji-t sebesar 4,269 signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ) karena lebih tinggi daripada hasil t-tabel sebesar 1,990. Peneliti menyimpulkan bahwa  $H_a$  benar dan menolak  $H_0$ . Kami menerima  $H_1$  dan

menyimpulkan bahwa "Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan" sebagai hipotesis penelitian kami.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Ogda dkk. (2025), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja mereka. Namun demikian, temuan penelitian ini bertentangan dengan (Yuyun dkk., 2024), yang menemukan bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kinerja dan variabel lingkungan kerja ditemukan menggunakan uji-t. Tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  digunakan untuk menilai perbedaan antara hasil uji-t sebesar 8,151 dan t-tabel sebesar 1,990. Dengan demikian, kami menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Dengan demikian, baik  $H_2$  maupun hipotesis penelitian, "Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan," diterima.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan (Riska dkk., 2024), yang juga menemukan bahwa kondisi tempat kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas. Di sisi lain, Yohana dan Hari (2025) menemukan bahwa faktor-faktor tempat kerja tidak berdampak negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan mereka.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja dan variabel motivasi kerja, berdasarkan hasil uji-t. Hasil kami menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji-t adalah -0,001, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,990. Tingkat signifikansinya adalah 0,992, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, kami menolak  $H_3$  dan menyimpulkan bahwa "Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan" sebagai hipotesis penelitian kami.

Noviana dan Ayuningtyas (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja secara positif mendorong kinerja karyawan; hasil ini bertentangan dengan temuan mereka. Meskipun demikian, temuan ini menguatkan temuan Annisa & Qamarius (2025), yang juga menemukan bahwa faktor-faktor tempat kerja tidak memengaruhi produktivitas.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang diberikan. Namun, Dalam meningkatkan variabel beban kerja harus dicermati bahwa terdapat indikator adanya Kesulitan Pekerjaan maka seharusnya, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan, bimbingan, atau pendampingan kerja agar karyawan lebih siap menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyesuaikan target kerja dengan kemampuan karyawan serta melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan beban kerja yang diberikan tidak menurunkan produktivitas. Sedangkan Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pencahayaan yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, terdapat indikator yang memperoleh rata-rata rendah, yang berarti sebagian karyawan masih merasakan adanya gangguan suara di lingkungan kerja. Dengan hal tersebut, sebaiknya perusahaan

melakukan upaya untuk meminimalisir tingkat kebisingan, misalnya dengan penataan ulang ruang kerja, penggunaan peredam suara, atau pengaturan jarak antar bagian kerja, agar lingkungan tetap kondusif dan karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya pada variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan merasa cukup dengan adanya apresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai. Dalam meningkatkan motivasi kerja harus dicermati bahwa pada indikator “Kebutuhan Sosial” memperoleh rata – rata terendah, yang berarti masih dapat karyawan yang merasa kurang mendapatkan hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Dengan hal tersebut, sebaiknya perusahaan meningkatkan interaksi sosial antar karyawan melalui kegiatan kebersamaan, kerja tim, maupun program *gathering*, agar tercipta hubungan kerja yang harmonis yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, S., & Qamarius, I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 5. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, Muh. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Dandy, S., Sumarni, S., & Fitri, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 313–323. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1988>
- Khaeruman, Mukhlis, A., & Bahits, A. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Value* (Vol. 17, Issue 1).
- Niati, A., Moeljono, & Suryawardana, E. (2023). *Pengantar Manajemen Bisnis 1* (Koirudin & U. Farida, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Universitas Semarang Pers.
- Noviana, U., & Ayuningtyas, E. A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Ogda, Y., Sudarijati, S., & Ismartaya, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 845–856. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4281>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Rahmasita, A. N., Perizade, B., & Zunaidah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang. *Change Agent For Management Journal*, 6(2).
- Riska, Y., Eri, B., & M. Fadhli, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 317–343. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.404>

- Sanjaya, Mhd. S., & Wahyuni, N. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.6152>
- Saputra, B. J. J., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eka Artha Buana Di Kabupaten Badung. *Emas*, 6(4), 911–923. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.6700>
- Sari, E. M., & Moeliono. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta Semarang. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2).
- Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75–88. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i2.3924>
- Vikky, S., & Asih, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17–31. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i2.4998>
- Yohana, T., & Hari, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 395–408. <https://doi.org/10.61132/anggaran.v3i1.1260>
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 3(2).