

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia**

Listael Naomi tangdiombo<sup>1</sup>, Yusuf Maura<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I  
E-mail: [listaelnaomi@gmail.com](mailto:listaelnaomi@gmail.com), [yusufmaura7@gmail.com](mailto:yusufmaura7@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel pada penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (angket) yang diisi oleh responden karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Asuransi Central Asia, diperoleh sampel sebanyak 100 responden dari populasi sebanyak 100 karyawan. Dengan menyebarkan kuesioner online dan menggunakan skala litert. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis linier berganda. pengujian hipotesis yang meliputi uji-t (parsial), uji-F (simultan), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). uji ini lakukan menggunakan aplikasi program SEM Smart PLS 4.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai path coefficients terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai (0,334), Motivasi (X2) menghasilkan path coefficients terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample (0,385), dan Beban Kerja (X3) menghasilkan path coefficients terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample (0,208).

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)*

### **ABSTRACT**

*Motivation and Workload on Employee Performance at PT. Central Asian Insurance. This study uses primary and secondary data. The sample in this study was obtained from the results of distributing questionnaires (questionnaire) which were filled in by employee respondents working at PT. Asuransi Central Asia, obtained a sample of 100 respondents from a population of 100 employees. By distributing online questionnaires and using a litert scale. The analysis used in this study includes data instrument testing which includes validity and reliability tests. The classic assumption test includes the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Multiple linear analysis test. Hypothesis testing which includes the t-test (partial), F-test (simultaneous), and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). This test was carried out using the SEM Smart PLS 4.0 program application. The results showed that the Work Environment (X1) has a path coefficient value to Employee Performance with a value of (0.334), Motivation (X2) produces a path coefficient to Employee Performance with an original sample value (0.385), and Workload (X3) produces path coefficients on employee performance with the original sample value (0.208).*

**Keywords :** *Work Environment (X1), Motivation (X2), Workload (X3), Employee Performance\*(Y)*

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia, perusahaan harus bisa memperdayakan dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam era globalisasi saat ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antara perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar. Keefektifan dan keefisienan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk dapat bersaing dan lebih unggul dibanding perusahaan lainnya. Perusahaan mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing di era globalisasi saat ini. (Tina, 2020)

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. (Mangkunegara, 2013 Pada Fahmi, 2019)

Menurut Edison et al (2016) pada E Pujiati (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam operasional perusahaan, karena di lingkungan kerja inilah karyawan melakukan

pekerjaannya setiap hari. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, harapan perusahaan dapat terpenuhi (Sinamo, 2005 pada Saleh, 2018)

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. (Bahri, 2017).

Adapun Faktor lainnya yang memegang peran penting kinerja karyawan adalah Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. (Rizal, 2019).

PT. Asuransi Central Asia Cabang Duta Merlin memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 karyawan. Asuransi Central Asia Cabang Duta Merlin terdapat masalah mengenai kinerja karyawan dalam waktu selama 3 tahun terakhir terdapat penurunan

kinerja. terlihat cenderung mengalami penurunan pada periode 2018-2020 selama 3 tahun terakhir dimana realisasi laba perusahaan selalu dibawah target, pada tahun 2020 sangat menurun dikarenakan adanya pandemi covid 19 yang mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun. Lalu pada tahun 2021-2022 adanya kenaikan pada kinerja.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Adamy (2016) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Menurut Edison et al (2016) pada E Pujiati (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lainnya dari Murphy (2015) dalam E Pujiati (2018) menyatakan “kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.”

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yang merumuskan:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

### 2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment)

### 2.3 Motivasi

Menurut Jufrizen (2017) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Menurut Widodo (2017), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Menurut Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:1. Kebutuhan fisiologis (Physiological)2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety)3. Kebutuhan Hubungan Sosial (Affiliation) 4.Kebutuhan Pengakuan (Esteem)5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)

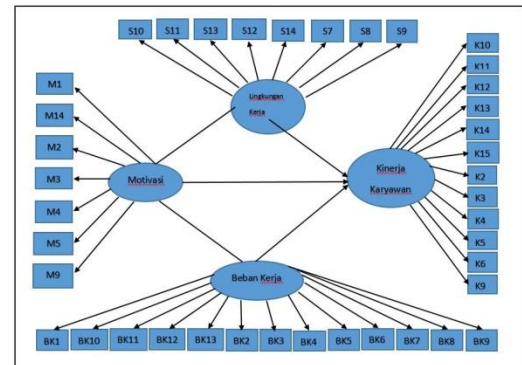
## 2.4 Beban Kerja

Menurut Riny Chandra (2017) beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Menurut Sunyoto (2012) pada Sugi,dkk (2018) , beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

## 3. METODOLOGI

Kajian dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan 3 variabel independent atau terikat dan 1 variabel dependen atau variable bebas.

Dengan variabel X. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Beban Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).



## 3.1 Populasi

Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2013 dalam Tina, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Asuransi Central Asia pada cabang Duta Merlin divisi Financial Insurance adalah sebanyak 100 karyawan.

## 3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil dari populasi yang betul-betul representative (mewakili jumlah populasi yang ada pada penelitian ini realtif kecil, oleh karena itu semua anggota karyawan PT. Asuransi Central Asia cabang Duta Merlin pada divisi Financial Insurance yaitu berjumlah sebesar 100 orang, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus. Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil (Sugiyono, 2016:85). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Analisis yang dilakukan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Model Pengukuran (Outer model), Uji Model Struktural (Inner Model) dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan aplikasi SmartPLS dalam mengolah data untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Dimensi pengukuran diukur dalam tabel berikut :

No	Dimensi	Indikator	Butir
1	1. Kualitas 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif	kerapuhan, ketelitian dan kehandalan. Ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja. jalanan kerjasama dan kekompakan. rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana. kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.	K1
			K2
			K3
			K4
			K5
2	1. Lingkungan Kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan yang memadai c. Fasilitas d. Tersedianya sarana angkutan a. Suasana kerja b. Perlakuan yang baik c. Rasa aman d. Hubungan yang harmonis	LK1
			LK2
			LK3
			LK4
3	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor. kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketertarikan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya ancaman seperti : takut, cemas, bahaya. kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama. kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.	M1
			M2
			M3
			M4
			M5
4	1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu	beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika. konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan. kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.	BK1
			BK2
			BK3

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Model Pengukuran

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus >0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model. Dalam penelitian ini analisis outer loadingnya dijelaskan dalam bentuk tabel.

## 1. PENGUJIAN CFA

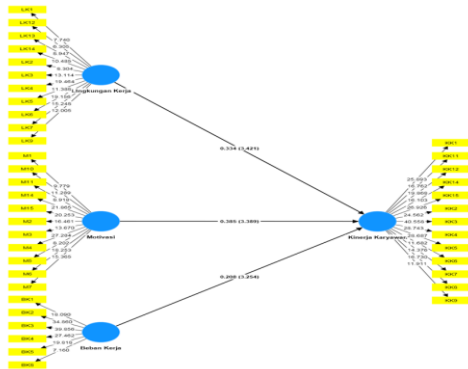
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi
BK1	0.805			
BK2	0.897			
BK3	0.906			
BK4	0.879			
BK5	0.828			
BK8	0.751			
KK1		0.882		
KK11		0.822		
KK12		0.868		
KK14		0.858		
KK15		0.895		
KK2		0.881		
KK3		0.926		
KK4		0.897		
KK5		0.899		
KK6		0.769		
KK7		0.834		
KK8		0.858		
KK9		0.822		
LK1			0.700	
LK12			0.713	
LK13			0.765	
LK14			0.802	
LK2			0.709	
LK3			0.705	
LK4			0.835	
LK5			0.805	
LK6			0.829	
LK7			0.788	
LK9			0.753	
M1				0.806
M10				0.796
M11				0.728
M14				0.881
M15				0.870
M2				0.860
M3				0.837
M4				0.900
M5				0.709
M6				0.888
M7				0.769

Kesimpulan : Dapat dilihat hasil dari outer loading pada uji validitas ini bersifat valid karena semua indikatornya berada diatas 0,7.

## 2. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.920	0.927	0.938	0.716
Kinerja Karyawan	0.971	0.973	0.974	0.745
Lingkungan Kerja	0.929	0.932	0.939	0.586
Motivasi	0.952	0.954	0.959	0.680

Kesimpulan : Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid karena masing-masing variabelnya berada di atas 0,5. Evaluasi model pada uji reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai >0,6 dan >0,7. Hal ini dapat dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada unidimensionality pada setiap variabel.



#### 4.2 Uji Model Struktural

Model struktural atau inner model yang memiliki hubungan antar sesama variabel laten yang terdiri dari R-Square dan F-Square, serta estimate for path coefficients yang melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T-Statistik.

##### 1. R-Square

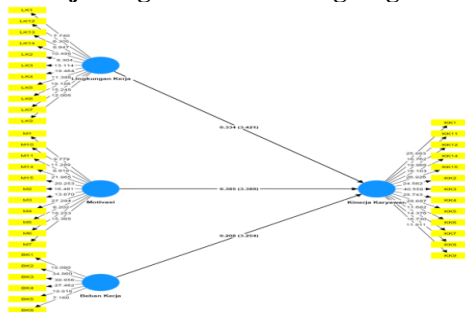
Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.728	0.720

Kesimpulan : Dapat dilihat dari tabel 4.14 hasil R-square pada enelitian ini adalah 0,728 yang bersifat sangat kuat karena berada di atas 0,67

##### 2. F-Square

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi
Beban Kerja		0.074		
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja		0.120		
Motivasi		0.141		

#### 2.3 Uji Pengaruh Tidak Langsung



#### 1. Hipotesis Testing

	T statistics ( O/STDEVI)	P values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	3.254	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	3.421	0.001
Motivasi -> Kinerja Karyawan	3.389	0.001

##### a. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X1)

Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,334 dan t-statistik yaitu sebesar 3,421. Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,65 dengan p values < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

##### b. Uji Hipotesis Motivasi (X2)

Motivasi (X2) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,385 dan t-statistik yaitu sebesar 3,389. Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,65 dengan p values < 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

##### c. Uji Hipotesis Beban Kerja

Beban Kerja (X3) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,208 dan tstatistik yaitu sebesar 3,254. Dari

hasil dinyatakan t-statistik signifikan karena  $> 1,65$  dengan p values  $< 0,05$  sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan penulis untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Duta Merlin. Setelah melalui proses penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 pada variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai path coefficients 0.334 yang menunjukkan angka yang positif dengan nilai thitung 3.421 lebih besar dari nilai ttabel 1,96 dan nilai p-value 0.001 yang Original sample (O) Sample mean (M) Standard deviation (STDEV) Tstatistics (|O/STDEV|) Pvalues Beban Kerja ->Kinerja Karyawan 0.208 0.212 0.064 3.254 0.001 LInggungan Kerja -> Kinerja Karyawan 0.334 0.332 0.098 3.421 0.001 Motivasi -> Kinerja Karyawan 0.385 0.381 0.114 3.389 0.001 9 lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H1 diterima, yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh positif

- dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 pada variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai path coefficients 0.385 yang menunjukkan angka yang positif dengan nilai thitung 3.389 lebih besar dari nilai ttabel 1,96 dan nilai p-value 0.001 yang lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H2 diterima, yang berbunyi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 pada variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai path coefficients 0.208 yang menunjukkan angka yang positif dengan nilai thitung 3.254 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p-value 0.001 yang lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H3 diterima, yang berbunyi Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Tina, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- YAI, N. S. T. I. E. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 7(3), 51-59.
- Sutoyo, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022, November). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKURA JAVA INDONESIA. In *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik (Vol. 4, pp. 147-157)*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9- 15.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- YAI, N. S. T. I. E. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 7(3), 51-59.
- Riberu, T. O., & YAI, D. S. T. I. E. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1-18. DOI: <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>
- Yulandari, S., & Addawiyah, N. Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Organizational Commitment, Motivation, Work Discipline The Impact On Employee Performance.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54. DOI: <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.1>