

## Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Winner Makmur Raya

Ilhan Ardan Pratama<sup>1</sup>, Paijan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Sep 15, 2025

Revised Oct 01, 2025

Accepted Oct 20, 2025

#### Kata Kunci:

Motivasi Kerja  
Beban Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penurunan kinerja karyawan di PT. Winner Makmur Raya selama tiga tahun terakhir. Melalui observasi awal dan hasil prasurvei, ditemukan permasalahan utama yang berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja, tingginya beban kerja, dan kurangnya dukungan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 38 karyawan tetap. Analisis data menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM) menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel independen motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Ilhan Ardan Pratama,  
Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Mercu Buana Jakarta,  
Jl. Menteng Raya No.29 1, RT 1/RW 10, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus  
Ibukota Jakarta, 10340.  
Email: [Pratamailhanardan@gmail.com](mailto:Pratamailhanardan@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. SDM yang dikelola dengan baik akan lebih siap, mau, dan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik di masa kini maupun mendatang (Septiana, et al., 2023). Di era modern, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efektivitas agar mampu bersaing secara kompetitif. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai aktor utama operasional perusahaan (Glorianismus, et al., 2023).

Menurut (Badrianto, et al., 2022) kinerja karyawan merupakan capaian kualitas dan kuantitas kerja individu sesuai standar organisasi. Kinerja karyawan sudah menjadi aspek penting yang mencakup kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga frekuensi kerja yang tinggi, bekerja sama dengan baik, menghadirkan gagasan baru, dan menunjukkan semangat dalam menghadapi persoalan maupun tanggung jawab baru. Peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan utama manajemen karena keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Alhamidi, 2023). Kinerja karyawan sendiri mempunyai beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya, seperti motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (Badrianto, et al., (2022); Alhamidi, (2023)).

PT. Winner Makmur Raya merupakan perusahaan di bidang pengadaan barang dan jasa dengan fokus pada pemenuhan kebutuhan berbagai sektor industri. Sebagai penyedia layanan pengadaan, perusahaan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran operasional klien melalui penyediaan barang dan jasa yang berkualitas. Dalam dinamika industri yang semakin

kompetitif, perusahaan pengadaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi kinerja guna mempertahankan posisi di pasar. Persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi, serta tuntutan klien yang lebih spesifik menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai faktor kunci keberhasilan. Dalam bidang pengadaan, kinerja karyawan berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan memastikan proses pengadaan berjalan tepat waktu serta sesuai standar kualitas. Kecepatan dan ketepatan dalam proses ini menjadi penentu kepercayaan klien dan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat dalam setiap tahap mulai dari negosiasi dengan pemasok hingga pengawasan kualitas dan pengiriman barang.

**Tabel 1.** Data Kinerja Karyawan PT. Winner Makmur Raya Tahun 2022 – 2024

| Tahun | Nilai Prestasi Kerja |      |       |             |       | Jumlah |
|-------|----------------------|------|-------|-------------|-------|--------|
|       | Sangat Baik          | Baik | Cukup | Kurang Baik | Buruk |        |
| 2022  | 3                    | 7    | 0     | 0           | 0     | 10     |
| 2023  | 1                    | 17   | 8     | 3           | 0     | 29     |
| 2024  | 0                    | 15   | 16    | 7           | 0     | 38     |

Sumber : diolah dari data PT. Sumber Makmur Raya (2024)

Data kinerja pegawai PT. Winner Makmur Raya menunjukkan tren penurunan dari 2022 hingga 2024, ditandai berkurangnya pegawai dengan kategori “Sangat Baik” dan meningkatnya kategori “Cukup” serta “Kurang Baik”. Kondisi ini mengindikasikan menurunnya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak seimbang serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sementara beban yang terlalu ringan menurunkan motivasi karena kurangnya tantangan. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif perlu dilakukan agar sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga kualitas dan produktivitas tetap terjaga. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, berperan penting dalam meningkatkan motivasi, rasa dihargai, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan.

Dalam memastikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai PT. Winner Makmur Raya dilakukan prasurvei terhadap 38 karyawan dengan hasil motivasi kerja masih rendah, ditandai 68,4% responden merasa kurang mendapat dukungan pimpinan dan 71,1% menilai pekerjaan tidak memberikan tantangan yang memotivasi. Selain itu, 73,7% responden menganggap beban kerja terlalu tinggi sehingga berisiko menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga dinilai kurang kondusif oleh 63,2% responden, sementara 71,1% merasa tidak nyaman dengan ruang kerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus menjadi dasar kuat untuk penelitian lebih lanjut.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek vital dalam mendorong karyawan mencapai performa optimal. Herzberg dalam teori dua faktor membedakan motivasi kerja menjadi faktor motivator (kepuasan) dan hygiene (ketidakpuasan). Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, dan kepuasan kerja. Sedangkan, faktor hygiene terdiri dari kebijakan perusahaan, gaji, supervisi, kondisi kerja dan hubungan rekan kerja (Malika, et al., 2025). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan berkomitmen pada tujuan organisasi, sementara karyawan yang motivasinya rendah berpotensi menurunkan kinerja individu maupun organisasi.

Selain faktor motivasi kerja, beban kerja juga memengaruhi performa karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap karyawan maupun perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi berisiko menimbulkan stres, kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, kesalahan kerja, hingga turnover karyawan, serta mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan, kurang tantangan, dan terhambatnya pengembangan diri (Setiawan & Heriyanto, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara optimal menjadi penting agar karyawan tetap produktif, termotivasi, dan loyal terhadap perusahaan..

Faktor terakhir yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan selain

motivasi kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung terciptanya kenyamanan fisik dan psikologis, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif, efektif, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai berpotensi menurunkan motivasi, menghambat kolaborasi, dan berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun keseluruhan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, nyaman, dan aman menjadi aspek penting sekaligus tantangan bagi manajemen, karena dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi (Sugiharjo, et al., 2023).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang bervariasi dan belum konsisten. Beberapa penelitian terdahulu pada motivasi kerja seperti yang dilakukan oleh Forson, et al., (2021) & Wulandari, et al., (2024) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Lianasari & Ahmadi (2022) dengan hasil positif dan tidak signifikan serta pada penelitian Lola Yolanda & Rani Kurniasari (2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Perbedaan hasil temuan ini menegaskan adanya ketidak konsistenan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, penelitian terdahulu tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan seperti dalam penelitian Fransiska & Tupti (2020); Badrianto, et al., (2022); Nurhasanah, et al., (2022), tetapi dalam penelitian Herdiana & Sary (2023); Kurniawan & Rizky (2022) berpengaruh negatif dan signifikan. Penelitian – penelitian juga turut membuktikan adanya ketidak konsistenan hasil mengenai pengaruh gaya hidup terhadap kinerja karyawan.

Hal serupa juga terlihat pada variabel lingkungan kerja, di mana penelitian Badrianto, et al., (2022); Sartika (2022); Shammout (2022); Sugiharjo, et al., (2023) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, namun dalam penelitian Zuhaena & Cahyo (2022); Naimah & Nurhidayati (2023) menemukan hasil berpengaruh negatif dan signifikan. Dengan demikian, ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan adanya research gap yang signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali hubungan antar variabel tersebut, khususnya di PT Winner Makmur Raya, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh dan relevan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga Juni 2025 di PT. Winner Makmur Raya. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif karena bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri atas motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Metode survei digunakan dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form untuk memperoleh data primer dari responden.

**Tabel 2.** Operasional Variabel Penelitian

| Variabel             | Dimensi                 | Indikator                                                                               | Skala  |
|----------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kualitas (quality)   | a.) Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas                                  | Likert |
|                      |                         | b.) Ketelitian dalam bekerja                                                            |        |
|                      |                         | c.) Pegawai berusaha menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan             |        |
|                      | 2. Kuantitas (Quantity) | a.) Kuantitas kerja dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing               |        |
|                      |                         | b.) Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja |        |
|                      |                         | c.) Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas                                  |        |

|                                          | 3. Ketepatan Waktu (Timeliness)            | a.) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan                                |        |
|------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------|
|                                          |                                            | b.) Pemanfaatan waktu yang masih ada untuk menyempurnakan hasil pekerjaan |        |
|                                          | 4. Tanpa Pengawasan (Need for Supervision) | a.) Kesadaran bekerja meski tanpa pengawasan                              |        |
|                                          |                                            | b.) Mematuhi prosedur dalam bekerja meski tanpa pengawasan                |        |
| Sumber : (Ningrum & Ningsih, 2021)       |                                            |                                                                           |        |
| Variabel                                 | Dimensi                                    | Indikator                                                                 | Skala  |
| Motivasi Kerja (X1)                      | 1. Kebutuhan Fisiologis                    | a.) Gaji pokok                                                            | Likert |
|                                          |                                            | b.) Tunjangan                                                             |        |
|                                          | 2. Kebutuhan Rasa Aman                     | a.) Perusahaan memberikan jaminan asuransi                                |        |
|                                          |                                            | b.) Peralatan dan perlengkapan bekerja sudah terjamin aman                |        |
|                                          | 3. Kebutuhan Rasa Memiliki                 | a.) Hubungan antar sesama karyawan                                        |        |
|                                          |                                            | b.) Dukungan antar karyawan                                               |        |
|                                          | 4. Kebutuhan Harga Diri                    | a.) Penghargaan                                                           |        |
|                                          |                                            | b.) Pujian dan dukungan dari pemimpin                                     |        |
|                                          | 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri              | a.) Peluang untuk menyuarakan pendapat dan mengembangkan bakat diri       |        |
|                                          |                                            | b.) Memberikan kesempatan yang sama untuk naik jabatan                    |        |
| Sumber : (Farhan & Indriyaningrum, 2023) |                                            |                                                                           |        |
| Variabel                                 | Dimensi                                    | Indikator                                                                 | Skala  |
| Beban Kerja (X2)                         | 1. Beban Waktu                             | a.) Jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan            | Likert |
|                                          |                                            | b.) Kesesuaian antara beban tugas dan waktu yang tersedia                 |        |
|                                          |                                            | c.) Tekanan akibat tenggat waktu yang ketat                               |        |
|                                          | 2. Beban Usaha Mental                      | a.)Tingkat konsentrasi dan perhatian yang diperlukan saat bekerja         |        |
|                                          |                                            | b.) Kebutuhan untuk membuat keputusan secara cepat dan tepat              |        |
|                                          |                                            | c.) Beban kognitif karena kerumitan tugas atau informasi                  |        |
|                                          | 3. Beban Tekanan Psikologis                | a.) Tingkat stres atau kecemasan selama menjalankan pekerjaan             |        |
|                                          |                                            | b.) Perasaan tertekan karena konflik atau ekspektasi pekerjaan            |        |
|                                          |                                            | c.) Gejala kelelahan mental atau emosional (burnout ringan)               |        |
|                                          |                                            |                                                                           |        |
| Sumber : (Budiasa, 2021)                 |                                            |                                                                           |        |
| Variabel                                 | Dimensi                                    | Indikator                                                                 | Skala  |
| Lingkungan Kerja (X3)                    | 1. Lingkungan Kerja Fisik                  | a.) Bangunan Kerja/Tempat                                                 | Likert |
|                                          |                                            | b.) Peralatan Kerja Yang Memadai                                          |        |
|                                          |                                            | c.) Fasilitas                                                             |        |
|                                          |                                            | d.) Tersedia Sarana Angkutan                                              |        |
|                                          |                                            | a.) Hubungan Rekan Kerja Setingkat                                        |        |

|                                          |                               |                                                                     |  |
|------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--|
|                                          | 2. Lingkungan Kerja Non Fisik | b.) Hubungan Atasan Dengan Karyawan<br>c.) Kerjasama Antar Karyawan |  |
| Sumber : (Farhan & Indriyaningrum, 2023) |                               |                                                                     |  |

Definisi operasional variabel kinerja karyawan diukur melalui dimensi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), dan tanpa pengawasan (*need for supervision*) (Ningrum & Ningsih, 2021). Kemudian, motivasi kerja diukur melalui dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Selanjutnya, beban kerja diukur melalui dimensi beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis (Budiasa, 2021). Terakhir, lingkungan kerja diukur melalui dimensi lingkungan fisik dan non-fisik (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Pengukuran seluruh variabel menggunakan skala Likert lima point 1 sampai 5 dengan kriteria “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Winner Makmur Raya sebanyak 38 orang sehingga teknik sampling jenuh digunakan dan seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

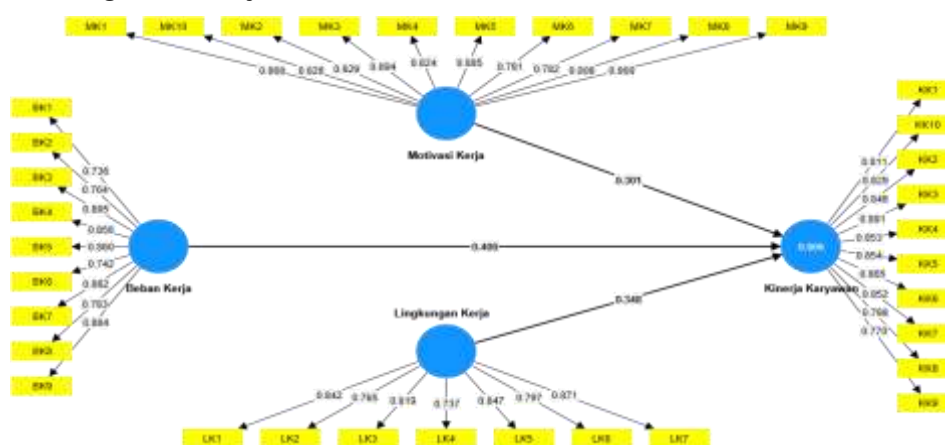
Sebelum mengisi kuesioner, seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, sifat kerahasiaan data, serta jaminan bahwa partisipasi bersifat sukarela dan tidak akan menimbulkan konsekuensi negatif. Persetujuan partisipasi (*informed consent*) diperoleh dengan cara responden menyatakan kesediaannya di bagian awal Google Form melalui pernyataan “Saya telah membaca penjelasan penelitian ini dan bersedia menjadi responden secara sukarela.” Hanya responden yang memberikan persetujuan yang dapat melanjutkan pengisian kuesioner

Analisis data dilakukan melalui *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *SmartPLS 4.0*. Hasil analisis meliputi pengujian outer model, seperti *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, serta *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Kemudian, pengujian inner model untuk mengukur nilai *R-Square*, *F-Square*, *Q-Square*, dan *Path Coefficients* (Uji Hipotesis). Uji hipotesis dilakukan melalui *bootstrapping* dengan pengujian satu arah (*one tailed test*) dengan tingkat signifikansi 5% ditetapkan sehingga ditetapkan nilai *t table* > 1,65 dan *p values* < 0,05 (Hair, et al., 2022).

Sebelum analisis lebih lanjut dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument. Tahap uji validitas diukur melalui *convergent validity* dengan melihat nilai *outer loading instrument* harus > 0,70 dan *discriminant validity* dimana nilai korelasi instrument harus lebih kuat di konstruksya sendiri dibanding konstruk lainnya. Kemudian, uji reliabilitas dilihat melalui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang nilainya harus > 0,70. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Winner Makmur Raya.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### Hasil Uji *Convergent Validity*



Gambar 1. Hasil Output SmartPLS outer model

**Tabel 3.** Hasil Uji *Outer Loading Convergent Validity*

| Variabel         | Indikator | Outer Loading | Keterangan |
|------------------|-----------|---------------|------------|
| Motivasi Kerja   | MK1       | 0.868         | Valid      |
|                  | MK2       | 0.829         | Valid      |
|                  | MK3       | 0.894         | Valid      |
|                  | MK4       | 0.824         | Valid      |
|                  | MK5       | 0.885         | Valid      |
|                  | MK6       | 0.781         | Valid      |
|                  | MK7       | 0.782         | Valid      |
|                  | MK8       | 0.808         | Valid      |
|                  | MK9       | 0.809         | Valid      |
|                  | MK10      | 0.828         | Valid      |
| Beban Kerja      | BK1       | 0.736         | Valid      |
|                  | BK2       | 0.764         | Valid      |
|                  | BK3       | 0.895         | Valid      |
|                  | BK4       | 0.856         | Valid      |
|                  | BK5       | 0.860         | Valid      |
|                  | BK6       | 0.742         | Valid      |
|                  | BK7       | 0.882         | Valid      |
|                  | BK8       | 0.783         | Valid      |
|                  | BK9       | 0.884         | Valid      |
| Lingkungan Kerja | LK1       | 0.842         | Valid      |
|                  | LK2       | 0.765         | Valid      |
|                  | LK3       | 0.819         | Valid      |
|                  | LK4       | 0.737         | Valid      |
|                  | LK5       | 0.847         | Valid      |
|                  | LK6       | 0.797         | Valid      |
|                  | LK7       | 0.871         | Valid      |
| Kinerja Karyawan | KK1       | 0.811         | Valid      |
|                  | KK2       | 0.848         | Valid      |
|                  | KK3       | 0.891         | Valid      |
|                  | KK4       | 0.853         | Valid      |
|                  | KK5       | 0.854         | Valid      |
|                  | KK6       | 0.865         | Valid      |
|                  | KK7       | 0.852         | Valid      |
|                  | KK8       | 0.798         | Valid      |
|                  | KK9       | 0.770         | Valid      |
|                  | KK10      | 0.829         | Valid      |

Sumber : diolah peneliti melalui SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *outer loading* seluruh indikator pada setiap variabel pengukuran melebihi 0,70, maka dinyatakan valid sehingga telah memenuhi uji *convergent validity*.

#### Hasil Uji Discriminant Validity

**Tabel 4.** Hasil Uji *Discriminant Validity – Fornell Larcker Criterion*

|                  | Motivasi Kerja | Beban Kerja | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|----------------|-------------|------------------|------------------|
| Motivasi Kerja   | 0.838          |             |                  |                  |
| Beban Kerja      | 0.495          | 0.825       |                  |                  |
| Lingkungan Kerja | 0.532          | 0.732       | 0.812            |                  |
| Kinerja Karyawan | 0.684          | 0.804       | 0.801            | 0.838            |

Sumber : diolah peneliti melalui SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat seluruh nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan nilai pada konstruk lainnya. Hal tersebut mengartikan setiap konstruk menunjukkan perbedaan antara satu dengan yang lainnya sehingga telah memenuhi syarat pengujian *fornell larcker criterion*.

**Tabel 5.** Hasil Uji *Discriminant Validity – Cross Loadings*

|      | Motivasi Kerja | Beban Kerja | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------|----------------|-------------|------------------|------------------|
| MK1  | 0.868          | 0.505       | 0.482            | 0.626            |
| MK2  | 0.829          | 0.297       | 0.432            | 0.554            |
| MK3  | 0.894          | 0.420       | 0.427            | 0.523            |
| MK4  | 0.824          | 0.394       | 0.423            | 0.602            |
| MK5  | 0.885          | 0.435       | 0.443            | 0.614            |
| MK6  | 0.781          | 0.389       | 0.489            | 0.527            |
| MK7  | 0.782          | 0.550       | 0.460            | 0.560            |
| MK8  | 0.808          | 0.249       | 0.306            | 0.472            |
| MK9  | 0.869          | 0.474       | 0.561            | 0.655            |
| MK10 | 0.828          | 0.389       | 0.395            | 0.557            |
| BK1  | 0.507          | 0.736       | 0.568            | 0.583            |
| BK2  | 0.314          | 0.764       | 0.496            | 0.530            |
| BK3  | 0.458          | 0.895       | 0.573            | 0.699            |
| BK4  | 0.373          | 0.856       | 0.587            | 0.684            |
| BK5  | 0.501          | 0.860       | 0.731            | 0.782            |
| BK6  | 0.322          | 0.742       | 0.488            | 0.617            |
| BK7  | 0.397          | 0.882       | 0.618            | 0.715            |
| BK8  | 0.428          | 0.783       | 0.627            | 0.559            |
| BK9  | 0.370          | 0.884       | 0.712            | 0.738            |
| LK1  | 0.396          | 0.565       | 0.842            | 0.601            |
| LK2  | 0.553          | 0.712       | 0.765            | 0.676            |
| LK3  | 0.404          | 0.560       | 0.819            | 0.606            |
| LK4  | 0.381          | 0.484       | 0.737            | 0.697            |

|      |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|
| LK5  | 0.503 | 0.680 | 0.847 | 0.703 |
| LK6  | 0.344 | 0.528 | 0.797 | 0.583 |
| LK7  | 0.418 | 0.611 | 0.871 | 0.655 |
| KK1  | 0.599 | 0.763 | 0.683 | 0.811 |
| KK2  | 0.492 | 0.694 | 0.700 | 0.848 |
| KK3  | 0.552 | 0.792 | 0.714 | 0.891 |
| KK4  | 0.619 | 0.690 | 0.761 | 0.853 |
| KK5  | 0.523 | 0.642 | 0.585 | 0.854 |
| KK6  | 0.479 | 0.719 | 0.695 | 0.865 |
| KK7  | 0.565 | 0.724 | 0.725 | 0.852 |
| KK8  | 0.462 | 0.539 | 0.609 | 0.798 |
| KK9  | 0.718 | 0.600 | 0.617 | 0.770 |
| KK10 | 0.712 | 0.519 | 0.586 | 0.829 |

Sumber : diolah peneliti melalui SmartPLS (2025)

Hasil pengujian pada tabel tersebut terlihat seluruh nilai *loading factor* keseluruhan indikator pada setiap konstruk lebih besar pada konstruknya sendiri dibandingkan pada konstruk lainnya sehingga telah memenuhi uji *cross loadings*.

#### Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

**Tabel 6.** Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0.952            | 0.955                 | Reliable   |
| Beban Kerja      | 0.940            | 0.947                 | Reliable   |
| Lingkungan Kerja | 0.913            | 0.915                 | Reliable   |
| Kinerja Karyawan | 0.953            | 0.954                 | Reliable   |

Sumber : diolah peneliti melalui *SmartPLS* (2025)

Hasil tabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliable.

#### Hasil Uji *R – Square* ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Hasil Uji *R – Square* ( $R^2$ )

| Variabel Endogen | R - Square | Keterangan |
|------------------|------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0.806      | Kuat       |

Sumber : diolah peneliti melalui *SmartPLS* (2025)

Pada tabel diatas terlihat variabel eksogen yang digunakan dalam model penelitian memberikan pengaruh terhadap variabel endogen sebesar 0.806 atau 80,6% dan 19,4 % sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam model penelitian. Hal tersebut mengartikan bahwa ketiga variabel eksogen dapat memberikan pengaruh kuat terhadap variabel endogen, karena memiliki nilai  $R^2$  yang lebih besar dari 0,75.

#### Hasil Uji *F – Effect Size* ( $F^2$ )

**Tabel 8.** Hasil Uji F – Effect Size ( $F^2$ )

|                  | Kinerja Karyawan | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0.325            | Moderat    |
| Beban Kerja      | 0.371            | Kuat       |
| Lingkungan Kerja | 0.266            | Moderat    |

Sumber : diolah peneliti melalui *SmartPLS* (2025)

Pada tabel diatas terlihat pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh moderat terhadap kinerja karyawan dengan masing – masing nilai  $f^2$  0,325 dan 0,266 yang lebih besar dari 0,15 tetapi tidak melebihi 0,35. Terakhir, beban kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,371 yang lebih besar dari 0,35.

### Hasil Uji $Q^2$ Predictive Relevance

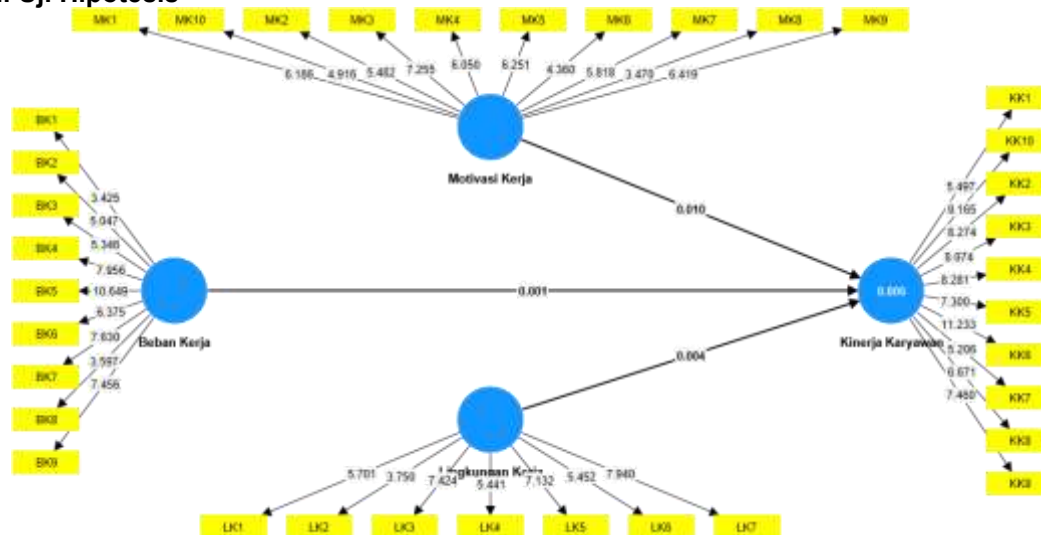
**Tabel 9.** Hasil Uji  $Q^2$  Predictive Relevance

|                  | SSO     | SSE     | $Q^2$ Predictive Relevance |
|------------------|---------|---------|----------------------------|
| Kinerja Karyawan | 380.000 | 197.288 | 0.481                      |

Sumber : diolah peneliti melalui *SmartPLS* (2025)

Pada tabel diatas terlihat nilai  $Q^2$  *predictive relevance* dalam model penelitian adalah 0,481 atau 48,1 % yang lebih besar dari pada nol (0) sehingga mengartikan variabel eksogen yang digunakan dalam model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel endogen.

### Hasil Uji Hipotesis

**Gambar 2.** Hasil Output Bootstrapping *SmartPLS*

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis

|                                         | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standar Deviation (STDEV)</i> | <i>T - Statistics</i> | <i>P - Values</i> |
|-----------------------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Motivasi Kerja ----> Kinerja Karyawan   | 0.301                      | 0.280                  | 0.130                            | 2.310                 | 0.010             |
| Beban Kerja ----> Kinerja Karyawan      | 0.400                      | 0.423                  | 0.132                            | 3.068                 | 0.001             |
| Lingkungan Kerja ----> Kinerja Karyawan | 0.348                      | 0.350                  | 0.130                            | 2.638                 | 0.004             |

Sumber : diolah peneliti melalui *SmartPLS* (2025)

Berikut ialah hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *original sample* yang menunjukkan hasil positif dengan nilai 0.301. Kemudian, nilai  $t$  – statistik 2,310 > 1,65 dan  $p$  – *values* 0,010 < 0,05 mengartikan signifikan berdasarkan perhitungan statistik.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif dilihat melalui nilai *original sample* positif 0.400. Nilai  $t$  – statistik 3,068 > 1,65 dan  $p$  – *values* 0,001 < 0,05 mengartikan signifikan.
- 3) Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dilihat dari nilai *original sample* 0,348 yang menunjukkan positif. Lalu, untuk tingkat signifikan dilihat melalui nilai  $t$  – statistik 2,638 > 1,65 dan  $p$  – *values* 0,004 < 0,05.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Winner Makmur Raya. Temuan tersebut memberikan pemahaman kritis mengenai peran motivasi kerja bagi karyawan disektor pengadaan barang/jasa. Pada sektor tersebut, karyawan dituntut untuk bekerja di bawah tekanan target yang ketat, efisiensi biaya, serta kewajiban menjaga transparansi dan akurasi administrasi. Kondisi tersebut menjadikan motivasi kerja sebagai faktor penentu agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara konsisten, teliti, dan sesuai dengan standar kepatuhan yang berlaku.

Temuan tersebut mendukung teori dua faktor Herzberg (dalam Malika, et al., 2025) yang membedakan faktor motivator dan hygiene. Pada PT. Winner Makmur Raya, karyawan yang merasa dihargai dan didukung pimpinan cenderung menunjukkan kinerja lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Apabila dikaitkan dengan teori dua faktor Herzberg, faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang terbukti menjadi pendorong kinerja, khususnya ketika karyawan harus menghadapi kompleksitas proses tender, negosiasi dengan penyedia barang/jasa, maupun penyusunan laporan yang akurat. Di sisi lain, faktor hygiene seperti regulasi, prosedur birokrasi, dan lingkungan kerja yang terstruktur juga memiliki peran penting. Hal tersebut disebabkan oleh sifat sektor pengadaan yang sangat terikat pada aturan formal dan standar akuntabilitas. Apabila faktor hygiene tidak terpenuhi, penurunan motivasi akan berimplikasi langsung terhadap kinerja, misalnya dalam bentuk keterlambatan proses pengadaan, ketidaksesuaian administrasi, ataupun inefisiensi penggunaan anggaran.

Dengan demikian, motivasi kerja terbukti sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Winner Makmur Raya sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan program motivasi melalui penghargaan non-finansial serta dukungan struktural agar berdampak pada produktivitas. Motivasi karyawan yang terjaga akan mendorong pelaksanaan proses pengadaan yang lebih efektif, efisien, serta akuntabel sehingga mendukung tercapainya daya

saing, kredibilitas, dan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku. Selain itu, temuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti penelitian Forson, et al., (2021); Suryawan & Salsabilla (2022); Alhamidi (2023); Nusraningrum, et al., (2024); Wulandari, et al., (2024) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian memperlihatkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Winner Makmur Raya. Temuan tersebut menggambarkan perspektif karyawan PT. Winner Makmur Raya mengenai beban kerja tidak semata-mata sebagai tekanan, tetapi lebih mengacu untuk menaikan semangat kerja. Dalam sektor pengadaan barang/jasa, pengelolaan beban kerja memiliki relevansi kritis. Proses pengadaan menuntut ketelitian administrasi, ketepatan waktu, dan kepatuhan pada regulasi. Apabila beban kerja tidak terdistribusi dengan baik, risiko keterlambatan proses, kesalahan administrasi, maupun pelanggaran kepatuhan akan meningkat. Temuan penelitian turut memperlihatkan PT. Winner Makmur Raya telah berhasil mengelola beban kerja secara strategis melalui penjadwalan yang realistis, pelatihan keterampilan manajemen waktu, serta pemberian dukungan psikologis sehingga karyawan tetap termotivasi dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara teori, temuan ini sejalan dengan pendapat Setiawan & Heriyanto (2024) yang menyatakan beban kerja harus dikelola secara proporsional. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres kerja dan kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan menurunkan semangat kerja sehingga keseimbangan beban kerja sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan tetap produktif, fokus, dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, penerimaan beban kerja yang seimbang terbukti berdampak positif pada kinerja dan produktivitas karyawan PT. Winner Makmur Raya. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Fransiska & Tupti, 2020), (Badrianto et al., 2022), dan (Nurhasanah, et al., 2022) dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Winner Makmur Raya yang mengartikan bahwa lingkungan kerja secara nyata memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dalam sektor pengadaan barang/jasa, lingkungan kerja yang mendukung memiliki peran strategis. Karyawan dihadapkan pada tugas yang menuntut ketelitian administrasi, kepatuhan terhadap regulasi, serta koordinasi intensif lintas divisi dan dengan pihak eksternal seperti vendor atau penyedia jasa. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik yang didukung fasilitas teknologi serta sistem komunikasi yang jelas akan mempercepat alur kerja dan mengurangi potensi kesalahan. Sementara itu, lingkungan non-fisik yang mencakup budaya kerja kolaboratif, kepemimpinan yang suportif, dan iklim organisasi yang terbuka terhadap masukan akan memperkuat kohesi tim serta meningkatkan akuntabilitas proses pengadaan.

Temuan tersebut menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan secara fisik maupun emosional, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas output, khususnya dalam hal akurasi, ketepatan waktu, dan efisiensi operasional. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif pada PT. Winner Makmur Raya berfungsi sebagai prasyarat penting dalam menjaga kinerja optimal karyawan, terutama di sektor pengadaan barang/jasa yang sangat menekankan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan dan mengevaluasi secara berkala terhadap fasilitas, suasana kerja, serta hubungan antar individu agar tercipta lingkungan yang produktif, harmonis, dan sehat secara psikologis. Hasil penelitian tersebut juga didukung penelitian – penelitian sebelumnya oleh Badrianto, et al., (2022); Lianasari & Ahmadi (2022); Sartika (2022); Shammout (2022); dan Sugiharjo, et al., (2023) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan tiga faktor utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Winner Makmur Raya, yaitu motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Pertama, motivasi kerja terbukti berperan penting dalam mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih optimal, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedua, beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kapasitas karyawan tidak menurunkan performa, justru mendorong fokus dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ketiga, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik mampu meningkatkan kenyamanan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja, pengelolaan beban kerja yang seimbang, dan penciptaan lingkungan kerja kondusif menjadi strategi krusial bagi PT. Winner Makmur Raya dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Meskipun memberikan temuan yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Winner Makmur Raya. Kedua, ukuran sampel yang relatif terbatas dapat memengaruhi variasi data serta kekuatan generalisasi temuan. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel utama sehingga belum mempertimbangkan faktor lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, atau budaya organisasi. Maka dari itu peneliti selanjutnya, disarankan melakukan studi dengan cakupan yang lebih luas, misalnya lintas industri atau pada beberapa perusahaan dan menambahkan variabel tambahan seperti mediasi atau moderasi yang mencakup kepuasan kerja, stress kerja serta komitmen organisasi supaya memperoleh hasil lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88-96.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844-1849.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. 3 rd ed. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 12(5).
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.
- Malika, A., Wanilawati, S., Merdiaty, N. (2025). Penerapan Teori Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Sebuah Review. *Musyari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 13(11), 21-30.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427-3432.
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT KESEHATAN KERJA DAN OLAHRAGA KEMENTERIAN KESEHATAN JAKARTA SELATAN TAHUN 2021. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1-10.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja

- terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in sociology*, 9, 1392229.
- Sartika, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Cikupa Kabupaten Tangerang. *Journal of Tax and Business*, 3(2), 130-133.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Setiawan, Z., & Heriyanto, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Kontrol. *Keizai*, 5(2), 157-172.
- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78-101.
- Sugiharjo, R. J., Purbasari, R. N., Rahmat, A., & Paijan, P. (2023). The Role of the Work Environment as a Mediation for the Effect of Leadership Style on the Performance of Banking Institution Employees. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 4(6).
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. *Bandung: Cv. Alfabeta*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Wulandari, A., Siregar, L. D., & WK, W. F. (2024). The Effect of Workload and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch. *KnE Social Sciences*.
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 212-226.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749).