

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUDANG DI
PT.RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

NUR FARDE PUTRI UTAMI

NPM 2201110110

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

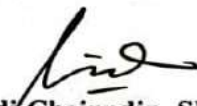
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NUR FARDE PUTRI UTAMI
Nomor Pokok/NPM : 2201110110
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GUDANG DI PT. RAJETA MUSTIKA
ABADI (RASKA) PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-08-2026 Pembimbing I :  **Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si**
NIDN: 0201018001

Tanggal 30.7.2026 Pembimbing II:  **Rudi Chairudin, SE., MP**
NIDN: 0202026201

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi



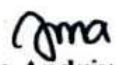
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NUR FARDE PUTRI UTAMI
Nomor Pokok/NPM : 2201110110
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. RAJETA MUSTIKA ABADI
(RASKA) PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 03-08-2026 Ketua Penguji :  Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN : 0201018001

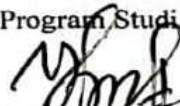
Tanggal 30-7-2026 Penguji I :  Rudi Chairudin, S.E., MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 30-7-2026 Penguji II :  Dr. Dian Yulistarini, S.Tp, MM, M.Si, C.Ci
NIDN : 0222118101

Mengesahkan,

Dekan

Dr. Iliy May Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal :

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybita, SE., M.Si
NIDN : 0226028303
Tanggal :

HALAMAN MOTO

“Walupun tumbuh dari keluarga broken home, jangan terkurung dengan trauma itu, masa kecil boleh hancur, mental boleh sakit, perlihatkan siapa dirimu bertarunglah untuk masa depan yang lebih baik”

(Rosalinda)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang - gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”

(Kingsaputro)

“Semua jatuh bangun hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaan sebagai manusia”

(Baskara Putra – Hindia)

“Gunakan Senyummu untuk merubah dunia, jangan biarkan dunia merubah senyummu”

(Kim Taehyung)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- ❖ Keluarga saya yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk keluarga.
- ❖ Diri saya sendiri, Nur Farde Putri Utami karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.
- ❖ Sahabat dan teman-teman saya yang telah menemani dalam suka maupun duka. Terima kasih atas segala waktu, usaha dan dukungan yang telah diberikan.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi wawasan dan manfaat untuk orang lain.

Aamiin.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Farde Putri Utami

NPM : 2201110110

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUDANG
DI PT. RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA) PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2026

Penulis



Nur Farde Putri Utami

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang”**. Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M,Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Akademi.
6. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Rudi Chairudin, SE., MP selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Kepala PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Cinta pertamaku, Ayah tercinta, sosok yang telah menjadi ayah sekaligus ibu dalam hidupku. Terima kasih atas pengorbanan, kerja keras, doa, dan kasih sayang yang selalu Ayah berikan. Di balik lelah dan keterbatasan, ayah tetap berjuang hingga aku dapat berada di titik ini. Karya sederhana ini kupersembahkan sebagai bentuk cinta dan terima kasihku kepada ayah.
10. Untuk Ibu yang telah lebih dahulu berpulang, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidupku. Setiap pengalaman yang dilalui menjadi pelajaran berharga yang membentukku menjadi pribadi yang kuat. Semoga Allah SWT mengampuni dosa Ibu, melapangkan tempat peristirahatan Ibu, dan memberikan rahmat-Nya. Karya ini menjadi doa dan penghormatan untukmu.
11. Kepada seluruh teman dan sahabat yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan, doa, bantuan, dan kebersamaan yang telah diberikan selama perjalanan hidup saya. Setiap cerita dan pengalaman yang dilalui menjadi kenangan berharga. Semoga hubungan baik ini tetap terjaga dan kita semua diberikan kesehatan, kebahagiaan, serta kesuksesan dalam meraih impian masing-masing.
12. Terima kasih kepada Marsya Nadia Pitaloka yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penyusunan skripsi ini. Meskipun baru mengenal sekitar satu

tahun, bantuan, perhatian, dukungan, dan waktu yang telah diberikan sangat berarti bagi saya. Terima kasih telah membantu dan menemani proses penyusunan skripsi ini hingga selesai. Semoga segala kebaikan yang diberikan dibalas dengan kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan.

13. Terakhir, terima kasih untuk diriku sendiri yang telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan. Terima kasih karena tetap berusaha hingga mampu menyelesaikan perjalanan ini. Skripsi ini menjadi bukti bahwa setiap lelah dan perjuangan yang telah dilalui tidak sia-sia. Semoga aku tetap menjadi pribadi yang kuat, rendah hati, dan terus berusaha meraih impian.

Palembang, Agustus 2026

Penulis

Nur Farde Putri Utami

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR ILUSTRASI.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
13.1 Latar Belakang.....	1
13.2 Rumusan Masalah	12
13.3 Tujuan Penelitian	11
13.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2 Beban Kerja	18
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	18
2.2.2 Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Beban Kerja	19
2.2.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	20
2.3 Lingkungan Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23

2.3.2 Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.4 Motivasi Kerja	28
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	28
2.4.2 Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	29
2.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	31
2.5 Penelitian Lain Yang Relevan.....	32
2.6 Kerangka Berfikir	34
2.7 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1 Tempat Penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian	39
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1 Sumber Data.....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel	42
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	42
3.4 Rancangan Penelitian	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	44
3.5.1 Variabel Penelitian.....	44
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	46
3.6 Instrumen Penelitian.....	49
3.7 Teknik Analisis Data	50
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	53
3.7.2 Evaluasi Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	53
3.7.3 Evaluasi Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Hasil Penelitian	61

4.1.1 Ilustrasian Umum Objek Penelitian.....	61
4.1.2 Karakteristik Responden.....	68
4.1.3 Statistik Deskriptif.....	72
4.1.4 Evaluasi Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	73
4.1.5 Evaluasi Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	80
4.2 Pembahasan Penelitian	85
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	85
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	88
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	92
4.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
DAFTAR LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Survei Bagian Gudang	3
Tabel 2. 1 Penelitian lain yang relevan	33
Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Penelitian	39
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Gudang (Warehouse) di PT. RASKA Palembang	42
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	46
Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian	50
Tabel 3. 5 Kriteria Uji Hipotesis	59
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif	72
Tabel 4. 2 Outer Loading Beban Kerja	72
Tabel 4. 3 Outer Loading Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4. 4 Outer Loading Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4. 5 Outer Loading Kinerja Karyawan	75
Tabel 4. 6 AVE	76
Tabel 4. 7 Cross Loading.....	78
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas	80
Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4. 10 Q Square.....	82
Tabel 4. 11 F Square	83
Tabel 4. 12 Uji Hipotesis	84

DAFTAR ILUSTRASI

Ilustrasi 2. 1 Kerangka Berpikir	37
Ilustrasi 3. 1 Struktural Model	57
Ilustrasi 4. 1 Bagan Struktur Gudang Organisasi PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	60
Ilustrasi 4. 2 Kuantitas Partisipan Ditinjau dari Jenis Kelamin	65
Ilustrasi 4. 3 Kuantitas Partisipan Ditinjau dari Usia	66
Ilustrasi 4. 4 Kuantitas Partisipan Ditinjau dari Pendidikan Terakhir	67
Ilustrasi 4. 5 Outer Model.....	70
Ilustrasi 4. 6 Inner Model	81

ABSTRAK

Studi ini memiliki sasaran guna memahami dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. Metodologi riset mengaplikasikan desain kuantitatif melalui angket selaku alat ukur primer, sementara prosedur pengujian data dijalankan lewat skema *Structural Equation Modeling* berlandaskan *Partial Least Square* (SEM-PLS) memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS. Temuan investigasi membuktikan bahwasanya Beban Kerja mendatangkan dampak negatif serta bermakna atas Kinerja Karyawan berbekal nilai koefisien jalur $-0,376$, t -statistik $3,959$, beserta p -value $0,000$; Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif maupun nyata melalui koefisien jalur $0,324$, t -statistik $3,114$, dan p -value $0,002$; ditambah lagi Motivasi Kerja menghadirkan imbas positif dan berarti dengan koefisien jalur $0,571$, t -statistik $6,847$, serta p -value $0,000$. Keluaran telaah tersebut dapat diaplikasikan menjadi referensi maupun rujukan evaluasi bagi jajaran direksi entitas bisnis demi menaikkan mutu Lingkungan Kerja, ditambah meneguhkan Motivasi para staf guna menopang perbaikan Kinerja Karyawan PT. Rajeta Mustika Abadi.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of workload, work environment, and work motivation on the performance of warehouse employees at PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. The research methodology employed a quantitative design using questionnaires as the primary measurement tool, while the data analysis procedure was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) utilizing SmartPLS software. The findings of the investigation prove that Workload has a negative and significant impact on Employee Performance with a path coefficient value of -0.376, a t-statistic of 3.959, and a p-value of 0.000; the Work Environment provides a positive and significant contribution with a path coefficient of 0.324, a t-statistic of 3.114, and a p-value of 0.002; furthermore, Work Motivation brings a positive and significant impact with a path coefficient of 0.571, a t-statistic of 6.847, and a p-value of 0.000. The results of this study can be applied as a reference and evaluation guide for the company's board of directors to improve the quality of the Work Environment and strengthen staff Motivation in order to support the improvement of Employee Performance at PT. Rajeta Mustika Abadi.

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nur Farde Putri Utami lahir di Palembang pada tanggal 08 Juli 2003, merupakan anak pertama dari Bapak Fahrullah dan Ibu Dewi Sartika. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2015 lulus dari SD Muhammadiyah 10 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2018 di SMP Kartika Il-l Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2021 di SMA Bina Warga 2 Palembang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Agustus 2026

Nur Farde Putri Utami

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berperan selaku komponen esensial demi merealisasikan target korporasi secara berdaya guna dan tepat sasaran. Berlandaskan hal tersebut, perusahaan perlu mengelola sumber daya tersebut dengan baik agar mampu mencapai kinerja yang optimal. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang tinggi, karena hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Suatu elemen krusial yang menetapkan kesuksesan instansi yaitu kinerja karyawan (Basyid, 2024).

Salah satu bentuk keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan secara konsisten sebagai wujud kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Noviana & Ayuningtyas (2024), kinerja karyawan ialah pencapaian yang diraih melalui figur pekerja saat menunaikan kewajiban serta amanat yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan menjadi permasalahan penting dalam suatu perusahaan, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Sedangkan Aurellifa & Permatasari (2024), kinerja karyawan merupakan output kerja yang diwujudkan melalui staf serta dinilai baik secara statistik maupun subjektif berdasarkan standar kinerja yang sudah diputuskan melalui institusi. Di samping hal tersebut, kinerja pun bisa dimaknai selaku hasil yang diperoleh karyawan melalui tindakan serta usaha yang dilakukannya.

Yunita *et al.*, (2026), beban kerja yakni serangkaian kewajiban maupun rutinitas yang wajib diselesaikan melalui individu pada durasi spesifik, umumnya diukur dari banyaknya tugas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Jika beban kerja terasa terlalu berat, situasi ini bisa membuat performa seseorang menurun, serta memicu stres, rasa lelah, ketidakpuasan dalam bekerja, hingga masalah kesehatan.

Beban kerja diartikan selaku sebuah disparitas antara daya tampung maupun kapabilitas pekerja melawan desakan profesi yang mesti ditangani. Saputri & Farhani (2024), beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa kurang mengantongi keahlian guna menuntaskan tugas akibat kriteria profesi yang terlampau luhur.

Lingkungan kerja pun merepresentasikan elemen yang membawa dampak bagi Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja bisa dimaknai selaku seluruh hal terkait dimensi lahiriah maupun aspek kejiwaan yang secara terang-terangan ataupun terselubung bakal mendatangkan efek bagi pegawai, selanjutnya berdasarkan situasi Lingkungan Kerja dinilai mumpuni atau layak bilamana pekerja mampu menjalankan aktivitas secara maksimal, bugar, terlindungi serta tenteram Nurhandayani (2022). Sementara itu mengacu pada Sebastian (2020), Lingkungan Kerja yakni situasi atas bermacam hal yang hadir pada sekeliling area beraktivitas staf yang sanggup menghadirkan dampak baginya saat menunaikan kewajibannya.

Kurniawati & Amin (2023), motivasi kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku yang disebut sebagai daya pendorong agar termotivasi dan

semangat dalam melakukan pekerjaan. Nur *et al.*, (2023), Motivasi kerja pun melambangkan tabiat maupun kejiwaan yang terbentuk entah pada individu pribadi ataupun elemen luar yang memicu figur bersemangat, gigih, saat menjalankan sebuah aktivitas guna merengkuh sasaran, seorang pemimpin harus mampu mendorong dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang merupakan perusahaan yang tidak hanya menyediakan jasa tenaga pengamanan, tetapi juga memiliki aktivitas operasional yang berkaitan dengan pengelolaan barang di bagian warehouse (gudang). Warehouse memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran arus barang, mulai dari proses penerimaan, penyimpanan, hingga penyaluran barang sesuai kebutuhan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Survei Bagian Gudang

Bulan	Jumlah Barang Masuk/Keluar	Target Pekerjaan	Realisasi Pekerjaan	Indikator
Januari	300	100%	75%	Volume pekerjaan tinggi, aktivitas bongkar muat dan penyusunan barang padat, sehingga tekanan kerja karyawan masih tinggi.
Februari	288	100%	72%	Pembagian tugas belum merata, meskipun volume pekerjaan mulai menurun, sebagian karyawan masih menerima beban kerja lebih besar.
Maret	280	100%	70%	Volume pekerjaan menurun, aktivitas gudang berkurang sehingga beban kerja menjadi lebih ringan

Bulan	Jumlah Barang Masuk/Keluar	Target Pekerjaan	Realisasi Pekerjaan	Indikator
				dibanding bulan sebelumnya.
April	260	100%	65%	Tuntutan pekerjaan menurun, jumlah barang yang ditangani lebih sedikit sehingga pekerjaan lebih mudah dikendalikan.
Mei	240	100%	60%	Aktivitas operasional gudang menurun, meliputi penerimaan, penyimpanan, dan distribusi barang, sehingga tuntutan kerja karyawan semakin berkurang.

Referensi: PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang

Hasil survei yang penelitian lakukan di bagian gudang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini mencerminkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang belum maksimal dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hal tersebut terlihat dari kurangnya ketelitian dalam pencatatan barang, keterlambatan dalam proses pengambilan dan penyaluran barang, serta rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari penelitian di bagian gudang terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa elemen. Dari sisi beban kerja, karyawan sering dihadapkan pada volume pekerjaan yang tinggi, terutama saat proses penerimaan dan penyaluran barang, sehingga menyebabkan kelelahan dan menurunnya ketelitian dalam bekerja. Selain itu, dari sisi lingkungan kerja, kondisi gudang yang

padat tanpa penataan yang optimal, serta kurangnya ruang gerak, pencahayaan, dan ventilasi, membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, motivasi kerja karyawan juga masih tergolong rendah, yang terlihat dari kurangnya semangat, inisiatif, dan kedisiplinan dalam bekerja. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kelancaran aktivitas gudang dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dalam memberikan hasil kerja yang optimal.

Selain itu ditemukan adanya permasalahan kinerja karyawan di bagian gudang yang terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam proses penerimaan dan ketidaksesuaian pencatatan stok barang, serta kurang maksimalnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya beban kerja yang menyebabkan karyawan sering mengalami kelelahan, lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti suhu ruangan yang panas dan area kerja yang kurang tertata rapi, serta motivasi kerja karyawan yang cenderung menurun akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. Fenomena tersebut menjadi perhatian penting, karena apabila tidak segera ditangani dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, terhambatnya proses operasional gudang, serta berkurangnya efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui pembagian beban kerja yang lebih seimbang, perbaikan kondisi lingkungan kerja, serta peningkatan motivasi kerja karyawan supaya kinerja karyawan mampu melonjak secara maksimal.

Permasalahan lain yang terjadi pada karyawan di gudang berkaitan dengan tingginya beban kerja yang diterima karyawan ialah terlihat dari tingginya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan karyawan sering mengalami kelelahan dalam

menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan proses penerimaan barang, ketidaksesuaian pencatatan stok barang, serta menurunnya ketelitian karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang melampaui batas pun sanggup mendatangkan efek bagi mutu beserta kemandirian Kerja pekerja pada divisi logistic.

Bersamaan dengan elemenya beban kerja, elemenya lingkungan kerja pun bertransformasi menjadi sebuah problematika yang melanda para pegawai di bagian logistik. Realita lingkungan kerja yakni area-area disana kurang tertata rapi, suhu ruangan yang panas dan pencahayaan yang kurang optimal. Hal tersebut menyebabkan menurunnya kenyamanan kerja dan turunnya konsentrasi saat bekerja sehingga dapat berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya pada motivasi kerja, Fenomena motivasi kerja terlihat dari menurunnya semangat kerja karyawan akibat tingginya tekanan pekerjaan yang dihadapi, kondisi ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunkan tingkat ketelitian dalam bekerja, rendahnya motivasi kerja juga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta terhambatnya proses operasional gudang.

Beban kerja merupakan sejumlah kapasitas yang dibutuhkan setiap pekerja maupun kelompok jabatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam waktu maupun batasan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Mengingat kerja manusia yang dibagi menjadi mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai kadar beban kerja yang variatif, beban kerja yang diamanatkan kepada pekerja perlu disesuaikan dengan kemampuan mental dan fisik pekerja bersangkutan. Berat ringannya beban kerja yang

diterima oleh seorang tenaga kerja disesuaikan dengan kemampuan, jika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan maka akan mengakibatkan kelelahan kerja (Ratnawati *et al.*, 2024).

Firjatullah *et al.*, (2023), lingkungan kerja yang mumpuni semestinya sanggup menumbuhkan atmosfer Kerja yang tenteram, mendukung, serta didukung fasilitas yang memadai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan kondisi lingkungan kerja yang kurang tertata rapi, suhu ruangan yang panas, dan pencahayaan yang kurang optimal. Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya kenyamanan dan konsentrasi karyawan saat bekerja sehingga berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Nur *et al.*, (2023), mengemukakan bahwasanya motivasi kerja ialah dorongan dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Kurniawati & Amin (2023), didapati bahwasanya motivasi kerja menyimpan impak membangun atas kinerja karyawan. Namun, pada kondisi nyata di perusahaan masih terdapat permasalahan seperti rendahnya semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurang optimalnya hasil kerja karyawan. Perkara itu mengindikasikan bahwasanya elemen motivasi kerja sanggup mengerek kinerja melalui kondisi di lapangan yang masih memperlihatkan rendahnya motivasi sebagian karyawan.

Diskrepansi temuan studi masa lampau terkait dampak elemen beban kerja atas kinerjanya karyawan pada konsep yang dipaparkan melalui Rahmadani & Wispondono (2024), elemen dari beban kerja itu juga diartikan selaku akumulasi tugas

yang wajib dirampungkan pekerja pada periode spesifik serta berpeluang membawa efek bagi kinerja karyawan, beban kerja yang terlampau ekstrem berpotensi memicu tekanan psikologis maupun kepenatan hingga sanggup menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah akumulasi perangkat, material, prosedur kerja, beserta situasi pada area sekeliling lokasi kerja yang berpeluang membawa imbas bagi staf ketika menjalankan pekerjaannya. Pendapat tersebut didukung oleh yang menyatakan bahwa karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja (Sebastian, 2020).

Widodo & Yandi (2022), motivasi kerja diartikan selaku alur yang memaparkan kedalaman, orientasi, maupun kegigihan sosok pribadi guna merengkuh sasaran. Di samping hal tersebut melengkapi bahwasanya Motivasi melambangkan kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong pencapaian tujuan, serta menjaga ketertarikan dan ketahanan dalam bekerja. Dalam konteks organisasi, rendahnya motivasi kerja sering kali disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan insentif, terutama ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang tinggi seperti lembur tanpa intensif yang memadai, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai dampak elemen beban kerja atas kinerja sejauh ini menyimpan diskrepansi temuan, alhasil tetap memikat guna diteliti lebih lanjut, misalnya penelitian Kosim *et al.*, (2023), yang melahirkan deduksi bahwasanya beban kerja mendatangkan dampak positif maupun kurang nyata atas kinerja karyawan, maknanya andai beban kerja melonjak maupun merosot tidak akan mengintervensi

elemenya kinerja karyawan, sementara itu Kosim *et al.*, (2023), yang memaparkan bahwasanya beban kerja mendatangkan efek negatif beserta substansial atas kinerja karyawan, maknanya kendati rutinitas begitu masif tiap harinya, namun urung membikin pegawai berkaitan berasa diberatkan akan hal-hal yang dituntaskan sehingga gagal mengintervensi kinerja secara terminologi beda beban kerja berdiam pada situasi yang lumrah sehingga urusan tersebut gagal mengintervensi kinerja.

Lingkungan kerja mempunyai relasi beserta efek bagi kinerja karyawan. Atmosfer kerja yang tenteram, yang direpresentasikan lewat iklim yang selaras antara pimpinan, kolega kerja, beserta staf bawahan, ditambah disokong melalui sarana yang representatif, bakal menghadirkan imbas membangun bagi pekerja. Kondisi itu pada ujungnya sanggup memacu eskalasi kinerja karyawan. Fenomena ini pun disokong lewat paradigma yang dikemukakan Septiawan & Heryanda (2020), yang memaparkan elemenya lingkungan kerja yang tenteram, terlindungi maupun menggembirakan melambangkan sebuah kiat instansi agar sanggup mendongkrak kinerja para staf. Kondisi ini pun mengemukakan bahwasanya faktor lingkungan kerja membawa dampak esensial atas kinerja karyawan.

Sementara itu terdapat riset beda yang memaparkan temuan variatif atau kurang nyata. Riset Madyoningrum & Azizah (2022), yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja menghadirkan output berlawanan atas kinerja karyawan. Diskrepansi keluaran riset tersebut melahirkan kesenjangan empirikal, lantaran melalui paradigma elemenya lingkungan kerja semestinya sanggup mendongkrak elemen kinerja karyawan, namun pada segelintir riset malah gagal menghadirkan imbas yang esensial.

Motivasi Kerja mengantongi tersedianya dampak atas kinerja karyawan mampu diidentifikasi melalui studi yang dijalankan lewat Kurniawati & Amin (2023), dipaparkan bahwasanya motivasi mengantongi imbas membangun beserta substansial atas elemenya kinerja karyawan. Perkara ini mengindikasikan bahwasanya makin menjulang derajat motivasi yang dikuasai pegawai, alhasil kinerja yang diproduksi pun bakal kian melonjak. Studi beda yang sejalan beserta telaah sebelumnya dikerjakan melalui Erika (2023) mengemukakan bahwasanya tersedia imbas yang membangun maupun nyata atas elemen kinerja karyawan. maknanya, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya makin mumpuni motivasi yang dipunyai staf, alhasil kian memuncak juga kinerja yang diproduksi.

Sementara telaah selanjutnya memaparkan tersedianya *research gap* pada segelintir studi masa lampau contohnya studi yang dikerjakan Livia *et al.*, (2022), yang keluaran risetnya memaparkan bahwasanya elemen nya motivasi kerja gagal berimbas esensial atas elemen nya kinerja karyawan. Maknanya motivasi bukan representasi elemen yang krusial saat mengerek kinerja karyawan. Ditambah keluaran beda mengindikasikan bahwasanya secara parsial elemen nya lingkungan kerja gagal berimbas substansial atas elemen nya kinerja karyawan lantaran institusi semata-mata menyoroti kapabilitas pekerja tanpa memedulikan bahwasanya elemen nya lingkungan kerja pun esensial guna mendongkrak elemen nya kinerja karyawan.

Kondisi tersebut secara keseluruhan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Maka dari itu, riset ini dilaksanakan guna mengkaji **“Pengaruh Beban**

Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang di PT.Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Nirmala & Hendro (2021), Rumusan masalah merupakan fase krusial yang mengarahkan jalannya sebuah riset. Lewat pendefinisian persoalan, pengkaji mampu memahami batasan maupun sasaran studi yang hendak dijalankan. Merujuk pada landasan sebelumnya, maka pokok persoalan pada kajian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja memberikan dampak secara individual ke arah kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja membawa dampak secara tersendiri atas kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?
3. Apakah motivasi kerja membawa dampak secara tersendiri atas kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan implikasi atas kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sugiyono (2023) Tujuan riset ialah pembatasan praktis atas pendefinisian persoalan yang ditargetkan guna diraih, berperan buat mendapati, memperluas, sekaligus

memvalidasi wawasan. Sementara itu, sasaran dilaksanakannya kajian ini, yakni mengidentifikasi serta mengkaji:

1. Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang
2. Dampak lingkungan kerja atas kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang
3. Dampak motivasi kerja atas kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang
4. Dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan atas kinerja karyawan gudang di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Riset ini diantisipasi mampu menghadirkan faedah sebagaimana pemaparan di bawah:

1. Manfaat Teoritis

Riset ini diantisipasi sanggup menyumbangkan peranan bagi kemajuan disiplin tata kelola sumber daya manusia, teristimewa yang relevan terhadap beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, beserta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan

melalui pengelolaan beban kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Studi ini mampu memperluas cakrawala sekaligus jam terbang tatkala mengaplikasikan konsep yang didapatkan semasa masa studi menuju situasi riil pada ranah operasional.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini diantisipasi sanggup bertindak selaku sumber literatur maupun landasan pedoman untuk akademisi berikutnya yang berniat menginvestigasi tema serupa ataupun relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 134–143.
- Arvian Azhril Rahmadani, M. W. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 4(4), 471–481.
- Asri Winanti Madyoningrum, R. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 3–8.
- Aurelia, M. Y., Wahyuningtias, E. P., & Meiriana, E. A. (2026). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur*. 4(5), 225–236.
- Aurellifa, S., & Permatasari, B. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras)*. 6(2).
- Basyid, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(1), 39–43.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Deffiani Aktaviani Putri, E. I. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749–758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>
- Deli Nirmala, E. P. H. (2021). Petunjuk Praktis Perumusan Masalah Penelitian Kebahasaan Bagi Pemula. *Jurnal "HARMONI"*, 5(2), 52–57.
- Dimas Dwi Waskito, Hasanah, M. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Gusti Sakti Mandiri). *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 1(2), 42–57.
- Eva, N., & Lestari, P. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pusdatin kementerian energi sumber daya mineral*.

13(1), 26–40.

Farhani, D. S. ; A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong*. 7(2).

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.

Ghozali & Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit UNDIP.

Heryanda, K. K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 2(2), 174–184.

Jaya, A. T. (2022). *Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk ,. Point : Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), 1–14.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.

Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281–290.

Kurniawati, N. E., & Amin, A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Afeksi Jurnal Psikologi*, 2(2), 201–211.

Luthan, L. (2023). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. bank 9 jambi cabang kerinci*. 4(2), 119–128.

Niken, D. P., Bayu, S. P., Dewi, S. W. P. G., & Okky, W. A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi*. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(3), 53–67.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. 2(1), 52–63.

Noviana, U., & Ayuningtyas, E. A. (2024). *The Influence of Work Environment , Workload , and Work Motivation on The Performance of Employees*. 01(01), 1–12.

Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban*.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja, 1, 108–110.

- Rafi Muhammad Farhan, K. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 72–83.
- Risky Ratnawati, Sri Wahyuni, Nur Falah Setyawati, Lina Yuliana, W. M. (2024). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Penyebab Kelelahan Kerja Pada Karyawan Divisi Warehouse Di PT. Hexindo Adiperksa Tbk Kota Balikpapan*. 10(1), 65–75.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sebastian, J. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank QNB Indonesia*. II(2), 461–468.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, A. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14.
- Zulkifli, Z. (2022). *Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kepemimpinan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)*. 3(1), 414–423.

