

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN
CABANG KENTEN PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan oleh:

Rika Ade Putri

2201110108

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIKA ADE PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 2201110108
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sastra 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN
CABANG KENTEN PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 31-07-2026 Pembimbing I : Muhammad Said, S.E., M.Si

NIDN : 0217046401

Tanggal 31-07-2026 Pembimbing II : Syahrul, S.E., M.M.

NIDN:0226106101

Mengetahui,

Dekan

Tanggal 03-08-2026

Ketua Program Studi

Tanggal 03- Agustus - 2026



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

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

ii

034 /PS/DFEB/ 26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIKA ADE PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 2201110108
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sastra 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN
CABANG KENTEN PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 21-07-2026 ketua penguji : Muhammad Said, S.E., M.S.i

NIDN : 0217046401

Tanggal 21-07-2026 penguji I

: Syahvuni, S.E., M.M.

NIDN:0226106101

Tanggal 27-07-2026 penguji II

: Hj. Agustina Marzuki, SE,MM

NIDN:0008086502

Mengesahkan,

Dekan

Tanggal 03-08-2026

Ketua Program Studi

Tanggal 03-08-2026



Dr. H. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

NIDN : 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release"

-taylor swift-

”Aku tidak selalu berjalan cepat, tapi aku tidak pernah benar-benar berhenti.”

-penulis-

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tua ku yang tercinta Ayahanda Hermanto dan Ibunda Neli Marlina.
- ❖ Semua orang-orang baik yang sudah membantu
- ❖ Almamaterku tercinta yang ku banggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIKA ADE PUTRI

Nomor Pokok/NPM : 2201110108

Angkatan : 2022

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang
Kenten Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk – bentuk peniruan lain yang dapat dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Juni 2026



Rika Ade Putri

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan rahmat dan karunian-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang”**. Dengan baik dan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulis Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program, Sarjana sastra 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Oleh karna itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal,AE,MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Hj Msy.Mikial,SE,M.Si.Ak.CA.CSRS Selaku Dekn Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, SE.M.Si Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Muhammad Said SE.M,Si Selaku Pembimbing1 dan Ibu Syahyuni SE,MM Selaku pembimbing 2, yang telah memberikan arahan dan

bimbingan kepada penyusun Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Ibu Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Terima kasih Kepada Bapak Joko NK Nugroho selaku pimpinan cabang pegadaian Cabang kenten Palembang yang sudah bersedia memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Terimakasih Seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
8. Yang tersayang dan yang terkasih kepada Bapak Hermanto dan Mamak Neli Marlina tercinta, terima kasih karna telah menjadi alasan terbesar penulis untuk terus berjuang hingga berada di titik ini. Terima kasih atas cinta yang tulus, doa yang tidak pernah terputus, pengorbanan yang tanpa pamrih, serta kepercayaan yang selalu diberikan kepada penulis. Setiap langkah yang penulis tempuh tidak lepas dari ridha dan doa Bapak serta Mamak. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, umur yang berkah, kebahagiaan, dan balasan terbaik kepada Bapak dan Mamak atas segala kasih sayang yang telah diberikan.
9. Kepada Kakakku Rian Ade Patra, Ayuk Iparku Salsabilla, Isat Meta Kristina dan ayuk Sepupu kencana Linuli terima kasih telah menjadi tempat penulis berbagi cerita, memberikan semangat, perhatian, dan doa di setiap proses yang dilalui. Dukungan serta keyakinan yang kalian berikan menjadi penguat ketika penulis merasa lelah, ragu, dan hampir menyerah. Semoga

Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan, kesehatan, dan kebahagiaan kepada kalian.

10. Kepada pacarku tercinta Rangga Kusuma Wijaya, terima kasih karna sudah memberikan waktunya untuk menemani penulis dan menjadi bagian dari perjalanan panjang dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, perhatian, doa, serta dukungan yang tidak pernah berhenti diberikan. Terima kasih telah menemani di setiap proses, mendengarkan setiap keluh kesah, menguatkan ketika rasa lelah datang, dan selalu mengingatkan penulis untuk tidak menyerah. Semoga segala kebaikan, doa, dan dukungan yang telah diberikan menjadi amal baik di sisi Allah SWT, serta semoga kita senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kemudahan dalam meraih cita-cita masing-masing.
11. Kepada sahabat sekaligus teman seperjuangan selama masa perkuliahan Jesin Ketri Gita, Nine Andyta Irawan, Fitria Ramadhani, Ayu Dwika Agustin. Terima kasih atas kebersamaan yang telah kita lalui selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah saling membantu, bertukar pikiran, berbagi ilmu, memberikan semangat, serta menjadi tempat berbagi suka dan duka. Setiap tawa, perjuangan, dan kenangan yang telah kita ciptakan akan selalu menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidup penulis. Semoga kita semua diberikan kemudahan dalam meraih cita-cita dan kesuksesan di masa depan. Bukan perjalanan yang mudah tapi menjadi lebih ringan karna tidak sendiri, thank you for being part of my story.

12. Terakhir Kepada diriku sendiri Rika Ade Putri terima kasih karena telah memilih untuk tetap bertahan dan tidak menyerah, meskipun perjalanan ini dipenuhi dengan rasa lelah, tangis, dan keraguan. Terima kasih telah percaya bahwa setiap doa, usaha, dan kesabaran akan membawa pada hasil yang indah. Hari ini, kamu telah membuktikan bahwa kamu mampu melewati semua proses tersebut. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah-langkah besar berikutnya, teruslah rendah hati, berani bermimpi, dan jangan pernah berhenti berjuang untuk membanggakan kedua orang tua serta meraih cita-cita. Terima kasih karena telah menjadi versi terbaik dari dirimu sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para dosen pembimbing maupun penguji guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan maupun sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, juni 2026

Rika Ade Putri
2201110108

DATAR ISI

PENDAHULUAN

DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR ILUSTRASI.....	x
BAB I	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	11
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan	11
2.1.2 Elemen Elemen Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.2.2 Elemen-Element Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Dimensi dan indikator lingkungan kerja	17
2.3 Beban Kerja	18
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	18
2.3.2 Elemen-Element Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.3.3 Dimensi Dan Indikator Beban Kerja.....	20
2.4 Motivasi Kerja	21
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.4.2 Elemen-Element Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
2.4.3 Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.5 Penelitian Yang Relevan.....	23
2.6 Kerangka Berpikir	25
2.7 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28

3.1 Tempat Penelitian Dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber Dan Teknik Pengambilan Data.....	29
3.2.1 Jenis Data	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.4 Rencana Penelitian	31
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional	32
3.5.1 Definisi Oprasional	32
3.5.2 Variabel Penelitian.....	32
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 Uji instrument penelitian.....	38
3.7.1 Uji validitas	38
3.7.2 Uji Reabilitas	40
3.8 Teknik Analisi Data.....	40
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	40
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.8.3 Analisi Koefisien Korelasi (r).....	43
3.8.4 Analisi Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.9 Uji Hipotesis.....	44
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Ilustrasian Umum Perusahaan	49
4.1.2 Visi dan Misi PT Pegadaian	51
4.1.3 Struktur Organisasi	52
2. Manager Bisnis.....	53
4.2 Analisi Data Penelitian	55
4.2.1 Klasifikasi profil subjek Usia	55
4.2.2 Atribut Partisipan Merujuk pada Jenis Kelamin.....	56
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	57

4.3.1 Hasil Uji Validitas	57
4.3.2 Hasil Uji Reabilitas	60
4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	61
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	62
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.6 Analisa Penelitian.....	65
4.6.1 Analisa Regresi Linear Berganda.....	65
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	67
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.7 Uji Hipotensis.....	69
4.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	69
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	70
4.8 Pembahasan Penelitian.....	72
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang	72
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian.....	72
4.8.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang	73
4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
Daftar lampiran.....	
KUESIONER PENELITIAN.....	81
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	22
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Waktu Oprasional	32
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r.....	42
Tabel 4.1 Atribut Partisipan Merujuk pada Usia.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2).....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja (X_3).....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	

DAFTAR ILUSTRASI

Ilustrasi 2.1 Kerangka Berpikir.....	25
Ilustrasi 4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang...	50
Ilustrasi 4.2 <i>Scatterplot</i>	62

ABSTRAK

RIKA ADE PUTRI “Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang (Di Bawah Bimbingan Bapak Muhammad Said, SE,MSi, dan Ibu Syahyuni SE,MM)

Studi ini dirancang guna menginvestigasi eksistensi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang. Pendekatan riset yang diaplikasikan berupa kuantitatif melalui kuantitas sampel mencakup 47 partisipan yang dihimpun lewat prosedur sampling jenuh.

Temuan studi mengindikasikan bahwasanya secara serempak lingkungan kerja, beban kerja, serta motivasi kerja memberikan imbas substansial bagi kinerja karyawan (Sig. 0,000 < 0,05). Melalui pengujian individual, lingkungan kerja bersama motivasi kerja menorehkan pengaruh searah dan bermakna (Sig. 0,012 dan 0,001), sementara itu beban kerja memperlihatkan pengaruh berlawanan arah serta bermakna (Sig. 0,000) terhadap kinerja karyawan. Besaran Adjusted R Square senilai 0,711 mengonfirmasikan bahwa porsi 71,1% kinerja karyawan ditentukan oleh keterlibatan ketiga variabel tersebut.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, kinerja Pegawai

ABSTRACT

RIKA ADE PUTRI "The Influence of Work Environment, Workload and Work Motivation on PT. Pegadaian Kenten Palembang Branch (Under the Guidance of Mr. Muhammad Said, SE, MSi, and Mrs. Syahyuni SE, MM)

This study aims to analyze the effect of work environment, workload, and work motivation on employee performance at PT Pegadaian Kenten Branch Palembang. This research used a quantitative approach with a sample of 47 respondents using a saturated sampling technique.

The results show that simultaneously, work environment, workload, and work motivation have a significant effect on employee performance (Sig. 0.000 < 0.05). Partially, work environment and work motivation have a positive and significant effect (Sig. 0.012 and 0.001), while workload has a negative and significant effect (Sig. 0.000) on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.711 indicates that 71.1% of employee performance is explained by these variables.

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

RIWAYAT HIDUP

RIKA ADE PUTRI, Bumi Pratama Mandira, 02 maret 2004, dari Bapak Hermanto dan ibu Neli Marlina Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2016 di Sekolah Dasar SD Negeri 9 Betung. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2019 di SMP MTs Negeri 1 Banyuasin. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2022 di SMA Negeri 1 Betung. Pada tahun 2022 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

Rika Ade Putri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Program pengembangan, pelatihan kemampuan, serta penguatan individu disusun agar pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara lebih efisien. Usaha ini tidak hanya memperbaiki produktivitas, tetapi juga menyediakan kesempatan untuk perkembangan karir karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Organisasi. Tujuan akhirnya adalah membangun keseimbangan antara keinginan pribadi dan visi global. Perusahaan, agar keberhasilan bersama dapat diraih (Rustiawan et al., 2023).

Tata kelola potensi insani pun memegang andil krusial dalam menyokong entitas untuk beradaptasi terhadap tantangan dan perubahan eksternal. Tanggapan terhadap perubahan teknologi, peraturan baru, atau dinamika pasar memerlukan tindakan yang hati-hati. jika organisasi terus berkembang dengan cara yang berkelanjutan. Dengan perencanaan yang cermat dan Pendekatan yang terfokus, manajemen Sumber Daya Manusia memastikan proses transformasi dapat berlangsung dengan baik. tanpa mengikis kestabilan operasional atau kesejahteraan pegawai. Inisiatif ini menyokong perusahaan agar terus lincah dan berpengaruh dalam menghadapi tantangan di masa depan (Khuroidah & Maunah, 2022).

PT Pegadaian, selaku sebuah perusahaan milik negara (BUMN) di tanah air, menjalankan roda bisnis pada bidang pelayanan keuangan non-bank dengan fokus utama pada pemberian pinjaman kepada masyarakat melalui layanan pegadaian. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan ini tidak lagi membatasi diri pada layanan pegadaian saja, melainkan juga menawarkan beragam produk keuangan, seperti pembiayaan, investasi emas, dan pembayaran digital, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks.

Dalam menjalankan operasionalnya, Pegadaian Cabang Kenten menghadapi berbagai tantangan, seperti meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan yang cepat dan efisien, persaingan dengan lembaga keuangan lain, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan. Maka dari itu, diwajibkan adanya manajemen potensi insani yang prima, komprehensif pada aspek lingkungan kerja, beban kerja, maupun motivasi kerja, demi mendongkrak kinerja karyawan beserta mutu servis terhadap pelanggan.

Maka dari itu Pegadaian Cabang Kenten Palembang menjadi objek yang relevan untuk diteliti, khususnya dalam melihat bagaimana elemen-elemen internal organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghadapi dinamika dan tuntutan pelayanan di sektor jasa keuangan.

Salah satu unit operasional Pegadaian di Palembang adalah Pegadaian Cabang Kenten, yang berlokasi di Jl. M. P. Mangkunegara, Kalidoni. Cabang ini termasuk salah satu cabang penting karena menjadi pusat pengelolaan data dan pelaksanaan lelang barang jaminan dari beberapa unit pegadaian di wilayah tersebut. Selain itu, letaknya yang strategis di kawasan yang dekat dengan pusat aktivitas masyarakat

menjadikan cabang ini memiliki peran penting dalam melayani kebutuhan ekonomi masyarakat sekitar

Tempat kerja merupakan lingkungan utama tempat para pegawai menggulirkan rutinitas harian mereka. Iklim Kerja yang suportif mengonstruksi rasa tenteram sekaligus menstimulasi staf menggapai capaian puncak. Lingkungan kerja tersebut berpeluang mengintervensi kemaslahatan psikologis pekerja. Apabila personel kedapatan menyenangkan lingkungan kerjanya, mereka akan merasa nyaman saat bekerja, sehingga aktivitas sehari-hari menjadi lebih efektif serta durasi Kerja didayagunakan secara maksimal. Lingkungan kerja memayungi jalinan sesama sejawat Kerja, komunikasi antara subordinat dengan pimpinan, hingga tatanan lahiriah pada area Kerja (Maidiyanto et al., 2021).

Rosa dan Rianto (2021) mengartikan lingkungan kerja selaku totalitas aspek di sekeliling pemangku tugas yang sanggup mengintervensi dirinya kala menuntaskan kewajiban yang diamanahkan. Lingkungan kerja yang suportif menyuguhkan rasa tenteram serta menstimulasi elemen SDM untuk mendatangkan kontribusi maksimal. Lingkungan kerja berkapasitas mengendalikan kondisi afektif personel. Bilamana abdi organisasi tersebut menaruh simpati pada lingkungan kerja tempatnya bernaung, maka individu itu bakal kerasan di lokasinya beraktivitas sedemikian rupa sehingga alokasi tempo Kerja diaplikasikan secara efisien dan diyakini produktivitas personil pun melonjak tinggi.

Saefullah dan Basrowi (2022) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja yang prima diindikasikan lewat adanya lingkungan fisik yang memadai (seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan), peralatan beserta sarana yang memadai,

sekaligus kedekatan kolektif yang selaras sesama personel. Lingkungan kerja yang kooperatif mampu mendorong kepuasan Kerja awak organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang masih tergolong cukup baik. Dari aspek fisik, ruang kerja karyawan bersih, rapi, melalui sistem penerangan dan tata udara yang representatif berikut prasarana Kerja yang menunjang. Namun, pada area pelayanan nasabah, kursi ruang tunggu masih terbatas sehingga kurang nyaman saat kondisi ramai.

Dari aspek nonfisik, hubungan antar karyawan berjalan harmonis, komunikasi efektif, serta kerja sama tim cukup baik. Meskipun demikian, pada saat jumlah nasabah meningkat, beban kerja karyawan juga bertambah sehingga dapat menimbulkan tekanan kerja. Secara keseluruhan, lingkungan kerja sudah mendukung kinerja karyawan, namun masih perlu perbaikan pada fasilitas pelayanan dan pengelolaan kepadatan nasabah.

Beban kerja mengacu terhadap volume kewajiban yang dimandatkan kepada SDM, baik yang bersifat jasmani ataupun rohani yang menjadi tanggung jawab mereka. Setiap jenis pekerjaan secara inheren menimbulkan beban bagi mereka yang melakukannya, dan setiap individu memiliki kapasitas masing-masing untuk mengatasinya, baik itu beban fisik, mental, maupun sosial. Seorang pekerja yang menekuni pekerjaan yang menuntut fisik, seperti petugas bongkar muat di pelabuhan, cenderung menanggung beban fisik yang lebih dominan dibandingkan dengan tekanan psikologis ataupun komunal (Mahawati et al., 2021).

Beban kerja mengilustrasikan kondisi ketika karyawan diberikan sederet tanggung jawab yang wajib dituntaskan pada periode yang berbarengan, sementara kemampuan serta ketersediaan instrumen penunjang terhitung minim, yang mengakibatkan memunculkan tekanan kerja yang tinggi pada kinerja karyawan (Bartram et al., 2023).

Mengacu pada peninjauan lapangan yang dipandu oleh konseptor studi, Beban Kerja karyawan di Kantor Cabang Kenten PT Pegadaian di Palembang cukup tinggi, terutama di bagian layanan pelanggan. Karyawan diharuskan menangani berbagai tugas secara bersamaan, seperti memproses transaksi gadai, melakukan pembayaran, dan memberikan informasi kepada pelanggan. Dalam kondisi normal, beban kerja ini masih dapat dikelola secara efektif. Namun, ketika terjadi lonjakan jumlah pelanggan terutama pada jam-jam sibuk beban kerja menjadi semakin berat, sehingga menuntut kecepatan dan ketepatan yang tinggi. Situasi ini berpotensi menyebabkan kelelahan akibat pekerjaan dan stres psikologis bagi karyawan.

Motivasi memegang andil vital dalam memicu akselerasi kinerja karyawan, lantaran sanggup memicu semangat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Bagi perusahaan, motivasi karyawan sangat penting sebagai pendorong bagi individu untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk membangkitkan antusiasme dalam bekerja, sehingga memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan sesuai dengan tugas yang diberikan atau deskripsi pekerjaan. Sumber daya manusia dengan derajat motivasi kerja yang masif lazimnya mempertontonkan performa

yang elok serta unggul oleh karena itu, motivasi merupakan elemen kunci dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Irawan et al., 2024).

Motivasi menjelma sebagai suatu elemen paling krusial pada tiap gerakan kolektif tempat publik berkolaborasi demi menggapai target spesifik, sebab tiap-tiap personil menyimpan sentimen atau kehendak yang secara nyata mengintervensi kapabilitasnya, mendatangkan dampak mendorong mereka untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan itu (Yuliasari & Nurhayaty, 2024).

Motivasi kerja menjadi elemen krusial dalam langkah mendongkrak efektivitas Kerja, berhubung subjek yang dibekali motivasi kerja yang kokoh bakal berikhtiar semaksimal mungkin untuk memastikan pekerjaannya berjalan sesuai rencana (Idrus et al., 2021).

Bersandarkan temuan peninjauan yang sudah dilangsungkan oleh pengamat, Motivasi Kerja staf pada Kantor Cabang Kenten PT Pegadaian di Palembang, adanya dukungan dari atasan dan hubungan kerja yang harmonis turut meningkatkan semangat kerja karyawan. Meskipun begitu, pada saat beban kerja meningkat, motivasi kerja dapat sedikit menurun akibat tekanan pekerjaan. Secara keseluruhan, motivasi kerja karyawan sudah baik dan mendukung kinerja.

Dari uraian di atas dapat ditegaskan bahwasanya X_1 yakni disebut sebagai Lingkungan Kerja, X_2 yang dikenal sebagai Beban Kerja, serta Motivasi Kerja sebagai X_3 menduduki posisi sebagai elemen primer yang mengintervensi Y yakni Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang; studi ini secara khusus difokuskan pada ketiga variabel tersebut. Meskipun sejauh ini temuan tersebut masih berupa dugaan awal yang memerlukan pembuktian ilmiah.

Penelitian ini dilakukan agar peneliti lebih terarah, mendalam, serta mampu memberikan kontribusi empiris yang relevan terhadap permasalahan nyata perusahaan. Dengan demikian, peneliti perlu mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bersandarkan pokok argumentasi yang dipaparkan pada bagian terdahulu, penyusun menegaskan masalah studi selaku berikut:

1. Apakah terdapat Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara jalur serempak, bagi kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang?
2. Apakah terdapat lingkungan kerja secara jalur serempak, bagi kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang?
3. Apakah terdapat Beban Kerja secara jalur serempak, bagi Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang?
4. Apakah terdapat Motivasi kerja melalui pendekatan segmental, terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sementara itu, target studi dispesifikasikan selaku berikut:

1. Guna mengobservasi kontribusi lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara kolektif atas kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang.
2. Guna mengobservasi kontribusi Lingkungan Kerja secara kolektif atas Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang

3. Guna mengobservasi kontribusi Beban Kerja secara kolektif atas Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang
4. Guna mengobservasi kontribusi Motivasi Kerja secara kolektif atas Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kenten Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Destinasi kegunaan yang didapatkan lewat temuan riset ini dipaparkan di bawah ini:

1. Bagi peneliti

Eksplorasi ini diproyeksikan mampu memperluas cakrawala, pemahaman, sekaligus jam terbang penulis kala mengimplementasikan teori tata kelola potensi insani, spesifiknya yang beririsan dengan lingkungan kerja, beban kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja karyawan. Di samping itu, agenda akademik ini pun bertindak selaku instrumen bagi penulis guna mengasah kapabilitas dalam menyelenggarakan telaah ilmiah secara metodologis sekaligus prasyarat mutlak meraih derajat Sarjana Ekonomi.

2. Bagi Tempat Penelitian

Kajian ini diantisipasi sanggup menyuguhkan kontribusi positif untuk PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang selaku instrumen kalkulasi serta sumbang saran dalam mendongkrak kinerja Karyawan. Lewat penelaahan ini, manajemen PT Pegadaian sanggup mendeteksi efek lingkungan kerja, beban kerja, serta Motivasi Kerja, yang kelak mampu diaplikasikan sebagai fondasi penentuan regulasi demi mengonstruksi lingkungan kerja yang kian

harmonis, penataan beban kerja yang kian berdaya guna, hingga internalisasi Motivasi Kerja yang kian optimal untuk akselerasi output dan kepuasan Kerja.

3. Bagi Kampus

Riset ini diorientasikan mampu menyumbang khazanah bagi perluasan serta pemaknaan pada ruang lingkup Kinerja karyawan, terkhusus pada konsentrasi tata kelola potensi insani. Bukan hanya itu, luaran dari eksaminasi ini berpeluang dijadikan pelengkap rujukan pada pustaka di perpustakaan kampus serta sebagai bahan acuan bagi mahasiswa lain kala menggarap kajian yang berwujud sinkronisasi dengan lingkungan kerja, beban kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrini, L., Setianingsih, R., & Hinggo, H. T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 133–147. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1185>
- Ariyaningsih, S., Andrianto, A. A., Kusuma, A. S., & Rezi. (2023). Korelasi Kejahatan Siber Dengan Percepatan Digitalisasi Di Indonesia. *Justisia : Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.56457/jjih.v1i1.38>
- Bakker, A., Cai, J., & Zenger, L. (2023). Future Themes Of Mathematics Education Research: An International Survey Before And During The Pandemic. *Educacion Matematica*, 35(2), 9–46. <https://doi.org/10.24844/EM3502.01>
- Bartram, T., Cooper, B., Cooke, F. L., & Wang, J. (2023). Thriving In The Face Of Burnout? The Effects Of Wellbeing-Oriented HRM On The Relationship Between Workload, Burnout, Thriving And Performance. *Employee Relations*, 45(5), 1234–1253. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0273>
- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 230–254.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,

- 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *JSR: Journal of Student Research*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3867>
- Herdianti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedingantaraan. *JRABI: Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.348>
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial and Management*, 2(2), 46–52.
- Imron, M. (2023). *Pengaruh Budaya Sekolah Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi SD Islam Sultan Agung 4 Semarang* [Universitas Islam Sultan Agung]. <https://repository.unissula.ac.id/28246/>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRKTL: Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(2), 280–286. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Itryah, & Firdaus, N. V. (2025). Strategi Mengelola Beban Kerja Menggunakan Infografis di DPRD Kota Palembang. *AJAD : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 314–318. <https://doi.org/10.59431/ajad.v5i2.561>
- Khuroidah, A., & Maunah, B. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI). *API: Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2), 156–167. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.156-167>
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *JIADS: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(2), 162–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.62128/jiads.v19i2.91>
- Laia, J. M. (2022). *Persepsi Siswa Terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Daring Pada Mata Pelajaran IPA Biologi Saat Covid-19 Siswa Kelas VIII Di SMPN 26 Pekanbaru Tahun Ajaran 2021/2022* [Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/12011/>

- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1795>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Maidiyanto, R., Asmui, A., & Sompia, A. T. (2021). The Effect of Work Motivation, Work Environment and Quality of Communication on Employee Performance At the Regional Secretariat of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 122–152. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1108>
- Mardiyah, S., Yulianingsih, W., & Putri, L. S. R. (2021). Sekolah Keluarga: Menciptakan Lingkungan Sosial untuk Membangun Empati dan Kreativitas Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 576–590. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.665>
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781–790. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1521>
- Puspitasari, A., Kodir, M. A., & Muslikh, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Area Semarang. *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 4(2), 96–104. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/banku>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 14–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>
- Ramadan, F., Arawan, Sukatin, & Zulqarnain. (2025). Pentingnya Korelasi Motivasi dan Kinerja. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(5), 640–652. <https://doi.org/https://doi.org/10.71282/at-taklim.v2i5.368>
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54695>
- Rosa, D., & Rianto, M. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *JAP: Jurnal Audit Dan Perpajakan*, 1(2), 110–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jap.v1i2.2039>

- Rustiawan, I., Gadzali, S. S., Suharyat, Y., Iswadi, U., & Ausat, A. M. A. (2023). The Strategic Role of Human Resource Management in Achieving Organisational Goals. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 632–642. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/345>
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *JEBE: Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Saputra, I., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Kelapa Dua Depok. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 227–243. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i4.2316>
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *EKLEKTIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sihombing, D. A., & Holpiyani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta II. *Seminar Nasional – Universitas Borobudur*, 2(1), 349–364. <https://prosiding.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/77>
- Sinaga, C., & Indriyani, S. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 26(2), 105–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.35137/jei.v26i2.620>
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, C). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Service PT. ISS Indonesia. *Ournal Of Communication Education*, 18(2), 81–88.
- Suryanti, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 197–204.

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Xiara Media.
- Wahyudi, M. R., Hastuti, D., & Nofirda, F. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Daya Indah Yasa (MR.DIY) Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa EMBA*, 4(1), 594–613. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1461>
- Yuliasari, K., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 1–8. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.4969>