

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD NKC RUPAT**Nabilla Puspita¹, Maizar², Rahmad Budi Harto³**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina¹email: nabilapuspita22@gmail.com²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina²email: maizar@uis.ac.id³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina³email: rahmadbudiharto0@gmail.com**ABSTRACT**

The population in this study consisted of all employees of UD NKC Rupert, totaling 35 individuals, all of whom were used as the research sample. The data were processed using SPSS. Hypothesis testing showed that the Work Motivation variable (X1) obtained a t-value greater than the t-table ($6.133 > 2.034$) with a significance value ($0.000 < 0.05$), meaning that H_a is accepted and Work Motivation has a significant effect on Employee Performance. The Workload variable (X2) obtained a t-value greater than the t-table ($8.028 > 2.034$) with a significance value ($0.000 < 0.05$), indicating that H_a is accepted and Workload has a significant effect on Employee Performance. The Work Environment variable (X3) obtained a t-value greater than the t-table ($7.628 > 2.034$) with a significance value ($0.000 < 0.05$), meaning that H_a is accepted and Work Environment has a significant effect on Employee Performance. The results of the F-test showed a value of $31.165 > 2.70$ with a significance value of 0.000 . Since the significance value is less than 0.05 , H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that Work Motivation, Workload, and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.552 shows that 55.2% of the variation in Employee Performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 44.8% is influenced by other variables not examined in this study.

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

ABSTRAK

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD NKC Rupert sebanyak 35 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diolah menggunakan SPSS. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai thitung > ttabel ($6.133 > 2.034$) dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), artinya H_a diterima sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai thitung > ttabel ($8.028 > 2.034$) dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), artinya H_a diterima sehingga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai thitung > ttabel ($7.628 > 2.034$) dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), artinya H_a diterima sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar $31.165 > 2.70$ dengan signifikan sebesar 0.000 . Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.552 menunjukkan bahwa sebesar 55.2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, baik pada skala besar maupun usaha kecil dan menengah. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan sebagai pelaksana utama aktivitas operasional. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, serta kepuasan pelanggan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan mengganggu keberlangsungan usaha. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Sinambela, 2020). Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan (Edison et al., 2020). Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi.

UD NKC Rucat Karyasindo merupakan usaha yang bergerak di bidang perdagangan ritel dan grosir yang menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat, seperti alat tulis kantor, barang kelontong, dan perlengkapan lainnya. Aktivitas operasional yang melibatkan pelayanan langsung kepada pelanggan, pengelolaan stok barang, serta transaksi penjualan menuntut karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan usaha.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2018). Selain itu, motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan efisien (Hasibuan dalam Sutrisno, 2019). Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain motivasi kerja, beban kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki (Munandar, 2019). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kurangnya produktivitas.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerjanya (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap). Beberapa

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2018), sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Pada variabel beban kerja, penelitian menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja (Munandar, 2019), namun hasil penelitian lain menemukan pengaruh yang berbeda. Demikian pula dengan lingkungan kerja, penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2016), tetapi beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks usaha perdagangan seperti UD NKC Rupert.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada UD NKC Rupert yang berlokasi di Ruko Perniagaan Nagoya Indah No. 6, Batu Selicin, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, pada periode Desember 2025 hingga April 2026. Jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder yang bersumber dari literatur dan dokumen pendukung (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD NKC Rupert yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan menjadikan seluruh populasi sebagai responden (Sugiyono, 2020).

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, di mana motivasi kerja merupakan proses yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2018), beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu (Hannani, 2019), lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas (Sunyoto, 2015) dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sinambela, 2020).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,783	0,344	0,000	Valid
	X1.2	0,875	0,344	0,000	Valid
	X1.3	0,790	0,344	0,000	Valid
	X1.4	0,505	0,344	0,000	Valid
	X1.5	0,833	0,344	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,662	0,344	0,000	Valid
	X2.2	0,704	0,344	0,000	Valid
	X2.3	0,849	0,344	0,000	Valid
	X2.4	0,758	0,344	0,000	Valid
	X2.5	0,744	0,344	0,000	Valid
Lingkungan	X3.1	0,810	0,344	0,000	Valid
	X3.2	0,886	0,344	0,000	Valid
	X3.3	0,761	0,344	0,000	Valid

Kerja (X3)	X3.4	0,795	0,344	0,000	Valid
	X3.5	0,735	0,344	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,606	0,344	0,000	Valid
	Y.2	0,861	0,344	0,000	Valid
	Y.3	0,820	0,344	0,000	Valid
	Y.4	0,816	0,344	0,000	Valid
	Y.5	0,844	0,344	0,000	Valid

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Apabila nilai r hasil perhitungan *Pearson Product Moment* atau r hitung > r tabel (untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(df = n-2 = 35-2 = 33)$ dengan nilai r tabel = 0,344) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N Off Item	Parameter reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,875	5	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,821	5	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,862	5	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	5	0,60	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji realibilitas data menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner untuk sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Ini dapat dilihat pada Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha pada variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja yang lebih besar dari 0,60. yang berarti bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.376	2.133		.645	.521
Motivasi kerja	.232	.105	.216	2.218	.030
Beban Kerja	.427	.120	.1001	3.551	.001
Lingkungan Kerja	.259	.113	.263	2.233	.024

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,376 + 0,232X_1 + 0,427X_2 + 0,259X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 1,376 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar sebesar 1,376. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,232 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,427 juga menunjukkan arah positif, yang berarti bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,259 yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t

3.1 X_1 ke Y

Tabel 4.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.323	2.144		3.882	.000
Motivasi kerja	.613	.100	.570	6.133	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

$$Y = a + b_1X_1 = 8.323 + 0.613$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) adalah 8.323, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_1) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh 8.323.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.613, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.613. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan semakin naik Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $35-2 = 33$ (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 2.034 . Untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.133 > 2.034$) dan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

3.2 X2 ke Y

Tabel 5.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.539	2.110		2.151	.035
Beban Kerja	.754	.094	.673	8.028	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

$$Y = a + bX_2 = 4.539 + 0.754X_2$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) adalah 4.539, artinya jika variabel Beban Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh 4.539.
2. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0.754, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.754. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan , semakin naik Beban Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan .

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $35-2 = 33$ (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 2.034 .

Untuk variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.028 > 2.034$) dan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

3.3 X3 ke Y

Tabel 6.
Coefficients^a

	Unstandardized	Standardized Coefficients		

Model	Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.696	1.1009		4.255	.000
Lingkungan Kerja	.643	.084	.654	7.628	.000

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

$$Y = a + b3X3 = 7.696 + 0.643$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) adalah 7.696, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh 7.696
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.643, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.643. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan , semakin naik Lingkungan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan .

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $35-2 = 33$ (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 2.034 .

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.628 > 2.034$) dan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

4. Uji F (simultan)

Tabel 7. Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	261.020	3	87.007	31.16	.000 ^b
Residual	212.1100	31	2.792	5	
Total	473.200	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi kerja , Beban Kerja

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak atau H_a

diterima.

2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
3. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variable – 1) = 3, dan df_2 (n-k) atau $35 - 3 = 32$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2.70 .

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar $31.165 > 2.70$ dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.534	1.671	2.187

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi kerja , Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.16 Berdasarkan hasil output diatas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R) dan koefisien determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan sebesar 0.743 artinya korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Beban Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.
2. R Square (R^2) sebesar 0.552 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Beban Kerja (Y) sebesar 0,552. Artinya tingkat persentase pengaruh Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Beban Kerja (Y) sebesar 55.2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD NKC Rupert, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki individu dalam bekerja. Beban kerja yang terkelola secara proporsional juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendorong produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun hubungan kerja, turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan dukungan manajerial, mengelola beban kerja secara seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Di sisi lain, karyawan diharapkan mampu meningkatkan motivasi internal dan mengelola pekerjaan secara efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja serta memperluas cakupan penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

V. REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Hannani, A. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

