



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

Rika Ade Putri¹⁾; Muhammad Said²⁾; Syahyuni³⁾

¹²³⁾ *Study Program of Management Faculty of Economic Business, Universitas Tridinanti*

Email: ¹⁾ rikaadeputri21@gmail.com, ²⁾ Muhhammad.said170464@gmail.com, ³⁾ syahyuni2618@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 47 karyawan yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan SPSS Versi 26. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan reliabel. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} 38,651 > F_{tabel} 2,82$; Sig. $0,000 < 0,05$), dengan Adjusted R Square sebesar 0,711 yang berarti 71,1% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t 2,621$; Sig. $0,012$), Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($t -4,904$; Sig. $0,000$), serta Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t 3,517$; Sig. $0,001$) terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja, distribusi beban kerja, dan peningkatan motivasi kerja secara berimbang guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

KATA KUNCI: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment, Workload, and Work Motivation on Employee Performance at PT Pegadaian Kenten Branch Palembang, both simultaneously and partially. This research uses a quantitative approach with a population and sample of 47 employees selected through saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and observation, then analyzed using multiple linear regression processed with SPSS Version 26. The instrument test results show that all statement items are valid and reliable. The simultaneous test (F test) shows that Work Environment, Workload, and Work Motivation together have a significant effect on Employee Performance ($F_{count} 38.651 > F_{table} 2.82$; Sig. $0.000 < 0.05$), with an Adjusted R Square of 0.711, meaning that 71.1% of the variation in Employee Performance

is explained by these three variables. The partial test (t test) shows that Work Environment has a positive and significant effect (t 2.621; Sig. 0.012), Workload has a negative and significant effect (t -4.904; Sig. 0.000), and Work Motivation has a positive and significant effect (t 3.517; Sig. 0.001) on Employee Performance. This study recommends that companies pay balanced attention to managing the work environment, distributing workload, and improving work motivation to optimize employee performance.

KEYWORDS: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pengembangan, pelatihan, dan penguatan individu agar pekerja dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara lebih efisien, sekaligus membuka peluang pengembangan karier yang selaras dengan kebutuhan organisasi (Rustiawan et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan teknologi, regulasi, maupun dinamika pasar tanpa mengorbankan stabilitas operasional dan kesejahteraan pegawai (Khuroidah & Maunah, 2022).

PT Pegadaian merupakan perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan non-bank dengan fokus utama pada pemberian pinjaman melalui layanan gadai, serta produk keuangan lain seperti pembiayaan, investasi emas, dan pembayaran digital. Salah satu unit operasionalnya, PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang, menghadapi berbagai tantangan seperti meningkatnya kebutuhan layanan yang cepat, persaingan antarlembaga keuangan, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan, sehingga memerlukan pengelolaan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja yang baik untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang suportif menciptakan rasa nyaman dan mendorong karyawan mencapai hasil kerja yang optimal (Maidiyanto et al., 2021). Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang tergolong cukup baik dari sisi kebersihan, penerangan, dan tata udara, namun fasilitas ruang tunggu nasabah masih terbatas sehingga kurang nyaman pada saat kondisi ramai.

Beban kerja mengacu pada volume tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental (Mahawati et al., 2021). Beban kerja karyawan pada bagian layanan pelanggan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang tergolong cukup tinggi terutama pada jam-jam sibuk, karena karyawan harus menangani transaksi gadai, pembayaran, dan pemberian informasi secara bersamaan, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan tekanan psikologis (Bartram et al., 2023).

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong semangat kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Irawan et al., 2024). Dukungan atasan dan hubungan kerja yang harmonis turut menopang motivasi kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang, meskipun motivasi tersebut cenderung menurun ketika beban kerja meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) diduga menjadi faktor penting yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang. Dugaan ini masih memerlukan pembuktian ilmiah, sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang".

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Hayati et al. (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman, kesungguhan, serta waktu, dan diukur melalui perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi elemen krusial bagi keberhasilan organisasi, sehingga setiap organisasi perlu senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Dewi & Ardana, 2022). Kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui komitmen organisasi untuk memberikan pedoman kerja yang jelas serta imbalan yang sesuai atas kontribusi karyawan (Suryanti & Hidayat, 2022). Dimensi kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Sugiono dan Tobing (2021) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Lingkungan Kerja

Menurut Sari (2018), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan dan kinerja kerja (Elizar & Tanjung, 2018; Mardiyah et al., 2021). Latif et al. (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang suportif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan pencapaian kerja.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:15), beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat muncul ketika karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Yuniarsih dan Suwanto dalam Priyanto (2018) yang dikutip oleh Itryah dan Firdaus (2025) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan secara teratur dalam periode tertentu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Beban kerja yang tinggi, terutama ketika pekerjaan menuntut kecepatan, ketelitian, dan konsentrasi, dapat meningkatkan tekanan serta memicu stres kerja pada karyawan (Riznanda & Kusumadewi, 2023; Sinaga & Indriyani, 2025).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan komponen paling krusial dalam setiap upaya kolektif untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki dorongan atau hasrat yang memengaruhi kapasitasnya untuk bertindak (Yuliasari & Nurhayaty, 2024). Motivasi kerja memiliki dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di antara berbagai faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja (Ramadan et al., 2025). Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal (gaji, tunjangan, promosi, kebijakan perusahaan) dan faktor internal (efikasi diri dan keyakinan pribadi) (Sulaeman & Gozali, 2024). Dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Frederick Herzberg dalam Kosali dan Nabila (2024), meliputi penghargaan, keamanan kerja, kesempatan promosi, dan kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pegadaian Cabang Kenten yang beralamat di Jalan MP. Mangkunegara No. 6, Bukit Sangkal, Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan, selama lima bulan yaitu Maret hingga Juli 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk

menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan publikasi terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga keseluruhan 47 karyawan digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020).

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator masing-masing variabel. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi (R²), serta pengujian hipotesis melalui uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics Versi 26.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; a = konstanta; b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi; X₁ = Lingkungan Kerja; X₂ = Beban Kerja; X₃ = Motivasi Kerja; e = error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Dengan 47 responden, diperoleh r tabel sebesar 0,288 pada taraf signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel (0,288).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Instrumen	r hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,540	0,288	Valid
X1.2	0,564	0,288	Valid
X1.3	0,731	0,288	Valid
X1.4	0,627	0,288	Valid
X1.5	0,636	0,288	Valid
X1.6	0,701	0,288	Valid
X1.7	0,508	0,288	Valid
X1.8	0,674	0,288	Valid

X1.9	0,640	0,288	Valid
X1.10	0,416	0,288	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja (X1.1–X1.10) valid, karena nilai r hitung (0,416–0,731) lebih besar dari r tabel (0,288), sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,608	0,288	Valid
X2.2	0,559	0,288	Valid
X2.3	0,779	0,288	Valid
X2.4	0,755	0,288	Valid
X2.5	0,699	0,288	Valid
X2.6	0,577	0,288	Valid
X2.7	0,738	0,288	Valid
X2.8	0,655	0,288	Valid
X2.9	0,701	0,288	Valid
X2.10	0,641	0,288	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Menilik temuan pengujian keabsahan faktor X_2 yang dikenal sebagai Beban Kerja, segenap butir pernyataan (X2.1–X2.10) merekam skor r hitung yang melampaui r tabel (0,288). Skor r hitung terletak di interval 0,559 sampai 0,779. Berlandaskan hal tersebut, segenap butir pernyataan di faktor X_2 yang dikenal sebagai Beban Kerja diklaim sah sehingga sanggup dimanfaatkan pada kajian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,676	0,288	Valid
X3.2	0,711	0,288	Valid
X3.3	0,737	0,288	Valid
X3.4	0,801	0,288	Valid
X3.5	0,727	0,288	Valid
X3.6	0,681	0,288	Valid
X3.7	0,724	0,288	Valid
X3.8	0,666	0,288	Valid
X3.9	0,702	0,288	Valid
X3.10	0,660	0,288	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Memperhatikan temuan pengujian keabsahan Motivasi Kerja sebagai faktor X_3 , segenap butir pernyataan (X3.1–X3.10) mendemonstrasikan skor r hitung yang melampaui r tabel (0,288). Skor r

hitung terletak di antara 0,660 sampai 0,801. Melalui kondisi tersebut, segenap butir pernyataan di Motivasi Kerja sebagai faktor X_3 diklaim sahih sekaligus sanggup menilai faktor yang dianalisis.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,630	0,288	Valid
Y.2	0,677	0,288	Valid
Y.3	0,647	0,288	Valid
Y.4	0,685	0,288	Valid
Y.5	0,673	0,288	Valid
Y.6	0,590	0,288	Valid
Y.7	0,607	0,288	Valid
Y.8	0,637	0,288	Valid
Y.9	0,608	0,288	Valid
Y.10	0,615	0,288	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan temuan pengujian keabsahan juga pada faktor Y yakni Kinerja Karyawan, segenap butir pernyataan (Y.1–Y.10) mencatatkan skor r hitung yang melampaui r tabel (0,288). Skor r hitung terletak pada interval 0,590 sampai 0,685. Berlandaskan hal tersebut, segenap butir pernyataan di juga pada faktor Y yakni Kinerja Karyawan diklaim sahih sekaligus sanggup dimanfaatkan selaku instrumen penghimpunan informasi pada kajian.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan dimaksudkan guna mengidentifikasi tingkat keajegan alat ukur studi saat menilai faktor. Pengecekan dijalankan dengan mengimplementasikan teknik Cronbach's Alpha. Alat ukur diklaim andal bilamana mencatatkan skor Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,801	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,862	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,888	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,832	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

Merujuk pada temuan pengujian keandalan, faktor X_1 yakni disebut sebagai Lingkungan Kerja mencatatkan skor Cronbach's Alpha senilai 0,801, faktor X_2 yang dikenal sebagai Beban Kerja senilai 0,862, Motivasi Kerja sebagai faktor X_3 senilai 0,888, beserta juga pada faktor Y yakni Kinerja Karyawan senilai 0,832. Segenap skor Cronbach's Alpha itu > 0,60. Melalui fakta tersebut, segenap plat

ukur studi di tiap-tiap faktor diklaim andal, sehingga sanggup menyuguhkan luaran evaluasi yang stabil serta mumpuni untuk diaplikasikan pada riset.

Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif diaplikasikan buat menyajikan gambaran menyeluruh terkait sifat data studi. Evaluasi tersebut dijalankan melalui pengamatan terhadap angka terendah, tertinggi, nilai tengah (rata-rata), serta simpangan baku agar sanggup mengidentifikasi tren beserta distribusi data pada tiap-tiap faktor.

Tabel 6. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	47	32	50	43,19	4,431
Beban Kerja	47	10	31	18,19	5,605
Motivasi Kerja	47	30	50	42,21	5,485
Kinerja Karyawan	47	33	50	43,02	4,235

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor responden pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan cenderung tinggi mendekati nilai maksimum, sedangkan Beban Kerja memiliki rata-rata pada level moderat, dengan sebaran data yang tergolong baik karena nilai simpangan baku lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata pada setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data atau residual regresi berdistribusi normal menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan normal apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20262837
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.050
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

- c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

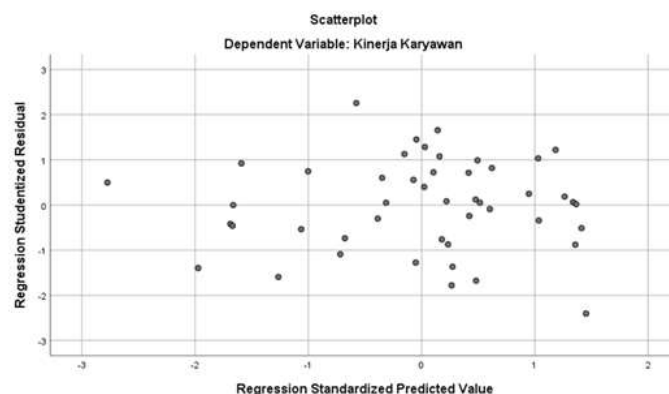
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,667	1,499	Bebas Multikolinearitas
Beban Kerja	0,743	1,346	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,641	1,561	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2026

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pemeriksaan heteroskedastisitas diorientasikan guna mendeteksi timbulnya perbedaan varians sisaan di permodelan regresi. Pengecekan dieksekusi menggunakan penelaahan Scatterplot yang mana permodelan regresi diputuskan terbebas dari ancaman heteroskedastisitas manakala noktah-noktah di Scatterplot tersebar dengan serampangan.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui pengamatan scatterplot disajikan pada Gambar 2 berikut. Titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	t hitung	Sig.
(Constant)	27,358	5,840	0,000
Lingkungan Kerja (X1)	0,243	2,621	0,012
Beban Kerja (X2)	-0,341	-4,904	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,269	3,517	0,001

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,358 + 0,243X_1 - 0,341X_2 + 0,269X_3$$

Nilai konstanta sebesar 27,358 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diperkirakan berada pada angka 27,358. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,243 menunjukkan hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1 unit Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,243 unit dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar -0,341 menunjukkan hubungan negatif, artinya setiap kenaikan 1 unit Beban Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 unit. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,269 menunjukkan hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1 unit Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,269 unit.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen serta kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Semakin mendekati 1 nilai R, semakin kuat hubungannya, sedangkan semakin besar nilai Adjusted R Square, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 10. Temuan Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.711	2.278
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data Diolah, 2026

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan 47 responden, diperoleh *F tabel* sebesar 2,82. Hipotesis diterima apabila *F hitung* > 2,82 dan *Sig.* < 0,05.

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.806	3	200.602	38.651	.000 ^b
	Residual	223.172	43	5.190		
	Total	824.979	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,651 > F tabel 2,82 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan 47 responden, diperoleh t tabel sebesar 2,017. Hipotesis diterima apabila t hitung > 2,017 dan Sig. < 0,05.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.358	4.685		5.840	.000
	Lingkungan Kerja	.243	.093	.255	2.621	.012
	Beban Kerja	-.341	.070	-.451	-4.904	.000
	Motivasi Kerja	.269	.077	.348	3.517	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah, 2026

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,621 > 2,017 dengan signifikansi 0,012 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar -4,904 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,517 > 2,017 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, sehingga

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.

Pembahasan

Dampak Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Atas Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang

Merujuk pada luaran riset, mendemonstrasikan bahwasanya lingkungan kerja, beban kerja, beserta motivasi kerja secara serempak memberikan dampak bermakna atas Kinerja Karyawan lewat angka signifikansi $0,000 < 0,05$ bersama skor Adjusted R Square senilai 0,711. Realitas ini bermakna sejumlah 71,1% Kinerja Karyawan diintervensi oleh ketiga faktor tersebut, sementara residunya ditentukan oleh elemen eksternal di luar lingkup observasi ini.

Dampak Lingkungan Kerja Atas Kinerja Pegawai PT Pegadaian

Bersandar pada luaran telaah yang sudah dieksekusi, memperlihatkan fakta bahwasanya Lingkungan Kerja membawa efek searah sekaligus bermakna bagi Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang. Kondisi ini terverifikasi melalui angka signifikansi $0,012 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya penerimaan hipotesis. Oleh karenanya, bisa dimaknai bahwa makin unggul Lingkungan Kerja yang dialami oleh para pekerja, maka pencapaian yang diciptakan bakal terus menanjak.

Temuan kajian ini turut selaras bersama pandangan Nitisemito (2015) yang mengungkapkan bahwasanya Lingkungan Kerja yang memadai bakal menstimulasi para staf guna menjalankan operasional secara lebih tepat guna serta mangkus. Berdasarkan hal tersebut, bisa disarikan bahwa Lingkungan Kerja yang suportif pada instansi PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang sanggup mendongkrak Kinerja Karyawan sampai taraf paripurna.

Dampak Beban Kerja Atas Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang

Berpijak dari luaran studi, membuktikan jika Beban Kerja memberikan andil berlawanan arah dan bermakna terhadap Kinerja Karyawan lewat perolehan skor signifikansi $0,000 < 0,05$. Bukti ini merepresentasikan terjadinya penerimaan hipotesis, yang bermakna makin melonjaknya Beban Kerja yang didelegasikan kepada para personel, alhasil Kinerja Karyawan memiliki tendensi merosot.

Beban Kerja mendeskripsikan kuantitas instruksi yang wajib dirampungkan pada tenggat durasi spesifik. Di samping itu, merujuk pandangan Tarwaka (2015), Beban Kerja yang melampaui batas kewajaran bisa memicu kelelahan jasmani maupun psikis yang pada puncaknya bakal mereduksi produktivitas kerja. Lewat penjelasan tersebut, luaran observasi ini mendemonstrasikan bahwasanya Beban Kerja yang kurang proporsional pada PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang berpotensi membawa eksese buruk bagi Kinerja Karyawan.

Dampak Motivasi Kerja Atas Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang

Merunut temuan kajian, memperlihatkan fakta bahwa Motivasi Kerja membawa efek searah serta bermakna atas Kinerja Karyawan lewat perolehan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Realitas ini memberikan makna terjadinya penerimaan hipotesis, yang menandakan makin melesatnya Motivasi Kerja para pekerja, maka Kinerja Karyawan yang diwujudkan akan terus bertambah.

Pernyataan tersebut turut diperkuat oleh argumen Mangkunegara (2017) yang mengutarakan bahwasanya Motivasi Kerja adalah suatu keadaan yang mendorong tenaga kerja supaya sanggup merealisasikan target korporasi. Melalui uraian itu, luaran riset ini memaparkan

fakta bila Motivasi Kerja yang masif di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang sanggup mendongkrak Kinerja Karyawan secara berarti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber dari hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar PT Pegadaian Cabang Kenten Palembang terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari aspek fasilitas maupun suasana kerja, mengelola distribusi beban kerja secara lebih proporsional agar karyawan terhindar dari kelelahan berlebihan, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, dan peluang pengembangan karier. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 230–254. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p02>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *BMEJ: Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3867>
- 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>
- 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., Fitriyatinur, 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>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyah, S., Yulianingsih, W., & Putri, L. S. R. (2021). Sekolah Keluarga: Menciptakan Lingkungan Sosial untuk Membangun Empati dan Kreativitas Anak Usia Dini. *Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 576–590. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.665>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- 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>
- 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>
- Sari, V. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 51–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.12>
- 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. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman, D., & Gozali, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Service PT. ISS Indonesia. *JOCE IP: Journal Of Communication Education*, 18(2), 81–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i2.415>
- Suryanti, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Eenergy Indonesia. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 197–204. <https://doi.org/https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2455>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pergetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Xiara Media.
- 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>