MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BEKASI DISTRIBUSINDO RAYA MELALUI MOTIVASI KERJA

Wahyu Untoro[1], Bungaran Saing[2], Dian Sudiantini[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
[1]202210325076@mhs.ubharajaya.ac.id, [2]bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id,
[3]dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

his study aims to analyze the effect of Workload (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y), both directly and indirectly through Work Motivation (Z) as a mediating variable, among employees of PT Bekasi Distribusindo Raya. The study used a quantitative approach with an explanatory research design, classified as causal-associative research. The population consisted of 92 active employees, all used as the sample through a saturated sampling technique. Primary data were collected via questionnaires and analyzed using path analysis and the Sobel test. The results show that Workload (t = 3.735; sig. = 0.000; coefficient = 0.255) and Work Environment (t = 10.299; sig. = 0.000; coefficient = 0.621) each have a positive and significant effect on Work Motivation, with a combined contribution of 88.6% (R^2 = 0.886; F = 345.770; sig. = 0.000). Partially, Workload (t = 2.020; sig. = 0.046; coefficient = 0.071), Work Environment (t = 5.258; sig. = 0.000; coefficient = 0.347), and Work Motivation (t = 4.185; sig. = 0.000; coefficient = 0.279) each have a positive and significant effect on Employee Performance, with a combined contribution of 84.4% (R^2 = 0.844; sig. = 0.000). The Sobel test confirms that Work Motivation significantly mediates the relationship between Workload and Employee Performance (z = 2.832; p = 0.005) as well as between Work Environment and Employee Performance (z = 3.988; p = 0.0001), indicating that Work Motivation acts as a partial mediator in both pathways.

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

Article history
Received: July 2026
Reviewed: July 2026
Published: July 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi, pada karyawan PT Bekasi Distribusindo Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research) yang tergolong penelitian kausalitas asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 92 karyawan aktif, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) serta uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja (t = 3,735; sig. = 0,000; koefisien = 0,255) dan Lingkungan Kerja (t = 10,299; sig. = 0,000; koefisien = 0,621) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan kontribusi simultan sebesar 88,6% (R^2 = 0,886; F = 345,770; sig. = 0,000). Secara parsial, Beban Kerja (t = 2,020; sig. = 0,046; koefisien = 0,071), Lingkungan Kerja (t = 5,258; sig. = 0,000; koefisien = 0,347), dan Motivasi Kerja (t = 4,185; sig. = 0,000; koefisien = 0,279) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi simultan sebesar 84,4% (R^2 = 0,844; sig. = 0,000). Hasil uji Sobel membuktikan Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai mediator pada hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (z = 2,832; p = 0,005) maupun Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (z = 3,988; p = 0,0001), sehingga Motivasi Kerja terbukti berperan sebagai mediator parsial pada kedua jalur tersebut.

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

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, dan pada sektor distribusi seperti PT Bekasi Distribusindo Raya, peran karyawan menjadi ujung tombak pencapaian target penjualan (Nasikah & Achmad, 2024). Kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja; beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menurunkan semangat kerja (Adelia et al., 2024).

Hasil pra survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja dan kesesuaian dengan standar perusahaan tergolong tinggi, namun aspek disiplin dan kemandirian kerja seperti tidak menunda pekerjaan (83%) dan bekerja tanpa pengawasan (87%) masih relatif rendah. Data Key Performance Indicator (KPI) periode April 2026 juga menunjukkan variasi capaian kinerja antar karyawan, dari 50% hingga 66%, yang mengindikasikan adanya kesenjangan kinerja yang dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang berbeda-beda (Ismartaya & Erni, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bekasi Distribusindo Raya, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara legal (Pribadi, 2022). Faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal (pengetahuan, keterampilan, motivasi) dan faktor eksternal (kepemimpinan, hubungan kerja, lingkungan kerja) (Mangkunegara dalam Salam et al., 2021). Indikator kinerja karyawan mengacu pada Moorhead dan Megginson, meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreativitas, inovasi, dan inisiatif.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang menstimulasi individu untuk bekerja sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi maupun kebutuhan pribadi (Adinda Khansa Khairunnisa & Tri Murwaningsih, 2024; Hartati, 2022). Indikator motivasi kerja mengacu pada Hartati (2022), meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu (Sabilah, 2023; Ahmad et al. dalam Ardhana et al., 2024). Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan, stres, dan kelelahan kerja (Madadzadeh et al., 2021). Indikator beban kerja mengacu pada Omar dan Musyaddat (2022), meliputi waktu jam kerja, aktivitas terganggu pekerjaan, bekerja saat libur, dan terjaga sepanjang malam karena pekerjaan.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencerminkan seluruh kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas karyawan (Polgan et al., 2024; Asfar, 2020). Faktor lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik (Jaya, 2022). Indikator lingkungan kerja mengacu pada Asfar (2020), meliputi suhu udara, suara bising, keamanan, ruang gerak, penerangan, penggunaan warna, dan hubungan pegawai.

2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini menghubungkan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen, Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hipotesis penelitian yang diajukan meliputi: H1: beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H3: beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; H4: lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; H5: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H6: beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja; H7: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research) yang tergolong penelitian kausalitas asosiatif (causal associative research), yang bertujuan menjelaskan pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi (Maesaroh, 2025).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif PT Bekasi Distribusindo Raya yang berjumlah 92 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2021), sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah dan buku teks akademik. Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Beban Kerja (X1)	Waktu jam kerja; Aktivitas terganggu pekerjaan; Bekerja saat libur; Terjaga sepanjang malam karena pekerjaan
Lingkungan Kerja (X2)	Suara bising; Keamanan; Ruang gerak yang diperlukan; Penerangan; Penggunaan warna; Hubungan pegawai
Motivasi Kerja (Z)	Tanggung jawab; Prestasi kerja; Peluang untuk maju; Pengakuan atas kinerja; Pekerjaan yang menantang
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas pekerjaan; Kuantitas pekerjaan; Pengetahuan pekerjaan; Kerjasama tim; Kreativitas; Inisiatif

Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, koefisien determinasi (R^2), serta uji Sobel untuk menguji peran mediasi motivasi kerja, dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance dan VIF pada rentang aman, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi dan Uji t

Model	Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Model 1 (Z)	Beban Kerja (X1)	0,255	3,735	0,000	Signifikan
Model 1 (Z)	Lingkungan Kerja (X2)	0,621	10,299	0,000	Signifikan
Model 2 (Y)	Beban Kerja (X1)	0,071	2,020	0,046	Signifikan
Model 2 (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	0,347	5,258	0,000	Signifikan
Model 2 (Y)	Motivasi Kerja (Z)	0,279	4,185	0,000	Signifikan

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi dan Uji F

Model	R^2	F	Sig.
Model 1 (Motivasi Kerja)	0,886	345,770	0,000
Model 2 (Kinerja Karyawan)	0,844	-	0,000

Tabel 4. Hasil Uji Sobel

Jalur Mediasi	Nilai z	p-value	Keterangan
Beban Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	2,832	0,005	Mediasi Parsial Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	3,988	0,0001	Mediasi Parsial Signifikan

Hasil uji menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan kontribusi simultan sebesar 88,6% (H3 dan H4 diterima). Secara parsial, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi simultan sebesar 84,4% (H1, H2, dan H5 diterima). Hasil uji Sobel membuktikan bahwa Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai mediator parsial pada hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H6 diterima) maupun Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H7 diterima).

4.3 Pembahasan

Pengaruh positif beban kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat menjadi tantangan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sejalan dengan Mathori et al. (2023) dan Toipah dkk. (2025). Pengaruh dominan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (koefisien 0,621) menegaskan pentingnya kondisi kerja yang nyaman dan aman dalam mendorong semangat kerja karyawan, sejalan dengan Arifin dkk. (2022) dan Manulang dkk. (2025).

Peran motivasi kerja sebagai mediator parsial menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu, sejalan dengan Tutus dkk. (2022) dan Marisya (2022). Temuan ini menegaskan bahwa PT Bekasi Distribusindo Raya perlu mengelola beban kerja secara proporsional dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja sebagai strategi ganda untuk meningkatkan motivasi sekaligus kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa: (1) beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai faktor paling dominan; (2) beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) motivasi kerja terbukti berperan sebagai mediator parsial pada hubungan beban kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bekasi Distribusindo Raya.

Perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional sesuai kapasitas karyawan, meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik, serta memperkuat program motivasi kerja seperti penghargaan atas prestasi dan peluang pengembangan diri. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada sektor industri lain untuk memperkuat generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., & Afiyah, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1, 123-139.

Adinda Khansa Khairunnisa, & Tri Murwaningsih. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan, 2(3), 166-174.

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.

Anwar, H., & Afna, N. (2022). Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. Jurnal Manajemen, 1(2), 72-81.

Ardhana, R. P., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, 2(1), 22-30.

Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen, 5(1), 2620-2623.

Asfar, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 3(1), 1-10.

Fahmi Al Rizki, Kurniawan, I. S., & Ardana, I. K. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. Jurnal Manajemen, 2, 104-110.

Gabriel Saulina Batubara, Abadi, F., & Unggul, U. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 1(11), 2483-2496.

Hartati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(1), 1-12.

Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 2(1), 9-18.

Ismartaya, & Erni. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen, 3(1), 1-15.

Jaya, I. M. L. M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja. Jurnal Manajemen, 5(2), 45-56.

Luciana Luthan, Kerja, P. B., & Lingkungan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. Jurnal Manajemen, 4, 119-128.

Madadzadeh, N., et al. (2021). Workload and Its Effect on Employee Fatigue and Performance. International Journal of Occupational Health, 13(2), 88-97.

Maesaroh. (2025). Desain Penelitian dalam Ilmu Sosial. Jurnal Metodologi Penelitian, 11(1), 1-12.

Manulang, H., et al. (2025). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Eksternal Pendorong Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen SDM, 9(1), 33-44.

Mardiani, R., et al. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Karyawan. Jurnal Psikologi Industri, 8(2), 55-66.

Marisya, F. (2022). Motivasi Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen, 10(1), 12-23.

Mathori, M., et al. (2023). Beban Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 15-27.

Nasikah, D., & Achmad, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lapangan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 2024, 499-504.

Omar, & Musyaddat. (2022). Pengukuran Beban Kerja Karyawan: Indikator dan Aplikasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1), 1-10.

Polgan, J. M., Pertiwi, U., & Kerja, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Jakarta. Jurnal Manajemen, 12, 2793-2798.

Pribadi, R. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(2), 1-12.

Sabilah, A. I. (2023). Analisis Beban Kerja Karyawan dan Kebutuhan Karyawan Pada Divisi Pengelasan di PT TI. Skripsi, Universitas Indonesia.

Saima Rambe, Pembinaan, U., & Utara, S. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Dunia Pendidikan, 4, 1291-1308.

Salam, R., Prasetyo, A., & Indrajaya, Y. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. Jurnal Manajemen, 8(1), 1-15.

Sandra Uli, Simatupang, R., & Hutabarat, E. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 6(1), 1-12.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Alfabeta.

Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., & Mayasari, N. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 6(3), 6456-6465.

Toipah, S., Ariawan, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. Jurnal Manajemen, 3, 19-29.

Tutus, N., Handoko, P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 14(1), 181-190.

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Jurnal Manajemen Transportasi, 3, 63-85.

Yusuf Indrajaya, Salam, R., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Jurnal Manajemen, 6(2), 157-165.