

Influence of Workload, Competence and Work Environment on Employee Performance at the Astra Motor Gajahmada Semarang Dealer Workshop

Nurbiyanti¹, Inayah², Mona Inayah Pratiwi³

¹²³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email: nurbiyanti25@gmail.com

ABSTRACT

This research seeks to investigate the impact of Workload, Competence, and Work Environment on employee performance at the Astra Motor Gajahmada Semarang Workshop. The research applied a quantitative approach with a non-probability sampling technique. Responses were collected via questionnaires distributed to 30 respondents and subsequently examined through multiple linear regression using SPSS version 25. The results indicate that Competence has a significant impact on employee performance, with a t-value of 2.123 and a significance level of 0.043 (< 0.05). In contrast, Workload and Work Environment do not show a significant effect on employee performance, with significance values of 0.173 and 0.382 (> 0.05), respectively. The Adjusted R^2 value of 0.454 shows that 45.4% The fluctuations in employee performance are influenced by these three independent variables, while the residual 54.6% is influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, Competence is the most influential factor in improving employee performance at the workshop.

Keywords: Employee Performance, Workload, Competency, Work Environment

Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel Dealer Astra Motor Gajahmada Semarang

Abstract

Penelitian ini dimaksudkan guna menganalisa efek Beban Kerja, Kompetensi serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan di Bengkel Dealer Astra Motor Gajahmada Semarang. Langkah penelitian yang diterapkan pada penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif menggunakan metode pemilihan sampel yang diterapkan ialah non-probability sampling. Dalam hal pengumpulan data, penelitian ini dengan distribusi kuesioner kepada 30 responden, dan data diproses melalui pengolahan data regresi linier berganda dengan *software* statistik SPSS versi 25. Temuan penelitian ini menyatakan jika Kompetensi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, untuk nilai t-hitung sebanyak 2,123 dan signifikansi 0,043 ($< 0,05$). Sementara itu, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja tak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing sebanyak 0,173 dan 0,382 ($> 0,05$). Nilai Adjusted R^2 sebanyak 0,454 menjabarkan jika 45,4% variasi kinerja karyawan dapat dideskripsikan pada ketiga variabel bebas, sedangkan 54,6% selebihnya dijelaskan oleh aspek-aspek komponen lain yang berada di luar penelitian ini. Dengan demikian, Kompetensi memiliki pengaruh paling signifikan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di bengkel tersebut.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Keberagaman alam dan budaya yang dimiliki Indonesia merupakan aset berharga, yang menjadi aset penting dalam mendorong perkembangan berbagai sektor jasa, termasuk pariwisata dan industri penunjang lainnya. Kota Semarang yang berstatus sebagai kota besar di Indonesia, memiliki destinasi wisata terus berkembang dengan tren peningkatan kunjungan wisatawan dari tahun ke tahun. Kondisi ini menuntut peningkatan kualitas layanan pada berbagai sektor jasa agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat maupun wisatawan (Karnowahadi et al, 2021).

Dalam kerangka organisasi, kinerja tenaga kerja menjadi faktor utama keberhasilan perusahaan. Menurut Hermawan et al. (2021), kinerja organisasi dipengaruhi oleh beragam sumber daya, baik tangible maupun intangible, sehingga memerlukan integrasi berbagai elemen organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing. Hal ini memperlihatkan bahwa pengelolaan faktor internal contohnya beban kerja, kompetensi, serta lingkungan kerja jadi elemen menjadi hal utama menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Bengkel Dealer Astra Motor Gajahmada Semarang sebagai salah satu penyedia layanan otomotif menghadapi tantangan serupa. Hasil observasi menunjukkan adanya fluktuasi jumlah kunjungan pelanggan, tingginya beban kerja teknisi dan service advisor, keterbatasan kompetensi terutama dalam aspek pelayanan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal. Beban kerja berlebih, keterampilan komunikasi yang terbatas, dan tata ruang kerja yang kurang ergonomis berdampak pada menurunnya ketepatan layanan dan kepuasan pelanggan. Selain itu, ditemukan ketidaksesuaian antara target dan realisasi pekerjaan, keterlambatan waktu servis, serta dokumentasi yang belum lengkap sehingga menghambat koordinasi internal.

Dengan kata lain, peningkatan hasil kerja karyawan tidak terbatas pada yang disesuaikan dengan kemampuan teknis, tetapi

juga memerlukan pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini terealisasi melalui guna menguji pengaruh beban kerja, kompetensi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Dealer Astra Motor Gajahmada Semarang. Hasil penelitian diharapkan menunjang pengelolaan sumber daya manusia secara efektif sekaligus meningkatkan kualitas layanan perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah kapasitas pegawai guna melaksanakan peran serta tanggung jawab secara optimal guna mendapatkan tujuan organisasi. Faktor mempengaruhinya antara lain pemanfaatan sumber daya secara efisien, kewenangan dalam menjalankan tugas, disiplin, serta inisiatif dalam berpikir kreatif (Prawirosentono dalam Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Indikator kinerja karyawan menurut Sugiyono dalam Antika et al. (2021) mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Kualitas menilai kesempurnaan penyelesaian tugas, kuantitas terkait volume output, ketepatan waktu mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan efektivitas menunjukkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi untuk menghasilkan output maksimal. Dengan begitu, kinerja karyawan tak hanya bergantung terhadap hasil akhir, namun pula pada proses yang dilalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan peran dan strategi organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021; Santoto, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja adalah akumulasi tugas ataupun kewajiban yang menjadi tanggung jawab untuk diselesaikan oleh karyawan atau bagian organisasi di periode kurun waktu spesifik. Menurut Yuliari et al. (2023), beban kerja berkaitan erat dengan hak dan kewajiban

pekerjaan yang harus dicapai sesuai target dan tenggat waktu. Determinannya dibagi ke dalam beberapa kategori, yaitu eksternal dan internal (Arika dalam Nabila & Syarvina, 2022). Faktor eksternal mencakup kondisi fisik pekerjaan, tingkat kerumitan tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja, termasuk pencahayaan, kebisingan, dan risiko kimiawi atau biologis. Faktor internal berkaitan dengan kondisi individu, seperti jenis kelamin, usia, status gizi, kesehatan, motivasi, persepsi, serta kepuasan kerja. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam Ramadhanti (2023) meliputi: a) target yang harus dicapai, yaitu jumlah tugas dan tenggat waktu; b) kondisi pekerjaan, mencakup lingkungan kerja dan ketahanan fisik-mental; serta c) kerja standar, yakni durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur operasional.

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Yunani & Sudibia (2022), kompetensi mencakup kemampuan pada visi, misi, serta nilai perusahaan, serta keahlian selaras bersama tujuan organisasi. Kompetensi dibagi menjadi kompetensi manajerial, yang berkaitan dengan fungsi manajemen, dan kompetensi fungsional, yang terkait keahlian teknis sesuai profesi. Menurut penelitian Japlani & Purnamasari (2020), untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, dibutuhkan kompetensi yang memadai. Hal ini dikarenakan kompetensi ialah kemampuan awal yang harus dipunyai pekerja dalam menjalankan tugasnya. Faktor mempengaruhi kompetensi (Michael Zwell dalam Yunani & Sudibia, 2022), unsur-unsur yang termasuk di dalamnya mencakup kepercayaan dan nilai individu, kemampuan, pengalaman, sifat personalitas, dorongan, kondisi emosi, kemampuan kognitif, dan kultur organisasi. Faktor ini membentuk perilaku dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan

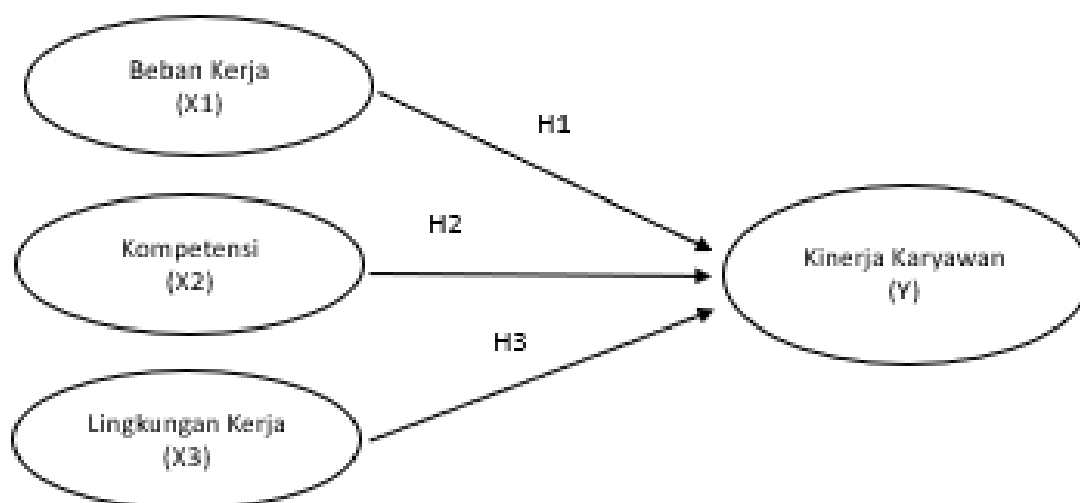
tugas, menyelesaikan masalah, berinteraksi, dan mengambil keputusan secara efektif. Indikator kompetensi meliputi: a) pengetahuan, yaitu pemahaman terhadap tugas, tanggung jawab, dan standar operasional; b) keterampilan, kemampuan praktis menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu; serta c) perilaku, mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama tim, inisiatif, dan etos kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah semua elemen fisik serta tidak fisik guna mendorong seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya, contoh peralatan, bahan, ruang kerja, cara kerja, serta tata kelola prestasi kerja baik personal maupun kelompok (Sedarmayanti dalam Pamungkas et al., 2024). Menurut penelitian Arzani et al. (2018), tugas serta tanggung jawab yang ditugaskan pimpinan perusahaan harus diimbangi pada perhatian terhadap faktor lingkungan kerja karyawan. Elemen-elemen yang memengaruhi suasana kerja terbagi menjadi 2 kategori: fisik serta tidak fisik. Lingkungan fisik meliputi kondisi langsung (area kerja, meja, kursi, komputer, rekan kerja) dan lingkungan perantara (sirkulasi udara, kebisingan, keamanan). Lingkungan non-fisik berkaitan dengan kondisi kerja dan relasi antar karyawan serta interaksi kepada atasan atau pihak lain (Rivalita & Ferdian, 2020). Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Suriyana et al., (2024) meliputi: a) suhu dan sirkulasi udara, b) kebersihan, c) penerangan, d) ruang gerak, e) peraturan kerja, f) hubungan karyawan, g) keamanan, dan h) kebisingan. Kondisi yang baik pada semua aspek ini dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan kolaborasi karyawan, sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat terjaga secara optimal.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang digambarkan pada Gambar 1.



Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2025

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian yang sedang diterapkan 2 variabel, variabel terikat dan juga variabel bebas. Variabel terikat menjadi fokus penelitian yaitu hasil kerja karyawan, tapi variabel bebas mencakup beban kerja, kompetensi, serta lingkungan kerja. Subjek penelitian meliputi seluruh pegawai Bengkel Dealer Astra Motor Gajahmada Semarang pada tahun 2025 dengan jumlah sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi tergolong sedikit, teknik penentuan sampel menerapkan metode sensus, hingga total populasi diaplikasikan sampel penelitian.

Teknik untuk pengumpulan data dilaksanakan dengan kuesioner untuk dibagikan pada total karyawan, serta dilengkapi dengan observasi, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai beban kerja,

kompetensi, dan lingkungan kerja, dengan skala pengukuran Likert 1–5. Metode yang diterapkan di riset ini uji regresi linier berganda, yang mulai dari pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Output pengujian validitas dan pengujian reliabilitas mengindikasikan jika total sarana pengukuran untuk penelitian ini memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Uji validitas memperlihatkan bahwa setiap indikator guna mengukur variabel di penelitian. Koefisien masing-masing pertanyaan melebihi nilai r tabel, menandakan bahwa seluruh pertanyaan valid. Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Responden

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X _{1.1}	0,396	0,361	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,627	0,361	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,623	0,361	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,578	0,361	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,490	0,361	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,637	0,361	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,668	0,361	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,579	0,361	0,000	Valid
Kompetensi (X2)	X _{2.1}	0,775	0,361	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,637	0,361	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,622	0,361	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,727	0,361	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,542	0,361	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,675	0,361	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,375	0,361	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,751	0,361	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X _{3.1}	0,791	0,361	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,661	0,361	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,693	0,361	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,858	0,361	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,747	0,361	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,711	0,361	0,000	Valid
	X _{3.7}	0,808	0,361	0,000	Valid
	X _{3.8}	0,792	0,361	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0.510	0,361	0,000	Valid
	Y _{.2}	0.606	0,361	0,000	Valid
	Y _{.3}	0.695	0,361	0,000	Valid
	Y _{.4}	0.775	0,361	0,000	Valid
	Y _{.5}	0.582	0,361	0,000	Valid
	Y _{.6}	0.510	0,361	0,000	Valid
	Y _{.7}	0.592	0,361	0,000	Valid
	Y _{.8}	0.500	0,361	0,000	Valid

Pada riset ini, pengujian reliabilitas diukur menggunakan software IBM SPSS versi 25. Hasil lengkap dari pengujian

reliabilitas pada 30 responden di tabel 2 bisa didiskripsikan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Responden

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i> Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,701	0,70	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,774	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,876	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,723	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Uji Asumsi Klasik

Berlandaskan pada hasil dari analisis asumsi klasik dalam penelitian aspek yang diuji mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Sejalan dari hasil uji normalitas, variabel beban kerja, kompetensi,

serta lingkungan kerja menunjukkan distribusi data yang normal. distribusi normal. Dibuktikan dengan output Kolmogorov-smirnov dengan signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Uji normalitas di tabel 3 untuk riset dijabarkan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37507055
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.061
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Ketiga variabel penelitian ini terbukti tidak multikolinearitas, ditunjukkan pada Tabel 4 Kriteria terpenuhi dikarenakan

penilaian VIF < 10 serta penilaian toleransi $> 0,1$.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

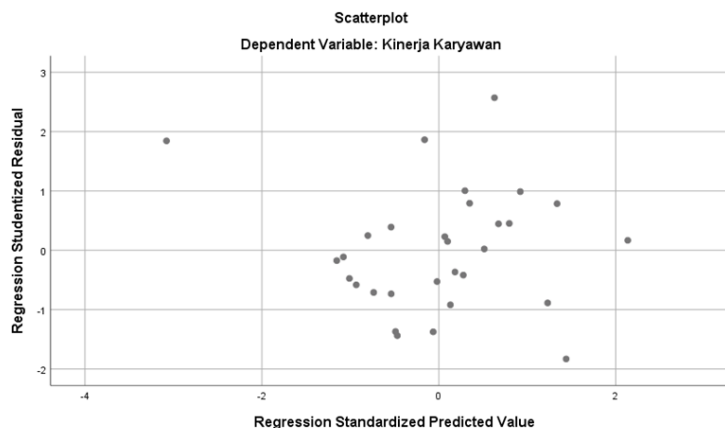
Model	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi	VIP
Beban Kerja (X1)	0,407	2,460
Kompetensi (X2)	0,627	1,595
Lingkungan Kerja (X3)	0,535	1,868

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Uji heteroskedastisitas diterapkan melalui scatterplot antara *values* SRESID dan ZPRED. Titik yang menyebar acak di sekitar

garis nol menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Tabel 5 hasil dijabarkan.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

Temuan dari metode regresi linier berganda bisa dilihat di Tabel 6, yang

menyajikan *output* pengolahan data secara rinci.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Tidak Standar		Standar Koefisien	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	.853	.460		1.856	.075
Beban Kerja (X1)	.327	.233	.302	1.403	.173
Kompetensi (X2)	.353	.166	.368	2.123	.043
Lingkungan Kerja (X3)	.151	.170	.167	.889	.382

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Koefisien regresi untuk variabel independen dijabarkan pada Tabel 6, sehingga hasil persamaan regresi diperoleh:

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

$$Y = 0.853 + 0.327X_1 + 0.353X_2 + 0.151X_3$$

Dari hasil persamaan regresi dengan perolehan bisa dipaparkan dibawah ini:

1. Konstanta berjumlah 0,853 dimaksudkan ketika variabel Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki *values* nol, Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai awal 0,853.
2. Koefisien regresi Beban Kerja (X1) 0,327 menampilkan tiap peningkatan 1 satuan pada X1 akan meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu 0,327, dengan anggapan variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi Kompetensi (X2) 0,353 menandakan tiap penambahan 1 satuan pada X2 berkontribusi

meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,353, dengan variabel lain diasumsikan konstan.

4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) 0,151 berarti tiap kenaikan 1 satuan pada X3 akan menaikkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,151, anggapan variabel lainnya masih sama tidak berubah.

Sejalan dengan hasil riset, dimaksudkan jika faktor yang punya pengaruh terbesar pada Kinerja Karyawan mencakup variabel Kompetensi (X2) sebanyak 0,353, karena memiliki nilai koefisien tertinggi dibandingkan Beban Kerja (0,327) dan Lingkungan Kerja (0,151).

Uji Hipotesis**Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Tabel 7 Koefisien determinasi (R^2) analisis regresi linier berganda bisa dijabarkan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.454	.396119
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebanyak 0,454 menampilkan jika Beban

Kerja, Kompetensi, serta Lingkungan Kerja berkontribusi 45,4% pada kinerja karyawan,

sementara bagian lainnya 54,6% mempunyai pengaruh faktor yang lain tidak dalam penelitian.

Uji f (simultan)

Pengujian uji F pada penelitian ini dijabarkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.248	3	1.416	9.025	.000 ^b
	Residual	4.080	26	.157		
	Total	8.328	29			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Nilai signifikansi yaitu 0,000 ($< 0,05$), bisa diartikan kesimpulan jika variabel Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja punya efek signifikan untuk Hasil Kerja

Karyawan, sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

Uji t (parsial)

Hasil uji T di Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1,403	2,056	0,173	Tidak Signifikan
Kompetensi (X2)	2,123	2,056	0,043	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,899	2,056	0,382	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Output Uji t (Parsial) mendeskripsikan jika variabel Beban Kerja (X1) mempunyai *values* signifikansi 0,173 ($> 0,05$) dan t-hitung 1,403 ($< t$ -tabel 2,056), sehingga hipotesis 1 tidak diterima dan Beban Kerja tak punya pengaruh signifikan ke hasil kerja karyawan. Sebaliknya, variabel Kompetensi (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,043 ($< 0,05$) dengan t-hitung 2,123 ($> t$ -tabel 2,056), sehingga hipotesis 2 diterima, yang mengindikasikan Kompetensi punya pengaruh signifikan ke Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X3) punya nilai sig. 0,382 ($> 0,05$) & t-hitung 0,899 ($< t$ -tabel 2,056), sehingga hipotesis 3 tidak diterima, yang memiliki maksud Lingkungan Kerja belum memberikan efek signifikan pada Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dengan demikian, dapat dirumuskan jika beban kerja, kompetensi, serta lingkungan kerja bersamaan berefek pada kinerja karyawan Bengkel Dealer Astra Motor Gajahmada Semarang dengan kontribusi model sebanyak 45,7%, variabel lain di luar penelitian turut mempengaruhi sisanya. Kompetensi menjadi faktor paling dominan dengan pengaruh signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memegang peranan penting dalam mendorong kinerja optimal. Sementara itu, beban kerja serta *output* analisis menampilkan jika lingkungan kerja mempunyai arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan. meskipun kedua faktor tersebut tetap menjadi objek pengelolaan secara seimbang dan kondusif

agar produktivitas karyawan dapat terus terjaga.

Saran

Temuan penelitian ini memberikan rekomendasi agar perusahaan melakukan manajemen beban kerja dengan menyesuaikan target harian, membagi tugas secara merata, dan menambah dukungan pada jam sibuk. Kompetensi karyawan perlu diperkuat melalui kejelasan peran, peningkatan soft skill, serta evaluasi pelatihan berkala. Lingkungan kerja juga perlu diperbaiki dengan penataan area yang ergonomis, peningkatan ventilasi, serta penambahan fasilitas keamanan. Selain itu, hasil survei karyawan sebaiknya dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi berkelanjutan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel tambahan, seperti motivasi, kepuasan, atau kepemimpinan, memperluas lokasi penelitian ke bengkel lain agar hasil lebih general, serta memperhatikan keterbatasan waktu agar data yang diperoleh lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R. I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, A. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Organizational Citizenshi Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(1).
- Antika, D. N., Nataraningtyas, F. M., Lonikat, T. V. E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12 (2).
- Arzani, L. A., Poerbo, S., & Setyadi, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus bagian operasional PT. Jasco Logistics). *Admisi & Bisnis*, 19(2), 119–126.
- Astuti, R., & Wibowo, A. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 120–128.
- Fernando, & Simanjuntak, J. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama. *Scientia: Jurnal Hasil Penelitian*, 6(2), 187–193.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Ghozali, I. . 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26(Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang).
- Hermawan, I., Suharnomo, & Perdhana, M. S. (2021). *Inimitable-based innovative entrepreneurship as mediation concepts of information technology roles on organizational performance. Business: Theory and Practice*, 22(2), 380–391.
<https://doi.org/10.3846/btp.2021.13036>
- Japlani, A., & Purnamasari, E. (2020). *The influence of employee competency, job stress, work environment, and performance appraisal system toward employee performance at Kantor Pelayanan Pajak Pratama in Metro. Admisi & Bisnis*, 21(3), 237–248.
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Jenderal Kekayaan Negara Jateng dan DI Yogyakarta (Kanwil DJKN Jateng dan DI Yogyakarta) = *Analysis Of The Effect Of Work Motivation, Workload, And Work Discipline On Employee Performance At The Regional Office*

- Of Directorate General Of State Assets Of Central Java And Yogyakarta . Semarang: Politeknik Negeri Semarang.*
- Karnowahadi, Sulistyani, E., Poerbo, S., & Setyadi, D. (2021). *Determinants of Lawang Sewu tourism demand in Semarang City, Indonesia. Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5), 1–6.
- Muldani, V., & Faisal, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah. *urnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Muslih, & Hardani, S. T. R. (2022). *Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1).
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). *A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person Organization Fit as Mediators. SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- PAMUNGKAS, D, M, S. et al (2024). *The Influence of Work Environment and Internal Locus of Control on Employee Performance at PT Angkasa Pura Logistik Semarang . Semarang: Politeknik Negeri Semarang.*
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research (JSR)*, 1 (5). doi:10.55606/jsr.v1i5
- ROYANI, F, S, N. et al (2024). *The Influence Of Workload And Organizational Commitment On The Performance Of After Sales Department Employees At PT Triangle Motorindo Semarang . Semarang: Politeknik Negeri Semarang.*
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian: Penerbit KBM Indonesia.*
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2 (2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Alfabeta: Bandung)*
- Sutrisno, Utari, W., & Muninghar. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal EMA*, 8(2), 121. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.366>
- Ultavia B, A., Jannati, P., Malahati, F., Qathrunnada, & Shaleh. (2023). *Kualitatif : Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi. Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2).
- Wicaksono, D. A., & Permana, Y. H. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201–209.
- Zulfikar, R. (2020). *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis*