

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih

Dwi Astuti Handayani^{1*}, Saifullah²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ dwiastuti.s47@gmail.com; ² saefullah@stiami.ac.id

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : April 21, 2025

Revised : Juni 15, 2025

Accepted : Juli 5, 2025

Keywords :

Workload;

Work Motivation;

Work Environment;

PPSU Performance;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

The management of public infrastructure and facilities (PPSU) in Cempaka Putih Timur Urban Village plays a crucial role in maintaining cleanliness, order, and the upkeep of public facilities. However, various challenges affecting PPSU officers' performance persist, including high workload, low work motivation, and an unsupportive work environment. This research aims to analyze and evaluate the influence of workload, work motivation, and work environment on the performance of PPSU officers in Cempaka Putih Timur Urban Village. This research employs a quantitative approach through a survey involving all 75 PPSU members in Cempaka Putih Timur Urban Village. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The findings indicate that workload, work motivation, and work environment each have a positive and significant influence on performance. Simultaneously, these three independent variables contribute positively and significantly to PPSU performance, as reflected in the calculated F-value of 61.135, which exceeds the F-table value of 2.734, with a significance level of 0.000, lower than the α probability of 0.05. Additionally, the coefficient of determination (R^2) is 0.709, indicating that workload, work motivation, and work environment collectively explain 70.9% of the variance in performance, while the remaining 29.1% is influenced by other factors. This research suggests the need for better workload management, enhanced work motivation programs, and an optimized work environment to improve PPSU performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi, terutama di sektor publik yang bertanggung jawab langsung kepada masyarakat. Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tingkat kelurahan memegang peran vital dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas seperti menjaga kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan serta memerlukan kinerja yang optimal agar prasarana dan sarana umum dapat terpelihara dengan baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan memenuhi standar pelayanan publik. Di dalam administrasi publik, pengelolaan infrastruktur publik adalah elemen penting untuk menyediakan layanan yang bermanfaat bagi masyarakat. Dengan memperbaiki faktor-faktor kinerja petugas yang bertanggung jawab atas pengelolaan prasarana dan sarana umum, maka dapat dihasilkan layanan publik yang lebih baik, lebih cepat dan lebih efisien yang sesuai dengan tujuan ilmu administrasi publik dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di DKI Jakarta diatur dalam Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 280 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan. Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan yang selanjutnya disingkat PPSU Tingkat Kelurahan adalah pekerjaan yang perlu segera dilakukan dan tidak dapat ditunda karena dapat mengakibatkan kerugian, bahaya dan mengganggu kepentingan publik/masyarakat di wilayah kelurahan dan dalam rangka mempercepat berfungsinya lokasi/prasarana dan sarana/aset publik maupun aset daerah yang rusak, kotor dan/atau mengganggu sesuai peruntukannya.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja di Kelurahan Cempaka Putih Timur maka peneliti membuat kuesioner pra survei terhadap 25 responden petugas

Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih. Dari pembuatan kuesioner pra survei penelitian, peneliti memperoleh hasil bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur yang pertama adalah beban kerja dengan jumlah pemilih 8 orang, yang kedua adalah motivasi kerja dengan jumlah pemilih 6 orang, yang ketiga adalah lingkungan kerja dengan jumlah pemilih 4 orang, yang keempat adalah budaya kerja dan komunikasi dengan jumlah pemilih masing-masing 2 orang, yang kelima adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan jumlah pemilih masing-masing 1 orang.

Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi produktivitas, fisik, dan psikologis yang berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum harus menjalankan tugas-tugas yang beragam dan sering kali membutuhkan tenaga fisik yang lebih besar terutama dalam penanganan situasi darurat di saat musim penghujan seperti membersihkan puing-puing atau pohon tumbang, membantu warga dalam penanganan situasi darurat lingkungan seperti banjir atau genangan air dan mengurangi potensi bahaya dengan merapikan kabel yang jatuh atau menggali parit sementara. Dengan jumlah tenaga yang terbatas dan tugas yang banyak, petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum sering kali mengalami kelelahan yang akhirnya dapat menghambat pencapaian target kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aljabbar, A. F., & Prijati, P.(2024) dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja untuk bisa bekerja lebih giat dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Namun, di lapangan motivasi kerja petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum tidak selalu konsisten. Faktor-faktor seperti kurangnya insentif, minimnya apresiasi, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja. Hal ini menjadi perhatian serius karena motivasi yang rendah akan berujung pada kinerja yang kurang optimal. Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja menurut Qurniyati, dkk (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu banyak yang meneliti lingkungan kerja dalam konteks perkantoran, namun lingkungan pekerja lapangan seperti Penanganan Prasarana dan Sarana Umum memiliki kondisi yang berbeda, seperti kondisi cuaca, keamanan di lapangan dan kelengkapan alat kerja. Untuk indikator kinerja mungkin lebih kompleks dan melibatkan aspek non finansial seperti kepuasan masyarakat dan kualitas pelayanan. Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memahami bagaimana beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur.

Berdasarkan fenomena di atas dengan melihat pentingnya beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur.”

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja : Menurut Mangkunegara (Soelistya, 2021:2) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”
2. Beban Kerja : Menurut Mahawati, dkk (2021:51) : “Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu.”

3. Motivasi Kerja : Menurut Daft (Khaeruman dkk, 2021:28) : “Motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.”
4. Lingkungan Kerja : Menurut Budiasa (2021:39) : “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan statistik untuk mengolah data. Oleh karena itu, data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner dimana responden memilih salah satu jawaban pernyataan yang telah disediakan, dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur dengan jumlah sebanyak 75 orang. Dalam penelitian ini penentuan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur.

Proses yang dilakukan untuk mengolah hasil jawaban atau data berdasarkan kuesioner yang sudah dibagikan, penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer yaitu *Software Statistical Package for Social Science* (SPSS). Penelitian ini melalui berbagai pengujian analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas lalu dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik yang didalamnya berisikan uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah uji asumsi klasik selesai, maka uji selanjutnya yang dilakukan adalah analisis regresi linier ganda, lalu dilanjutkan dengan melakukan pengujian kelayakan model dengan menggunakan uji F dan koefisien determinasi ganda (R^2), lalu langkah terakhir dalam pengolahan data atau pengujian data adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin dari total 75 responden yang menjawab terdapat 69 orang berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia sebanyak 22 orang berusia 18-30 tahun, 24 orang berusia 31-40 tahun, 18 orang berusia 41-50 orang dan sebanyak 11 orang berusia > 50 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 5 orang merupakan lulusan SD, 11 orang lulusan SMP, 56 orang lulusan SMA/SMK/STM, 2 orang lulusan Diploma III dan 1 orang lulusan S1/Diploma IV. Berdasarkan masa kerja sebanyak 8 orang bekerja < 3 tahun, 17 orang bekerja selama 4-6 tahun, 50 orang bekerja selama 7-10 tahun.

Berdasarkan hasil perhitungan dan akumulasi dari jawaban kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan program SPSS *for windows* menunjukkan variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel beban kerja (X1) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,049 dan nilai t tabel sebesar 1,667 sehingga nilai t hitung > t tabel. Selain itu didapatkan juga nilai signifikansi sebesar 0,04 (<0,05). Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja PPSU di Kelurahan Cempaka Putih Timur. Nilai regresi B1 sebesar 0,064 atau 6,40 % menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,064 atau 6,40 % unit dan sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Fitriyani pada tahun 2024 dengan judul *The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance* yang dilakukan di Bagian Keuangan dan Peralatan Sekretariat Direktorat Jenderal Peternakan dan

Kesehatan Hewan, Kementerian Pertanian yang menyimpulkan bahwa dari penelitian diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dan akumulasi dari jawaban kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan program SPSS *for windows* menunjukkan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel motivasi kerja (X2) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,760 dan nilai t tabel sebesar 1,667 sehingga nilai t hitung > t tabel. Selain itu didapatkan juga nilai signifikansi sebesar 0,00 (<0,05). Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja PPSU di Kelurahan Cempaka Putih Timur. Nilai regresi B2 sebesar 0,454 atau 45 % menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,45 atau 45 % unit dan sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghafara dan Suwitho pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cherry Mie yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dan akumulasi dari jawaban kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan program SPSS *for windows* menunjukkan variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X3) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,185 dan nilai t tabel sebesar 1,667 sehingga nilai t hitung > t tabel. Selain itu didapatkan juga nilai signifikansi sebesar 0,00 (<0,05). Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja PPSU di Kelurahan Cempaka Putih Timur. Nilai regresi B3 sebesar 0,311 atau 31,1 % menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,311 atau 31,1% dan sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amila Qurniyati dkk pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Nusantara Sakti yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja penanganan prasarana dan sarana umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) penanganan prasarana dan sarana umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 2,049 > nilai t tabel = 1,667 dan nilai sig sebesar 0,044 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu terdapat pengaruh positif beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Hasil uji H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja. Dan besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja PPSU di Kelurahan Cempaka Putih Timur adalah sebesar 0,064 atau 6,4 %.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) penanganan prasarana dan sarana umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 6,760 > nilai t tabel = 1,667 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Hasil uji H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima membenarkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja. Dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PPSU di Kelurahan Cempaka Putih Timur adalah sebesar 0,454 atau 45,4 %.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) penanganan prasarana dan sarana umum di Kelurahan Cempaka Putih Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 4,185 > nilai t tabel = 1,667 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil uji H03 ditolak dan Ha3 diterima membenarkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja. Dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PPSU di Kelurahan Cempaka Putih Timur adalah sebesar 0,311 atau 31,1 %.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan bahwa beban kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja penanganan prasarana dan sarana umum di Kelurahan Cempaka Putih. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil uji F hitung = 61,135 > F tabel 2,734 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja (Y). Hasil uji ini berarti H04 ditolak dan Ha4 diterima membenarkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat pengaruh positif beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi dari variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja PPSU di Kelurahan Cempaka Putih Timur adalah sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alieviandy, N. S., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 405-418.
- Aljabbar, A. F., & Prijati, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indah Makmur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(9).
- Ayuningtyas, E. A., & Noviana, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital*, 1(01), 1-12
- Budiasa, Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : CV. Pena Persada
- Budiyanto, Eko. Mochamad Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan*. Serang: CV. AA. Rizky
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ginting, N., Nagara, P., Selly, R. Y., & Mariana, D. (2021). Effect of motivation, work environment and workload on employee performance at PT. Benua Penta Global Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(12), 463-467.
- Harras, Hadyati. Endang Sugiarti., dan Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387.
- Ihzardian, G. O., & Suwitho, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cherry Mie. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(3).
- Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 280 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan.

- Khaeruman dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang : CV.A.A. Rizky.
- Kusumawardani, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Mirzania, A. (2024). The Influence Of Workload, Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees.
- Mahawati, Eni dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Semarang : Yayasan Kita Menulis
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 8(9).
- Qurniyati, A., & Setyariningsih, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti (Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit)
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2015). Organizational Behavior. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Safrizal, Helmi. (2022).Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai. Purbalingga : CV. Eureka Media Aksara.
- Sahir, Syarida. (2021). Metodologi Penelitian. Bojonegoro: KBM INDONESIA