

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai di Bpkad Kab. Bangkalan

¹Muhammad Mohalli, ²Suryanto

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: ¹Muhammadmohalli12@gmail.com, ²Suyanto_fe@unitomo.ac.id

English Title: The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees in Bpkad Kab. Bangkalan

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja, penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan dimana responden yang digunakan sebanyak 66 orang Teknikpengumpulam data dilakukan menggunakan kuisisioner dengan pengukuran skala likert danskala interval.Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) denganmenggunakan software SmartPls.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasberpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan beban kerja tidakberpengaruh terhada kinerja. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.Hasil inidiharpakan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja ,Motivasi kerja, Kinerja dan Kepuasan kerja

Abstract *This study aims to analyze employee performance as influenced by workload and work motivation through job satisfaction, this research was conducted on employees of the Regional Financial and Asset Management Agency Kab. Bangkalan where the respondents used were 66 people The data collection technique was carried out using a questionnaire with Likert scale measurements and an interval scale. The analysis method used is Partial Least Square (PLS) using SmartPls software. The results of this study indicate that motivation affects employee performance. While workload has no effect on performance. Satisfaction has no effect on performance. These*

results are expected to be able to be taken into consideration for related parties in improving employee performance.

Keywords: *Workload, Work Motivation, Performance and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja yang tercantum dalam Peraturan Bupati Bangkalan Nomor 63 Tahun 2016 sebagaimana dimaksud bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bangkalan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan di bidang teknis keuangan dan aset daerah memegang peranan penting dalam bidang teknis keuangan dan aset daerah.

Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi faktor penting bagi suatu instansi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang sudah dilakukan dan yang belum dilakukan oleh karyawan.

Menurut Robbins (2015), kinerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, merupakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasil yang diperoleh.
3. Waktu produksi (production time), merupakan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang menjadi tanggung jawabnya.

Bebankerja adalah suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja (Munandar, 2014). Sedangkan menurut Tarwaka (2015) bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas dengan lingkungan kerja pada suatu tempat kerja itu sendiri. Lain dari itu dalam Pemendagri No 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang berlebih secara terus menerus akan berdampak pada fisik, mental dan perilaku sosial pegawai.

Beberapa indikator beban kerja menurut Munandar (2014) yaitu :

1. Target yang harus dicapai, merupakan suatu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu
2. Kondisi pekerjaan, berkaitan dengan kondisi yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan
3. Standar Pekerjaan, Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Penting juga untuk memotivasi pegawai agar target kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai, Mangkunegara (2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Para ahli yang lain juga mengemukakan pendapatnya tentang motivasi bahwa, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017) jenis-jenis motivasi sendiri ada 2 yakni:

1. Motivasi Kerja Positif, jenis motivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi kerja positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Kerja Negatif, jenis motivasi ini merupakan kebalikan dari motivasi kerja positif yaitu memotivasi kerja bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman

Selain itu alat-alat motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Material Incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada seseorang seperti : uang dan barang.
2. Non material Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi seperti : penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa dan perlakuan yang wajar.

Terdapat beberapa Indikator Motivasi Kerja seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015), Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya. Seseorang yang senang dengan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya. seseorang akan melakukan sesuatu yang terbaik, dalam menyelesaikan pekerjaan dengan segala upaya untuk hasil yang terbaik..
3. Moral Kerja. Nilai-nilai yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan Standar mutu yang telah ditetapkan.
4. Kedisiplinan. serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Pengembangan Hipotesis

Bebankerja adalah suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Penelitian Manulu dkk (2022) dan Sudiarditha dkk (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H1) : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memiliki pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Gabriella dan Tannady (2019), Harahap dkk (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H2): Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan.

Sudiarditha dkk (2019) dan Qhisbullah (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H3) :Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,

Kirana dkk (2021) dan Qhisbullah (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H4) :Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,

Chandra dkk (2021) dan Thalib dkk (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

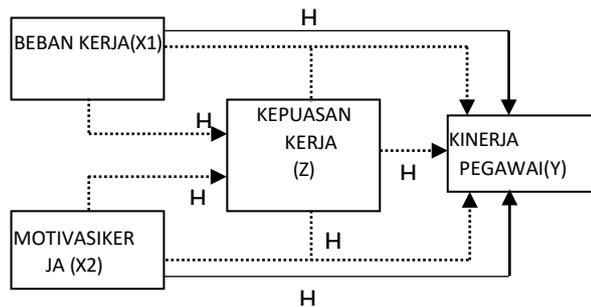
(H5) :Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,

Malau dan kasmir (2021) dan Sudiarditha dkk (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan Thalib dkk (2021) dalam penelitiannya tidak menemukan pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H6):Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening,

(H7) :Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut



METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yakni semua populasi digunakan sebagai sampel dengan tambahan kriteria masa kerja minimal 2 tahun

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yaitu pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka setiap variabel akan dibagi menjadi beberapa indikator, kemudian indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun terdapat 4 tingkatan jawaban dalam skala likert yaitu sangat setuju (skor 4), setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan ialah Partial Least Square (PLS) dengan alat SmartPLS Penggunaan SmartPLS sendiri memiliki keunggulan seperti dapat memberikan output nilai.

pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan total effect beserta nilai p , standard error, dan effectsize. Teknik Partial Least Square (PLS) banyak digunakan untuk analisa kausalprediktif (causal-predictive analysis) yang rumit, Ghazali (2006) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

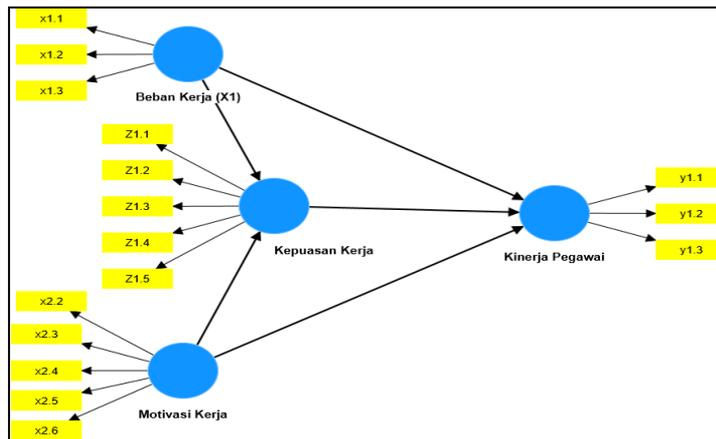
frekuensi hasil kuesioner masing-masing variabel dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1. Gambaran Persepsi pegawai terhadap beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden				Total
	4	3	2	1	
XI.1	29	31	6	0	66
	43,94%	46,97%	9,09%	0%	100%
XI.2	17	35	12	2	66
	25,76%	53,03%	18,18%	3%	100%
XI.3	34	31	1	0	66
	51,52%	46,97%	2%	0%	100%
X2.1	27	24	15	0	66
	40,91%	36,36%	22,73%	0,00%	100%
X2.2	24	29	13	0	66
	36,36%	43,94%	19,70%	0,00%	100%
X2.3	28	25	13	0	66
	42,42%	37,88%	19,70%	0,00%	100%
X2.4	46	10	10	0	66
	69,70%	15,15%	15,15%	0,00%	100%
X2.5	39	18	9	0	66
	59,09%	27,27%	13,64%	0,00%	100%
X2.6	33	28	4	1	66
	50,00%	42,42%	6,06%	1,52%	100%
ZI.1	24	34	8	0	66
	36,36%	51,52%	12,12%	0,00%	100%
ZI.2	34	25	7	0	66
	52%	37,88%	10,61%	0,00%	100%
ZI.3	19	36	11	0	66
	28,79%	54,55%	16,67%	0,00%	100%
ZI.4	18	28	20	0	66
	27,27%	42,42%	30,30%	0,00%	100%
ZI.5	20	41	5	0	66
	30,30%	62,12%	8%	0,00%	100%
YI.1	45	20	1	0	66
	68,18%	30,30%	1,52%	0%	100%
YI.2	30	36	0	0	66
	45,45%	54,55%	0%	0%	100%
YI.3	32	23	11	0	66
	48,48%	34,85%	16,67%	0%	100%

Sumber :olah data (2023)

Dari data kuisiner diatas kemudian diolah menjadi Smart PLS dengan Path seperti gambar di bawah ini ;



Berdasarkan estimasi hasil model algoritma OLS dapat dilihat bahwa semua konstruk diketahui telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE setiap konstruk > 0,5. Nilai AVE masing-masing konstruk kemudian ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Loading Factor Values and AVE Values

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Convergent Validity
Kepuasan Kerja	Z1.1	0.770	0,727	Valid
	Z1.2	0.670		
	Z1.3	0.826		
	Z1.4	0.781		
	Z1.5	0.557		
Beban Kerja	x1.1	0.843	0,814	Valid
	x1.2	0.763		
	x1.3	0.833		
Motivasi Kerja	x2.2	0.750	0,759	Valid
	x2.3	0.692		
	x2.4	0.751		
	x2.5	0.885		
	x2.6	0.701		
Kinerja Pegawai	y1.1	0.687	0,805	Valid
	y1.2	0.904		
	y1.3	0.811		

Sumber :olah data (2023)

Uji Hipotesis

Untuk melihat hasil signifikansi antar variabel dengan melihat nilai sampel asli dan nilai signifikansi T-statistik. Hasil keluaran SmartPLS dengan menggunakan count PLS Bootstrapping secara lebih lengkap ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Pengujian Hipotesis

Pengaruh	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	2.581	0.011
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	1.931	0.056
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	1.829	0.070
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	2.176	0.032

Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	2.315	0.023
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	1.406	0.163
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	1.256	0.212

Sumber : olah data (2023)

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung terhadap hasil analisis PLS, berikut ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini :

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2.581 > 1.999$) mempunyai nilai P-values sebesar $0.011 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2.176 > 1.999$) mempunyai nilai P-values sebesar $0.032 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tidak mempunyai pengaruh dengan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1.829 < 1.999$) mempunyai nilai P-values sebesar $0.070 > 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak mempunyai pengaruh dengan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1.931 > 1.999$) mempunyai nilai P-values sebesar $0.056 > 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh dan signifikan dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2.315 > 1.999$) mempunyai nilai P-values sebesar $0.023 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Beban kerja melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh dengan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1.406 < 1.999$) mempunyai nilai P-values sebesar $0.163 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Motivasi kerja melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh dengan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1.256 < 1.999$) mempunyai nilai P-values sebesar $0.212 > 0.05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

1. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,
2. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,
4. Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,
5. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,
6. Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan,
7. Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bangkalan.

Saran

1. Disarankan untuk mencari lembaga dibidang lain selain lembaga pemerintahan untuk membandingkan hasil penelitian terdahulu dengan setiap bidang pekerjaan.
2. Menggunakan berbagai kombinasi variabel yang berbeda dari penelitian ini serta disesuaikan dengan tema yang dibahas.
3. Perlu untuk mendistribusikan pekerjaan secara merata kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Disarankan untuk menganalisa kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

REFERENSI

- Gabriela, Petrina dan Hendy Tannady.2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8Bekasi.Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI) Juli 2019.Hal: 121 – 124. ISBN: 978-602-52720-2-8.
- Harahap, Sandhi Fialy dan Satria Tirtasaya. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135ISSN 2623-2634 (online). DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. BumiAksara
- Kirana, K. C., A. Lukitaningsih, and D. M. Londin. 2021. *Analysis OfThe Impact of Work Load, Work Stress on Job Satisfaction with Motivation as InterveningVariables*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 19, Number 4, Pages 791–803. Malang: UniversitasBrawijaya

<http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>.

- Malau, sarjan Thoho dan Kasmi-Kasmir. 2021. Effect Of Workload And Work Discipline On Employee Performance Of PT. XX With Job Satisfaction As Intervening Variable. Volume 2, Issue 5, August 2021. E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419XDOI: <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>
- Mangkunegara, AP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manulu Watson Ap dkk. 2022. *Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III*. Journal of Management, 12 (2) (2022) 1960-1970
- Mathis, Robert L – John H. Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Peraturan Bupati Bangkalan Nomor 63 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bangkalan
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
- Qhisbullah, Ahmad dkk. 2023. *The Effect of Workload and Job Satisfaction on Outsourced Employee Performance*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan DOI: 10.22219/jamanika.v3i01.25448 Jamanika March 2023 Vol.03 No.01
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Organization Behaviour*, Edisi Kelima belas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). *Study Of Employee Performance: Workload On Job Satisfaction And Work Stress*. Econosains, 17(1), P 31-45
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). *Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 22(2), 203-215. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6784>.