

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT DONOR DARAH PMI KABUPATEN MADIUN

Andrian Yudi Hartanto¹⁾, Apriyanti²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

andrianyh.mjn@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

kelip.apriyanti@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

vanrobbey@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and workload on employee job satisfaction at the PMI Blood Donor Unit in Madiun Regency. The population in this study is the PMI Madiun Blood Donor Unit. This study used purposive sampling and obtained a sample of 35. The research method used was a quantitative approach to primary data using multiple linear regression analysis using SPSS version 20. The results of this study indicate that work motivation has an effect on employee job satisfaction and workload has an effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Workload, Job Satisfaction, PMI Madiun Regency Blood Donor Unit*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun. Populasi dalam penelitian ini yaitu Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 35. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif data primer dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi itu membutuhkannya. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya akan dikelola oleh manusia (Hasmin & Nurung,

2017:1). Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Dalam memberikan pelayanan yang baik, perlu dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme pekerjaan/karyawan, karena kualitas SDM memiliki peran yang sangat sentral pada sebuah organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat/publik (Muamar & Aprianti, 2017). Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Iswandi, 2021).

Motivasi menurut (Astuti & Mayasari, 2021) merupakan rangsangan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan seseorang agar dapat melakukan sesuatu, motivasi ini muncul dikarenakan adanya dorongan baik berupa materiil maupun *non* materiil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh faktor minat, upah yang diterima, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, hubungan interpersonal dan peluang untuk bekerja (Sofiatun & Solichin, 2023). Motivasi kerja itu sendiri merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi untuk melakukan aktifitas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang dapat mengubah seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi akan mempengaruhi seorang dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan dan menjadi dorongan, sebab, atau alasan dalam melakukan sesuatu (Candra et al, 2022).

Beban kerja menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Menurut (Nabawi, 2021) beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal suatu jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik tersendiri untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Apabila seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Candra et al., 2022).

Kepuasan kerja menurut (Nabawi, 2021) merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh setiap karyawan atas apa yang telah ia kerjakan atau dapatkan didalam organisasi atau perusahaan (Rahayu & Aprianti, 2020). Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pada pekerjaan yang dilakukan. Hoppock (1935) menulis sebuah buku tentang konsep kepuasan kerja dan memberikan definisi bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Suyatno et al (2020:62) mengatakan kepuasan kerja bisa terwujud dalam bentuk hubungan positif dengan kolega dan penyelia di tempat kerja, serta perasaan sebagai bagian dari tim/organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Nabawi (2021) ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain: 1) menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan bagi organisasi. Kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Masalah kepuasan kerja pada penelitian ini terjadi pada Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun. Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun merupakan unsur pelaksana Palang Merah Indonesia Kabupaten Madiun di bidang donor darah dan transfusi darah.

Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun mempunyai tugas melaksanakan tugas mengolah dan menghasilkan persediaan darah transfuse yang aman, lengkap, cepat tersedia setiap saat. Berdasarkan hasil observasi dan beberapa data yang

didapatkan, ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun. Gejala yang terlihat adalah ketidakpuasan akan gaji, perilaku pemimpin, pekerjaan dan beban kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun diketahui bahwa semenjak adanya kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) yang berimbas kepada kenaikan harga-harga kebutuhan lainnya, para karyawan berharap kebijakan tersebut juga diiringi dengan kenaikan pendapatan atau gaji karyawan. Namun, karena tidak adanya peningkatan Biaya Pengganti Pengolahan Darah (BPPD), maka gaji pegawai Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun juga tidak mengalami peningkatan.

Peneliti melihat pada Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun belum terjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja. Karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas lembaga tanpa berusaha mengenal lebih dekat pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja. Apabila terjalinnya hubungan yang baik antara pegawai dalam meningkatkan kinerja dan pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan pegawai tersebut mudah stres dan kinerja pegawai akan menurun sehingga menyebabkan lembaga tidak mampu mencapai target. Berikut ini bukti data hasil kinerja pegawai Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun. Adapun masalah yang ada diantaranya seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Madiun”**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan adanya keadaan yang tetap, namun dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Kurniawan & Prasilowati, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sofiatun & Solichin, 2023) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan..

Motivasi Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Motivasi telah didefinisikan sebagai: proses psikologis yang memberikan tujuan dan arah perilaku (Kreitner, 1995); kecenderungan untuk berperilaku dengan cara *purposive* untuk mencapai tujuan tertentu, yakni kebutuhan yang tak terpenuhi, sebuah *drive* atau dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan atas kepuasan (Higgins, 1994), dan kemauan untuk mencapai tujuan (Bedeian, 1993).

Beban Kerja

Menurut (Rolos et al, 2018) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja akan dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah. Menurut (Wulandari & Mathori, 2023) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan jumlah 53 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat uji statistik SPSS. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *purposive sampling*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini kepuasan karyawan dan variabel independent adalah motivasi kerja dan beban kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan jumlah 53 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan

alat uji statistik SPSS. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Berikut uji yang dilakukan dalam penelitian ini:

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif untuk menjelaskan karakteristik sampel terutama yang mencakup nilai rata-rata (*mean*), nilai ekstrim yang nilai minimum dan nilai maksimum serta standart deviasi (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	53	35	50	41.51	3.320
Beban Kerja	53	34	50	41.89	3.303
Kepuasan Karyawan	53	36	50	42.13	2.922
Valid N (listwise)	53				

Sumber: Data Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif diatas memberikan informasi bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 35, maximum 50, mean 41,51, standart deviasi 3,320. Variabel beban kerja memiliki nilai minimum 34, maximum 50, mean 41,89, standart deviasi 3,303. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 36, maximum 50, mean 42,13, standart deviasi 2,922.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguku kevalidan atau tidaknya butir-butir pertanyaan dalam suatu kuesioner. Pernyataan dinyatakan valid jika jika $r_{tabel} \leq r_{hitung}$ dari validitas yaitu 0,2262. Sebaliknya apabila $r_{tabel} \geq r_{hitung}$ dari validitas yaitu 0,2262 maka pernyataan tidak valid. Berikut uji validitas setiap variabel data pada penelitian ini:

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK_1	38.06	8.362	.322	.757
MK_2	38.40	7.398	.579	.721

MK 3	38.43	8.327	.565	.736
MK 4	38.15	8.015	.460	.740
MK 5	38.53	7.985	.497	.736
MK 6	38.60	7.744	.385	.751
MK 7	38.06	8.362	.322	.757
MK 8	38.40	7.398	.579	.721
MK 9	38.25	7.727	.396	.750
MK 10	38.23	8.140	.293	.764

Sumber : Data Diolah, 2023.

Tabel 4. Uji Validitas Beban Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK 1	37.57	9.520	.402	.761
BK 2	37.66	9.882	.320	.769
BK 3	37.89	8.833	.459	.753
BK 4	37.66	9.036	.381	.765
BK 5	37.53	9.177	.421	.758
BK 6	37.74	8.813	.572	.740
BK 7	37.70	9.253	.437	.756
BK 8	37.91	8.549	.413	.764
BK 9	37.60	8.705	.484	.750
BK 10	37.74	8.813	.572	.740

Sumber : Data Diolah, 2023.

Tabel 5. Uji Validitas Kepuasan Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK 1	37.94	8.554	.416	.749
KK 2	37.75	8.458	.377	.755
KK 3	38.17	8.028	.507	.736
KK 4	37.74	8.660	.418	.749
KK 5	37.98	8.596	.353	.758
KK 6	38.02	8.096	.503	.737
KK 7	37.74	8.313	.497	.738

KK 8	37.77	8.294	.469	.742
KK 9	38.00	8.692	.367	.755
KK 10	38.25	8.496	.401	.751

Sumber ; Data Diolah, 2023.

Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi 0,2241. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,2241 daya pembedanya dianggap memuaskan. Sebaliknya, item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,2241 dianggap tidak valid. Pada tabel diatas hasil variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji keandalan yang dapat mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha (a)*. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel:

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
1	Variabel Motivasi Kerja	0,763
2	Variabel Beban Kerja	0,775
3	Variabel Kepuasan Karyawan	0,766

Sumber : Data Diolah, 2023.

Menurut Ghozali (2011), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha (a)* > 0,60. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan besaran *Cronbach alpha (a)* untuk masing-masing variabel mencapai diatas > 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah cukup reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.08860281
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,841 atau lebih besar dari 0,05, artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat ditemukan atau tidak korelasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas melihat *variance inflation* (VIF) dan *tolerance* dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.755	1.325
	Beban Kerja	.755	1.325

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,775 dengan nilai VIF 1.325. Variabel Beban Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,755 dengan nilai VIF 1.325. Artinya nilai *tolerance* semua variabel > 0,10 atau nilai VIF < 10.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi memiliki kesalahan pengganggu di periode t dengan kesalahan dalam periode sebelumnya. Hasil pengujian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Uji Autokorelasi

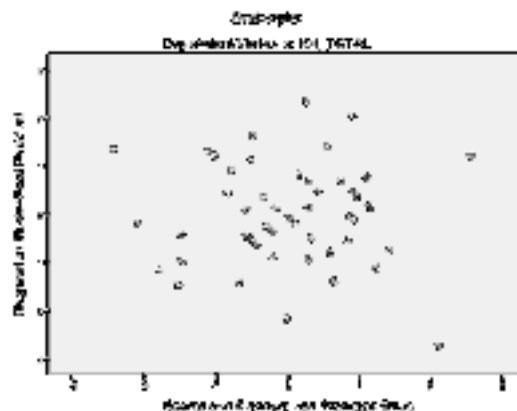
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.600	.583	1.85352	1.667

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hasil berupa tabel yang berisi nilai dari *Durbin Watson* yaitu 1,667. *Durbin Watson* signifikan karena $n = 53$ dan $k = 2$, nilai $dL = 1,4797$ dan $dU = 1,6357$. Maka nilai $dU < DW < 4-dU$ ($4-1,6357 = 2,3643$) sehingga dapat dikatakan penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi bila timbul perbedaan antara *variance* pada residual atau observasi lainnya. Pengujian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen serta berpengaruh signifikan atau tidak. Hasil pengujian statistic t yaitu:

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.517	.000
	Motivasi Kerja	2.969	.005
	Beban Kerja	3.959	.000

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan uji statistic t diatas menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai t 2,969. Variabel Beban memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t 3,959. Maka dari itu semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan tingkat motivasi kerja pada karyawan terletak pada saat ketika karyawan merasa senang akan menerima suatu tantangan dalam pekerjaan yang diberikan. Beban kerja karyawan pada pekerjaan terletak pada saat ketika target yang harus dicapai dalam pekerjaan harus jelas. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

Saran bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memilih objek pengamatan yang lebih baik dan menambahkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, & Mayasari. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. Retrieved from <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18–25. Retrieved from <https://doi.org/10.7454/arsi.v8i1.4134>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hasmin, & Nurung, J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Retrieved from <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. Retrieved from <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>

- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. Retrieved from <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Kurniawan, A., & Prasilowati, S. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. Retrieved from <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Muamar, K., & Aprianti, K. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Sanggar Kabupaten Bima. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. Retrieved from <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sofiatun, & Solichin, M. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kauss Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2725–2740.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D., Satriawan, D., Palupiningtyas, D., & Fitriana. (2020). *Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(1), 137–156.