



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v4i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muchammad Lukmanul Chakim¹, Muhammad Ridwan Basalamah², Moh. Cholid Mawardi³

¹Universitas Islam Malang, Malang, Indonesia, 22552081004@unisma.ac.id

²Universitas Islam Malang, Malang, Indonesia, ridwanbasalamah@unisma.ac.id

³Universitas Islam Malang, Malang, Indonesia, mcholidmawardi_fe@unisma.ac.id

Corresponding Author: 22552081004@unisma.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine the influence of workload and work discipline on employee performance through motivation as a mediating variable at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. This study was conducted on 84 employees. using nonprobability sampling techniques that do not provide equal opportunities or opportunities for each element. The data analysis technique uses Smart PLS (Partial Least Square) Software. The results of the quantitative analysis in this study indicate that UIN Maulana Malik Ibrahim Malang employees perceive all research, namely workload, work discipline, motivation and employee performance. Workload has a significant effect on the performance of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang employees. Work discipline has a significant effect on the performance of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang employees. Motivation has a significant effect on the performance of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang employees. Workload has a significant effect on employee performance through motivation has a significant effect on the performance of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang employees.*

Keyword: *Workload, Work Discipline and Motivation, and Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini dilakukan pada 84 pegawai. menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur. Teknik analisis data menggunakan Software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merepsepsikan semua penelitian, yaitu beban kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan di dalam organisasinya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup. Indikator-indikator tersebut merupakan bagian dari budaya kerja, komitmen dan gaya kepemimpinan transformasional. Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat (Geoliling, 2021).

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau proses yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu serta standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja karyawan mengacu pada intensitas penugasan dari jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Beban kerja juga didefinisikan sebagai hubungan yang dirasakan antara perbandingan kemampuan karyawan dalam memproses suatu pekerjaan dengan jumlah sumber daya yang seharusnya diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, beban kerja sama halnya dengan perbedaan antara ekpektasi karyawan mengenai pekerjaannya terhadap apa yang sesungguhnya ditugaskan dalam periode waktu tertentu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu instansi, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas adalah sumber daya yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang menuju pada terciptanya maksud dan tujuan suatu organisasi, yaitu bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia yang mengarah pada kinerja yang baik. Sumber daya manusia dapat menjadi pusat masalah atau persoalan bagi suatu instansi ketika potensi mereka tidak dikembangkan seoptimal mungkin, sebaliknya sumber daya manusia bisa menjadi sumber keberhasilan bagi instansi apabila potensinya dikembangkan secara optimal (Sanjaya, 2012).

Pada dasarnya instansi ditekankan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk mengembangkan institusinya. Instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Sesuai pendapat Moehariono (2009:60), kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi, serta tujuan dari suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:9) menyatakan bahwa kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (per jam). Jadi pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, oleh karena itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang memiliki prestasi akan dipromosikan dan diberikan penghargaan atas prestasinya, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didominasi. Saat ini, hubungan antara manusia dengan cakupan berbagai aspek kehidupan telah menempatkan isu demokratis dalam kedudukan penting, lembaga pemerintah pada beberapa negara dijadikan sebagai organisasi public service dalam mensejahterakan masyarakatnya yang merupakan tantangan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dengan kinerja yang efektif dan efisien. Suatu organisasi pemerintahan yang terstruktur harus mampu mengikuti zaman yang berkembang kian modern serta melakukan penyesuaian diri dengan tuntutan zaman yang terus mengalami perubahan-perubahan.

Berdasarkan dari Kementrian Agama untuk melakukan Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sangat berpengaruh pada hal faktor-faktor fundamental pendukung kinerja seperti kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi juga harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, namun seringkali instansi dalam suatu instansi hanya menuntut kinerja yang tinggi dari pegawainya tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rivai, 2014). Kinerja yang baik atau jelek bisa mencerminkan kekuatan / kelemahan proses staffing yang dilaksanakan; Ketidakakuratan Informasi. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahankesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencanarencana sumber daya manusia, atau komponenkomponen lain dalam sistem informasi sumber daya manusia; Kesalahan Desain Pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu diagnose kesalahan tersebut; Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian kinerja secara akurat dapat memberikan sumbangan pada pengambilan keputusan internal tanpa diskriminasi; Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi juga faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan diketahuinya masalah-masalah tersebut, unit yang mengelola sumber daya manusia mungkin dapat memberikan bantuan penyelesaiannya (Suwanto, 2020).

METODE

Penelitian ini dilakukan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan target sampel sebanyak 84 Pegawai, yang bekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variable mediasi.

Desain Penelitian dan Pengambilan Sampel

Penelitian ini penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan purposive sampling yaitu pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pendekatan ini memastikan bahwa sampel terdiri dari individu- individu yang yang bekerja di instansi, sehingga meningkatkan relevansi temuan penelitian, dengan tautan yang disediakan untuk mengakses survei melalui Google Forms.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan mengenai karakteristik demografis responden dan variabel-variabel utama yang diteliti. Kuesioner dibagi menjadi dua bagian: Demografi - Bagian ini mengumpulkan data mengenai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan informasi latar belakang lainnya yang relevan.

Variabel Penelitian - Bagian ini mencakup pernyataan-pernyataan yang dirancang untuk mengukur budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Skala Likert 5 poin digunakan, mulai dari 'sangat tidak setuju' (1) hingga 'sangat setuju' (5), yang memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan.

Data Analisis

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS). PLS dipilih karena kemampuannya untuk menangani model multivariat yang kompleks yang melibatkan variabel laten, sehingga cocok untuk tujuan penelitian untuk memeriksa beberapa konstruk yang saling terkait. Selain itu, PLS sangat efektif dalam mengelola data yang tidak terstruktur dan kumpulan data yang besar, memberikan prediksi yang kuat bahkan ketika hubungan antar variabel sangat kompleks. Fleksibilitas dan kemampuan prediksi PLS menjadikannya alat yang ideal untuk analisis data dalam penelitian yang membutuhkan pemodelan yang canggih dan kesimpulan yang dapat diandalkan.

Dengan merinci desain penelitian, metode pengambilan sampel, proses pengumpulan data, dan pendekatan analisis, bagian metodologi ini memberikan informasi yang cukup untuk memungkinkan replikasi penelitian, sehingga memastikan keandalan dan validitas temuan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebanyak 84 pegawai.

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebarakan	115
Kuisisioner tidak kembali	(25)
Kuisisioner tidak lengkap	(6)
Kuisisioner yang dapat diolah	84

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS), yang dilakukan dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, sebuah teknik SEM berbasis varians, sangat cocok untuk menangani tantangan dalam regresi berganda, terutama ketika berhadapan dengan jumlah sampel yang kecil. Evaluasi model pengukuran berfokus pada penentuan validitas dan reliabilitas model. Penilaian ini didasarkan pada faktor-faktor seperti loading factor, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity, dan reliabilitas komposit.

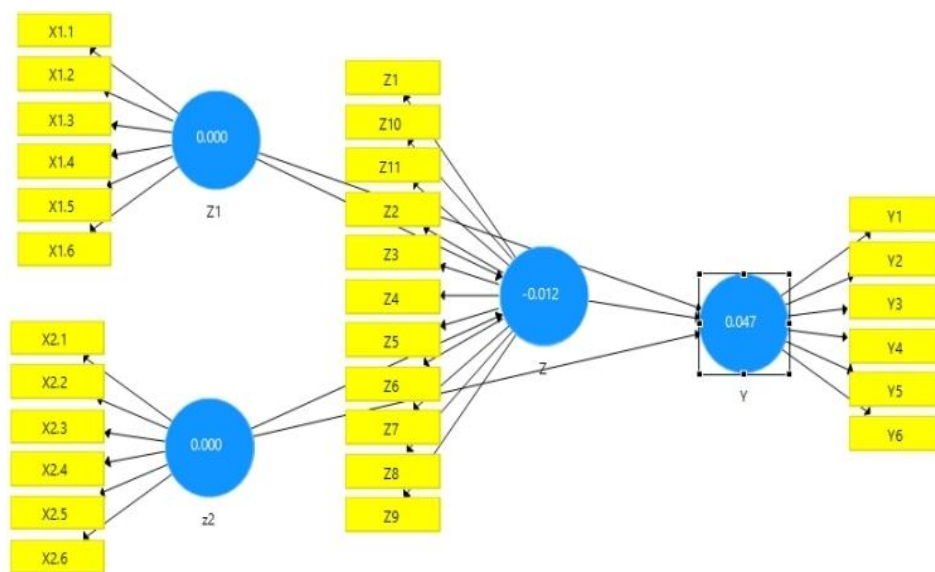
Tabel 1. Outer loading Results

Indikator Variabel	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
X1.1	0.985			
X1.2	0.748			
X1.3	0.988			
X1.4	0.875			
X1.5	0.887			
X1.6	0.756			
X2.1		0.878		
X2.2		0.764		
X2.3		0.854		
X2.4		0.951		
X2.5		0.783		
X2.6		0.793		
Z1			0.885	
Z2			0.785	
Z3			0.854	
Z4			0.756	
Z5			0.777	
Z6			0.893	
Z7			0.908	
Z8			0.873	
Z9			0.798	
Z10			0.707	
Z11			0.905	
Y1				0.705
Y2				0.786
Y3				0.876
Y4				0.707
Y5				0.856
Y6				0.785

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

Tabel 1 menyajikan hasil evaluasi dari indikator luar untuk setiap variabel. Analisis data yang menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) melibatkan pendekatan statistik multivariat yang sering digunakan dalam pemodelan persamaan struktural. Penilaian *outer loading* langkah penting dalam analisis PLS, yang bertujuan untuk menentukan seberapa baik setiap indikator mencerminkan konstruk yang ingin diukur. Reliabilitas komposit adalah metrik penting untuk mengevaluasi konsistensi internal konstruk dalam sebuah model. Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua konstruk menunjukkan nilai reliabilitas komposit di atas ambang batas 0,7, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang kuat di antara indikator-indikator yang terkait dengan masing- masing konstruk. Hal ini menegaskan bahwa ukuran-ukuran tersebut dapat diandalkan dan mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten di berbagai sampel. Nilai reliabilitas komposit yang memuaskan juga memperkuat ketahanan konstruk yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 1. mengilustrasikan hasil pengujian validitas, yang menunjukkan bahwa model tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan. *Outer loadings* dari indikator-indikator berada di atas ambang batas yang direkomendasikan, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk melebihi 0,5, yang menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Selain itu, validitas diskriminan dikonfirmasi karena setiap konstruk menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran adalah valid.



Sumber: Output PLS-SEM (2026)
Gambar 1. Validity Testing

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator untuk setiap konstruk memiliki validitas konvergen yang memadai, yang berarti bahwa lebih dari setengah varians indikator-indikator tersebut dijelaskan oleh konstruk yang mendasarinya.

Tabel 2. Value of Average variance Extracted

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.802	0.960	0.872	0.823
Disiplin Kerja	0.787	0.810	0.708	0.785
Motivasi	0.836	0.833	0.882	0.754
Kinerja Pegawai	0.983	0.784	0.796	0.782

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

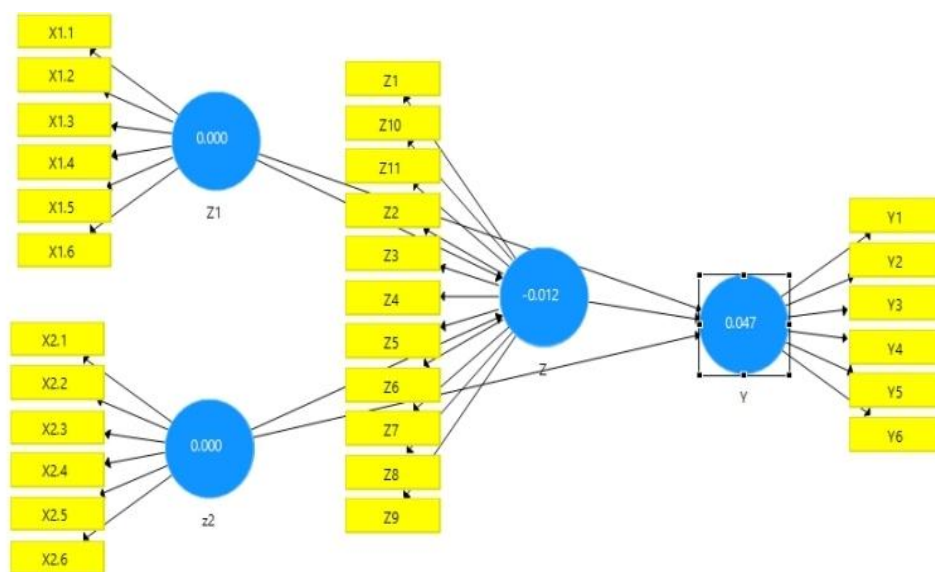
Tabel 3 menunjukkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya, sehingga mengkonfirmasi pencapaian validitas diskriminan. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk berbeda dan menangkap varians uniknya sendiri, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mengukur setiap konstruk tidak tumpang tindih secara signifikan dengan indikator-indikator yang mengukur konstruk lainnya. Akibatnya, model ini secara efektif membedakan antara konstruk-konstruk tersebut, memastikan bahwa konstruk-konstruk tersebut terwakili secara valid dalam analisis.

Tabel 3. Fornell Larcker Criterion

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi
Beban Kerja	0.744			
Disiplin Kerja	0.981	0.963		
Kinerja Pegawai	0.964	0.965	0.840	
Motivasi	0.939	0.931	0.968	0.920

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

Gambar 2 mengilustrasikan visualisasi hubungan antar variabel dan menunjukkan kekuatan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, termasuk melalui jalur mediasi yang melibatkan variabel perantara. Hal ini memberikan wawasan yang lebih dalam untuk memahami dinamika antar variabel dalam model penelitian. Tabel 4 menyajikan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Setiap koefisien jalur, t-statistik, dan p-value digunakan untuk menilai apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Tabel ini memberikan gambaran pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian.



Sumber: Output PLS-SEM (2026)

Gambar 2. Uji Hipotesis

Tabel 4. Results of hypothesis testing

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja → Motivasi	0.106	0.104	0.132	0.805	0.001
Disiplin Kerja → Motivasi	0.479	0.476	0.130	3.681	0.000
Beban Kerja → Kinerja Pegawai	0.193	0.199	0.088	2.179	0.000
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.599	0.599	0.077	7.752	0.000
Motivasi → Kinerja Pegawai	0.294	0.294	0.113	2.593	0.010
Beban Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai	0.092	0.096	0.054	1.713	0.001
Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai	0.287	0.284	0.085	3.370	0.001

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

- 1) Beban Kerja terhadap Motivasi diketahui nilai t-statistik adalah $7,691 > 1,96$ dan untuk nilai P values nya ialah $0,000 < 0,05$ yang artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi yang artinya hipotesis 1 diterima.

- 2) Disiplin Kerja terhadap Motivasi ialah $2,237 > 1,96$ dan untuk nilai P-values nya ialah $0,020 < 0,05$ yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi, artinya hipotesis 2 diterima.
- 3) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ialah $6,469 > 1,96$ dan untuk nilai P values nya ialah $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. artinya hipotesis 3 diterima.
- 4) Hipotesis berikutnya diketahui nilai t-statistik untuk pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,918 < 1,96$ dan untuk nilai P-values nya ialah $0,359 > 0,05$ yang artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya hipotesis 4 ditolak.
- 5) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai nilainya $3,427 > 1,96$ dan untuk nilai P-values nya ialah $0,001 < 0,05$ yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya hipotesis 5 diterima.
- 6) Efek tidak langsung (*indirect*) diketahui nilai t-statistik variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel Motivasi memiliki nilai t-statistik ialah sebesar $3,077 > 1,96$ dan nilai P values ialah sebesar $0,002 < 0,05$, hal ini menjelaskan hipotesis bahwa variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi diterima.
- 7) Sedangkan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi memiliki nilai t-statistik ialah sebesar $1,757 < 1,96$ dan nilai P values nya ialah $0,079 > 0,05$ yang artinya hipotesis bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki dampak positif yang kuat terhadap motivasi. Ini berarti bahwa beban kerja di dalam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang diterapkan dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, berarti bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat disiplin kerja dan motivasi yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja yang diterapkan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. g.

Hasil penelitian hubungan tidak langsung diterima yaitu secara parsial variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini disebabkan karena beban kerja mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh suatu organisasi. Beban kerja yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik, memotivasi pegawai, dan membentuk perilaku yang diinginkan..

KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa ditarik bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sedangkan Disiplin kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Untuk motivasi Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Beban Kerja dan Disiplin

Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui motivasi Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Keterbatasan ini dapat membatasi pemahaman tentang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja dalam konteks yang lebih luas. Selain itu penelitian hanya fokus pada tiga variabel utama: beban kerja, dan disiplin kerja. Namun, ada banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja. Ketidakmampuan untuk mempertimbangkan variabel-variabel ini dapat membatasi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

REFERENSI

- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Dharma, Surya (2004). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya, Program Pascasarjana FISIP*, Jakarta.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 Tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah.
- Luthans, J.F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono,dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of management Review*, 3(2), 327-332.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (1996). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Karya Darma IIP.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer pt. bank negara indonesia (persero) tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1).
- Mathis, R.L & Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Moehersono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Aparatur Sipil Negara
- Purbaningrat, P.M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan stres Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5.
- Riduwan dan Akdon. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung Alfabeta,.
- Rivai, V., Dato', A.F., & Basri, M. (2008). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S.P & Judge. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Sanjaya, F. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosi sebagai moderating variable. *Management Analysis Journal*, 1(2).
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama. Jakarta Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyanto, A.S & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Sutarto (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.