

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada MAN 2 Mojokerto

Ifanul Khabibah¹ Sri Rahayu² Sundjoto³

Program Pasca Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia^{1,2,3}

Email: ifanul.ik@gmail.com¹ rahayu.mahardhika@gmail.com² sdjt_5133@yahoo.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto yang meliputi Motivasi kerja, Disiplin kerja dan beban kerja, baik secara parsial, simultan maupun dominan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang melibatkan seluruh pegawai ASN maupun NON ASN dilingkungan MAN 2 Mojokerto yang berjumlah 123 orang. Dengan metode probability sampling dan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Variabel motivasi, disiplin dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola manusia dalam suatu organisasi agar mencapai suatu tujuan atas usahanya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sebenarnya menentukan kemajuan organisasi. Begitu banyak ahli yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam suatu organisasi atau operasional. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi, loyal, dan kesejahteraannya diakui. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk bergerak maju maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Jadi organisasi harus mencari cara untuk melakukan apa yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan untuk mendorong kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Apapun bentuk dan tujuan organisasi atau lembaganya, yang diciptakan atas dasar visi yang berbeda, mereka melayani rakyat dan dalam pelaksanaan tugas pegawai juga dikelola dan diurus oleh rakyat. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis dalam setiap aktivitas organisasi. Meskipun teknologi sudah maju saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Hakikat sumber daya manusia dalam setiap organisasi atau bisnis, khususnya lembaga pendidikan, membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. (Rahman & Yudi Ardian, 2020)

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana diatur dalam Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 tentang tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sumber daya manusia pada suatu lembaga instansi mempunyai peranan penting, karena tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik suatu instansi akan dapat menghadapi masalah untuk mencapai visinya. Sumber daya manusia memiliki peran penting, seperti dalam Visi-misi Presiden 2020-2024, dengan Visi, “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan berkepribadian berlandaskan Gotong-Royong” dan Misi (1) Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia, (2) Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing, (3) Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan, (4) Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan, (5) Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa, (6) Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya, (7) Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada seluruh Warga, (8) Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Terpercaya dan (9) Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan. Dan Presiden juga memberikan 5 point arahan yaitu (1) Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), (2) Pembangunan Infrastruktur, (3) Penyederhanaan Regulasi, (4) Penyederhanaan Birokrasi dan (5) Transformasi Ekonomi, (Peraturan Presiden No. 18 Tahun 2020)

Menurut Ghozali (2017) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak dari kebijakan layanan yang dilaksanakan. Kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto juga dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, jabatan, komunikasi, kompensasi, pelatihan, kepuasan kerja serta ada banyak yang lainnya (Wahyuddin dalam Mahardikwanto, 2013). Aspek-aspek itu akan berdampak sesuai kenyataan yang terjadi, ada yang berdampak secara keseluruhan dan yang berdampak sebagian. Kinerja pegawai yang baik Sebagian besar didasarkan pada dorongan motivasi yang baik pula. Motivasi menjadi salah satu pemantik kerja para pegawai untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para pegawai diantaranya dengan memberikan peluang pada pegawai untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah didapatkan. Melalui hal yang demikian, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang telah dicapai.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap hormat, patuh, menghargai dan memenuhi ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya maka pegawai siap untuk menerima sanksinya. Disiplin yang tidak datang dari hati nurani manusia menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak tahan lama. Disiplin akan datang, tumbuh dan berkembang melalui latihan, pendidikan atau pembentukan kebiasaan teladan yang berada di lingkungan keluarga, dari masih bayi dan masih dalam masa pertumbuhan dan dapat mengubahnya menjadi suatu bentuk disiplin yang menjadi lebih kuat. (Kaja, 2017) Untuk menjaga dan meningkatkan disiplin yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam menegakkan kedisiplinan. Terkadang karena ketidaktahuan karyawan tentang aturan, prosedur dan kebijakan saat ini adalah penyebab sebagian besar tindakan pendisiplinan. Salah satu cara untuk menyelesaikan ini dengan memberi penjelasan rinci tentang aturan, prosedur, lengkap dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya. (Tyas & Sunuharyo, 2018)

Karyawan maupun beban kerja sangat mempengaruhi perusahaan. Perusahaan harus mematuhi peraturan pemerintah dan berpegang pada standar yang telah ditetapkan, namun

perusahaan juga dapat lebih memperhatikan kondisi dan kinerja karyawannya agar tujuan yang dicapai oleh perusahaan dapat dengan mudah diwujudkan. Intinya pemerintah hanya melihat hasil dari regulasi yang dibuatnya, jarang melihat proses yang terjadi di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawannya sehingga menjadi satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu. mencapai efisiensi dan efektivitas. tujuan perusahaan sesuai dengan standar yang diberikan pemerintah dan volume pekerjaan sangat penting bagi perusahaan. (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) Kinerja karyawan adalah hasilnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan guna mencapai tujuan kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor dalam menentukan apakah suatu badan atau organisasi telah mencapai tujuannya. Untuk itu, kinerja dapat memengaruhi kinerja seluruh instansi. (Nabawi, 2019) Rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu cerminan dari ketidakberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan karyawannya sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja para karyawan tidak segera diperbaiki. (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020)

Penelitian yang terkait dengan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah sering dilakukan, salah satunya dilakukan oleh (Sari & Luturlean, 2022) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan". Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti bahwa variabel beban kerja termasuk dalam kategori baik, variabel disiplin kerja juga termasuk kategori baik dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Studi ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan disiplin kerja terhadap efisiensi karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan juga semakin meningkat. Seperti halnya yang terjadi pada salah satu Sekolah Madrasah Aliyah Negeri di Mojokerto yaitu MAN 2 Mojokerto. Berdasarkan hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa disiplin kerja pada MAN 2 Mojokerto belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang telah ada. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir, yang juga ditemukan peneliti di MAN 2 Mojokerto bahwa masalah disiplin kerja masih bisa dikatakan kecil. Hal ini dikarenakan masih adanya guru/pegawai yang tidak hadir tanpa penjelasan yang jelas dan alasan ketidakhadirannya adalah sakit ringan, yang sebenarnya masih bisa masuk kerja, tidak masuk sekolah pada jam kerja, terlambat masuk kerja, pulang lebih awal dan sebagainya. Jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan tujuan sekolah yang telah ditetapkan tidak akan tercapai sehingga mengakibatkan buruknya pendidikan di sekolah (Alhusaini, Kristiawan, & Eddy, 2020)

Jika seorang guru dan pegawai merasa bahwa beban kerja yang diembannya semakin banyak, maka akan mempengaruhi disiplin kerja. Kedisiplinan dalam bekerja juga menjadi penyebab kinerja guru dan pegawai yang belum maksimal karena hal tersebut menjadi tolak ukur bagi seorang pekerja atau guru dalam melaksanakan kinerjanya pada tugas apa pun. Seseorang yang tidak disiplin dalam waktu maupun tugas, maka semua pekerjaannya tidak akan ada yang selesai dan akan memberikan dampak penilaian buruk dari kepala madrasah. Disiplin kerja akan berbanding lurus dengan output kerja, karena bila seorang guru atau staff disiplin dalam bekerja artinya mereka akan mampu menggunakan setiap waktu dan kesempatan

dengan baik dalam rangka tercapainya tujuan dari sebuah lembaga atau madrasah. Berdasarkan keterangan latar belakang diatas, penulis memilih untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada MAN 2 Mojokerto”. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto? Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto? Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto? Adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto? Manakah diantara variabel motivasi, disiplin kerja dan beban kerja, yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto? Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Untuk menganalisis pengaruh motivasi tenaga kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Mojokerto yang terletak di Jl. RA. Basuni No. 306 Sooko, Dusun Daleman Utara, Desa Japan, Kecamatan Sooko, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61361 dengan Status Negeri dan Akreditasi A. Waktu penelitian ini yaitu pada tahun Pelajaran 2023/2024. Menurut Sugiono (2013) dalam (Iriyanti, Qomariah, & Suharto, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang dibentuk oleh objek atau subjek dengan jumlah tertentu dan sifat-sifat yang ditentukan berdasarkan penelitian yang akan diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai baim ASN, NON ASN maupun PPPK pada MAN 2 Mojokerto yang berjumlah 123 Orang. Sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Sampel terdiri dari beberapa karakteristik populasi yang akan diteliti. Semua data yang diperoleh dari sampel akan diambil kesimpulan, itulah yang kemudian diterapkan pada populasi. Oleh karena itu, sampel yang digunakan harus sepenuhnya mewakili populasi. (Sari & Rahayu, 2021) Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel.

Menurut Sujarweni dalam (Atika & Mafra, 2020) Sumber data yang disesuaikan untuk pengambilan data dalam penelitian ada 2, yaitu:

1. Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah. Peneliti mengumpulkan data langsung dari sumber atau tempat pertama dilakukannya objek penelitian. Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di MAN 2 Mojokerto.
2. Data Sekunder adalah data yang diolah terlebih dahulu dan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan data penelitian agar peneliti mendapat tambahan informasi dari sumber lain. Data sekunder biasanya dari jurnal, catatan, buku-buku seperti teori, majalah dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data dan instrumen dalam pengumpulan data merupakan faktor penting bagi keberhasilan penelitian. Hal ini berhubungan dengan bagaimana data dikumpulkan, siapa sumbernya dan teknik apa yang digunakan dalam penelitian. Metode

pengumpulan data adalah teknik atau cara untuk mengumpulkan data. Prosedur pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut ini:

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. Sistem kuisisioner adalah serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan kemudian dikirimkan kepada responden untuk diselesaikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan lembar kuisisioner setelah selesai diisi oleh sampel dikirim kembali kepada peneliti, setelah itu lembar kuisisioner dianalisis. Lembar kuisisioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Ghozali dalam (Paramban, 2018) Skala Likert sering digunakan untuk membuat kuisisioner.
2. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pencarian berupa teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Selain itu, mencari referensi berupa jurnal akademik dan tesis sebelumnya melalui internet dan perpustakaan. (Yusuf, Taroreh, & Lumintang, 2019)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto serta variabel mana yang paling berpengaruh dominan dari semua variabel bebas. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 123 responden yaitu seluruh pegawai pada MAN 2 Mojokerto melalui kuisisioner yang sudah dibagikan.

Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil kuisisioner penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa ketepatan pernyataan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), beban kerja (X_3) pada MAN 2 Mojokerto terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan valid dan reliable, serta koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa *Adjusted R²* sebesar 0,663 atau 66,3% ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja sebesar 66,3%. Hal ini sesuai dengan kenyataan di MAN 2 Mojokerto dengan pemberian motivasi, penerapan disiplin dan pengampunan tugas sesuai beban kerjanya dapat mempengaruhi capaian kinerja organisasi.

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pertama tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana, sehingga diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linear berganda. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_1 sebesar 0,000 yang artinya kurang dari kriteria signifikan yaitu sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis pertama diterima karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) pegawai di MAN 2 Mojokerto berpengaruh terhadap kerjanya, jika motivasi yang dimiliki oleh pegawai MAN 2 Mojokerto meningkat akan berpengaruh pula pada peningkatan capaian kerjanya. Hal tersebut sesuai teori yang disampaikan Mangkunegara (2000) pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat mencapai suatu kinerja yang maksimal.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,000 yang artinya kurang dari kriteria signifikan yaitu sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) pegawai di MAN 2 Mojokerto berpengaruh terhadap kinerjanya, artinya kedisiplinan yang diterapkan di MAN 2 Mojokerto dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawainya akan meningkatkan pula kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut. Sesuai pendapat Dina Martinova & Herawati (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_3 sebesar 0,001 yang artinya kurang dari kriteria signifikan yaitu sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_3) pegawai di MAN 2 Mojokerto berpengaruh terhadap kinerjanya, oleh karena itu setiap pegawai di MAN 2 Mojokerto akan diberikan beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta jabatan yang diampu linier dengan kemampuannya dapat meningkatkan capaian kinerja yang dihasilkan. Sesuai pendapat Shah, et al (2011) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasannya menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan capaian kinerja juga jumlah bonus yang akan diterima karyawan.

Pembahasan Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di MAN 2 Mojokerto dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) yang dimiliki oleh setiap pegawainya, hal ini sesuai pendapat Dewi Kusumaningsih dan Selamat Riauwanto (2021), bahwa faktor motivasi, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji Analisis Regresi dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,414 + 0,376 + 0,417 + 0,113 \times 3$

1. Pada persamaan regresi menunjukan nilai konstanta sebesar 6,414 diartikan apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja bernilai nol (0) maka kinerja pegawai mencapai 6,4 point. Di MAN 2 Mojokerto kinerja organisasi akan naik 6,4 point apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja tetap seperti semula sesuai pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya.
2. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_1) 0,376 menjelaskan bahwa Nilai capaian kinerja pegawai MAN 2 Mojokerto akan naik 0,376 point dari sebelumnya bila motivasi kerja pegawai tersebut naik 1 point dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) 0,417 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu point variabel disiplin kerja pegawai di MAN 2 Mojokerto akan membawa peningkatan kinerja pegawai tersebut sebesar 0,417 point dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4. Nilai koefisien variabel beban kerja (X_3) 0,113 menjelaskan bahwa kinerja pegawai MAN 2 Mojokerto akan naik sebesar 0,113 point apabila keselarasan beban kerja yang dimiliki pegawai tersebut bisa naik 1 point dari tahun sebelumnya dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Pembahasan Uji Variabel Dominan

Variabel Motivasi kerja (X_1) memiliki koefisien beta sebesar 0,376 atau 37,6%. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien beta sebesar 0,417 atau 41,7% dan variabel beban kerja (X_3) memiliki koefisien beta sebesar 0,113 atau 11,3%. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Di MAN 2 Mojokerto, Upaya untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai selain memberikan motivasi dan beban kerja yang seimbang, penegakan disiplin pegawai lebih diutamakan karena hal ini dapat mendorong peningkatan capaian kinerja pegawai dan secara tidak langsung diikuti pula dengan peningkatan capaian organisasi. Hal ini seperti apa yang disampaikan Asep Saeful Ulum & Wasman (2022) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika kedisiplinan sudah diterapkan maka kebiasaan baik lainnya akan mengikuti sehingga membuat kualitas kinerja kita semakin baik lagi dan dapat meningkatkan semangat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Terlihat nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti motivasi kerja mempunyai peran mempengaruhi kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Terlihat nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti disiplin kerja mempunyai peran mempengaruhi kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Variabel beban kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Terlihat nilai signifikan sebesar 0,001 kurang dari 0,05 yang berarti beban kerja mempunyai peran mempengaruhi kinerja pegawai pada MAN 2 Mojokerto. Berdasarkan hasil pengujian pada uji F diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian pada uji variabel dominan diketahui beta pada variabel disiplin kerja sebesar 0,417 atau 41,7%. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis kelima yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diantara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja yang berpengaruh dominan adalah disiplin kerja sehingga hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: Bagi MAN 2 Mojokerto, Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepala MAN 2 Mojokerto harus lebih memperhatikan motivasi kerja, Apabila motivasi kerja lebih baik maka akan terjadi peningkatan pada saat melakukan pekerjaan, Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa kepala MAN 2 Mojokerto harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada peraturan yang telah ada, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai, Hasil

penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa kepala MAN 2 Mojokerto harus lebih kerja yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kesesuaian jumlah tugas dan waktu yang diberikan, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian ini masih bersifat umum karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variable lain selain variable yang ada pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi budaya organisasi, semangat kerja, kompetensi, untuk diteliti dan lebih memperdalam area penelitian di masa depan sehingga dapat bermanfaat bagi instansi tempat penelitian serta pihak lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Jurnal Pekerjaan Sosial Vol. 1 No: 2* , 78-79.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3 No 2*, 235-246.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, & Sudarsih. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 2017, Volume Iv*, 131-135.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis, Vol. 3, No. 2*, 4-5.
- Alfiah, N., & Diyani, L. A. (2017). Pengaruh Roe Dan Der Terhadap Harga Saham Ada Sektor Perdagangan Eceran. *Jurnal Bisnis Terapan Volume 01, Nomor 02*, 47-54.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol.4 No.3*, 2166-2172.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand Vol. Viii No. 1*, 179-188.
- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. " X " Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2*, 91.
- Asep Saeful Ulum1 & Wasman (2022), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 5 No. 1*
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.4*, 355-366.
- Cahya, A. D., Endarwati, W. D., & Ardinaya, D. E. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours And Travel). *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi) Volume 20, Nomor 2, 2021; Pp. 118-129*.
- Cahyani, N. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5*, 3193-3219.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*, 33.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol.13 No.1*, 1-13.
- Faqih, F. B., Marzuki, F., & Utami, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jelajah Data Nusantara Jakarta. *Business Management, Economic, And Accounting National Seminar Volume 2*, 316 - 336.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 15-33.
- Faustyna, & Jumani. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01*, 71-79.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (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*, 120-135.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). The Effect Of Compensation And Work Load On Job Satisfaction With Work Motivation As Moderating Variables. *Dimensi*, Vol. 9, No. 3, 579.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 1 No 1*, 67.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis, Vol. 5, No. 1*, 53-58.
- Iriyanti, E., Qomariah, N., & Suharto, A. (2017). Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Depot Mie Pangsit. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol 2. No. 1*, 8.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen E-Issn 2443-0064 Dan P-Issn 2622-0377 Volume 7 No 1, Juni 2021,*, 39.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara, 2(1)*, 42-58.
- Kaja. (2017). Disiplin Kerja Pegawai Pemerintah Kecamatan. *Fokus*, Jilid 15, Nomor 1, Hlm. 97 - 107.
- Karyadi, S. A., & Taman, A. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Belanja Modal Pada Kabupaten Dan Kota Di Jawa Tengah Tahun 2011-2014. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol 6 No 3*, 1-15.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Volume 7 No. 2*, 178-190.
- Kusumaningsih Dewi & Riauwanto Selamat (2021), Analisis Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.1, No.2, Desember 2021*, 439 – 456
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 24.
- Mangkunegara, D. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Martinova Dina & Herawati (2021), *Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Sepanggal Kabupaten Bungo*, *Jurnal Manajemen Sains*, Vol. 1, No. 2, Juli 2021, Hal. 154-165

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1(1)*, 9-25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2*, 172.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1*, 250.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplinkerja, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1*, 62.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1*, 2019.
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 210-221.
- Pratiwi, L. P., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 3*, 1478-1506.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora Vol. 7, No. 1*.
- Rahman, & Yudi Ardian. (2020). Manajemensumberdayamanusia. *Jurnal Pendidikan Islam. Vol. 4. No. 2.*, 2.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4*, 22-23.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)/Vol. 26 No. 2*, 2.
- Salam, N. F., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Volume 2, Issue 2*, 487-508.
- Sari, A. K., & Rahayu, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Penerbit Mengubah Semesta.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan Vol. 18, No. 2*, 227.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume Ix Nomor 2*, 264.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat Vol.3, No.3*, 405-412.
- Shah, et al (2011). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Penerbit Mengubah Semesta.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 1-91.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta. *Jenius : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1, No. 2*, 1-24.
- Sundjoto, Sundjoto (2023) Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi. Working Paper. Badan Penerbit STIE Mahardhika, STIE Mahardhika Library
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4*, 2-12.
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi) | Vol 13, No. 1*, 149.
- Tanjung, & Dr. Hasrudy. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol.15 No.1*, 27.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01*, 27.
- Taruna, M. A., Tahura, T. L., & Hafriz. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Indako Trading Coy. *Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital) Vol. 1 No.3*, 412.
- Trang, D. S. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Vol.1 No.3*, 210.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)/Vol. 62 No. 1*, 173.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecilkota Palopo. *Journal Of Islamic Education Management Vol.2, No.2*, 188.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 342-351.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba Vol.10 No.1*, 113-122.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal Emba Vol.7 No.4*, 4787-4797.
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat Volume 4, Nomor 1*, 28-38.