JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 November 2024 | **Revised:** 27 Desember 2024 | **Accepted:** 28 Desember 2024

Determinasi Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Denny Eko Minto Prasetyo[1*], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Terbuka, Indonesia, d3nny1590@gmail.com
[2]Universitas Terbuka, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

[*]Corresponding Author: d3nny1590@gmail.com

Abstract : *Determining the impact of workload, motivation, and discipline on employee performance is one of the scientific publications in the field of human resource management. This article's goal is to generate hypotheses about each variable's impact for use in further studies. Research objects are used by Mendeley, Google Scholar, online libraries, and other scholarly media. The research methodology employed in libraries is derived from publicly accessible e-books and e-journals. qualitative descriptive analysis. This article's findings indicate that performance is impacted by workload, motivation, and discipline.*

Keywords : *Performance, Discipline, Workload, Motivation*

Abstrak : Salah satu artikel ilmiah dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Determinasi beban kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Tujuan pembuatan artikel ini adalah untuk menyusun hipotesis pengaruh setiap variabel untuk digunakan dalam penelitian yang akan datang. Pustaka online, Google Scholar, Mendeley, dan media-media akademik lainnya menggunakan objek penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam lembaga pustaka berasal dari e-book serta e-journal yang dapat buka secara publik. Analisis kualitatif deskriptif. Hasil dari artikel ini adalah bahwa beban kerja memengaruhi kinerja, motivasi memengaruhi kinerja, dan disiplin memengaruhi kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin, Beban Kerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, tuntutan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi semakin tinggi. Organisasi dituntut untuk tidak hanya mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan eksternal dan internal.

Kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja individu yang berperan di dalamnya. Setiap pegawai atau karyawan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi optimal sesuai dengan tugas dan peran yang diembannya. Kinerja yang baik dari

individu atau kelompok dalam suatu organisasi akan berkontribusi langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi secara komprehensif. Selain itu, kinerja juga berfungsi sebagai indikator kemampuan organisasi dalam bersaing, memberikan layanan berkualitas, dan menciptakan inovasi.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan biasanya memiliki mekanisme yang baik dalam memantau, mengukur, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Sistem pengukuran kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kelemahan, melakukan perbaikan, dan mendorong peningkatan berkelanjutan. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang berorientasi pada kinerja, dengan didukung oleh motivasi, disiplin, dan beban kerja yang seimbang, menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi.

Namun demikian, ketika kinerja dalam suatu organisasi tidak mencapai target yang telah ditetapkan, dampaknya bisa sangat luas dan merugikan berbagai aspek operasional serta strategis. Efek dari kinerja yang buruk dapat dirasakan tidak hanya oleh organisasi itu sendiri, tetapi juga oleh para pemangku kepentingan.

Sesuai dengan latar belakang diatas, tujuan penulisan artikel ini adalah menyusun hipotesis untuk penelitian yang akan datang mengenai: 1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menulis resensi literatur adalah Kajian Pustaka (library research) & Sistematic Literature Review (SLR). Artikel ini dianalisis secara kualitatif dan menggunakan aplikasi akademik online seperti Google Scholar, Mendeley, dan lainnya. Proses menemukan, menilai, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dikenal sebagai Sistematic Literature Review (SLR). Tujuan SLR adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian tertentu (Kitchenham et al., 2009).

Tujuan dari penelitian SLR ini adalah mencari cara untuk membantu mengatasi masalah yang sedang diteliti. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk membahas beberapa teori yang relevan dengan kasus ini, yang memfokuskan tentang bagaimana beban kerja, motivasi, dan disiplin memengaruhi kinerja.

Analisis kualitatif menggunakan kajian pustaka secara konsisten dengan asumsi metodologis. Hal ini dilakukan karena penelitian ini bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan, dan metode penelitian, hal-hal berikut dapat ditemukan dalam artikel ini:

KINERJA

Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena berkaitan dengan seberapa baik karyawan tersebut melaksanakan tugas yang diberikan (Robbins & Judge, 2017)

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya” (Mangkunegara, 2009). Faktor-faktor seperti beban kerja, motivasi, dan kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor berikut dapat digunakan untuk mengukur indikator kinerja (Robbins, 2017) adalah:

1. Kuantitas Kerja: Jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini sering diukur dalam bentuk output atau volume kerja.
2. Kualitas Kerja: Tingkat ketepatan, kerapian, dan keakuratan dari hasil kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sesuai standar yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu: Seberapa cepat dan tepat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Indikator ini juga mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas.
4. Efisiensi dalam Penggunaan Sumber Daya: Tingkat penggunaan sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, dan biaya dalam proses kerja. Efisiensi ini dinilai dari seberapa baik karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada tanpa pemborosan.
5. Efektivitas: Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan atau sasaran organisasi melalui pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Ini mengukur seberapa sesuai pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan.

Peneliti sebelumnya telah banyak meneliti kinerja ini, seperti (Nabawi, R., 2019), (Kuvaas, B., 2006), dan (Wicaksono, RM et al., 2022).

DISIPLIN

Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai “

Kedisiplinan kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Pegawai yang disiplin akan lebih produktif dan kinerjanya akan meningkat (Mangkunegara, 2009).

Disiplin kerja pada dasarnya merujuk pada ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma, dan ketentuan yang ada di dalam suatu organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran individu dalam menjalankan tugas-tugas dengan tanggung jawab serta mengatur perilakunya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi untuk menjaga keteraturan, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Peneliti sebelumnya telah banyak meneliti disiplin ini, seperti (Wicaksono, RM et al, 2022), (Jung, KR et al, 2017), dan (Pratiwi, D et al, 2023).

BEBAN KERJA

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja (Robbins & Judge, 2017).

Beban kerja mencerminkan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi efisiensi, kesehatan fisik, dan psikologis karyawan (Wibowo, 2019).

Beban kerja yang tinggi bisa mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja karyawan. Beban yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas (Mangkunegara, 2009).

Beban kerja yang berlebihan menurunkan efisiensi kerja karena pegawai cenderung kelelahan dan kehilangan motivasi. Hal ini juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka (Hasibuan, 2010).

Beban kerja berhubungan erat dengan tanggung jawab posisi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam batasan waktu yang ditetapkan. Jika beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi kinerja serta kesehatan karyawan.

Peneliti sebelumnya telah banyak meneliti beban kerja ini, seperti (Adisti, A. A. et al, 2024), (Charlotte Fritz & Sabine Sonnentag, 2006), dan (Nabawi, R, 2019).

MOTIVASI

Abraham Maslow dalam (Sobirin, A., 2016) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan memiliki kedisiplinan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa kebutuhan dasar dan psikologisnya terpenuhi.

Motivasi kerja mempengaruhi semangat dan disiplin pegawai. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai (Hasibuan, 2010).

Motivasi yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) akan meningkatkan dedikasi, kedisiplinan, dan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi diri, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan dan kinerja mereka (Mangkunegara, 2009).

Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan individu untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat dipicu oleh kebutuhan pribadi, harapan akan penghargaan, atau keinginan untuk mendapatkan pencapaian dan pengakuan. Motivasi melibatkan kombinasi dari intensitas usaha, arah tindakan, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.

Peneliti sebelumnya telah banyak meneliti motivasi kerja ini, seperti (Adha, RN et al, 2019), (Kuvaas, B, 2006), dan (Mailina, S & Ali, H, 2024)

REVIEW ARTIKEL RELEVAN

Meninjau artikel yang relevan untuk membantu menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan temuan penelitian sebelumnya dan hubungannya dengan rencana penelitian, dapat ditunjukkan dalam Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun	Hasil Riset	Persamaan dengan Riset ini	Perbedaan dengan Riset ini	Dasar Hipotesis
1	Charlotte Fritz & Sabine Sonnentag (2006)	Pengalaman liburan dapat meningkatkan kesejahteraan dan hasil kinerja. Beban kerja setelah liburan berdampak negatif pada pemulihan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan.	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Beban kerja mempengaruhi pemulihan dan kesejahteraan karyawan	H1
2	Nabawi, R (2019)	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial, beban kerja yang paling berpengaruh.	Beban Kerja berpengaruh pada kinerja	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh pada kinerja	H1
3	Adisti, A. A., et al (2024)	Beban kerja signifikan mempengaruhi stres	Beban kerja mempengaruhi kinerja	Kompensasi dan Stres	H1

		kerja, tetapi tidak signifikan berpengaruh pada kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja melalui stres kerja.		mempengaruhi kinerja	
4	Kuvaas, B (2006)	Tingkat gaji pokok berhubungan positif dengan kinerja kerja dan komitmen afektif, sedangkan hubungan antara kepuasan gaji dan kinerja dimediasi oleh motivasi intrinsik.	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Gaji mempengaruhi kinerja dan kominmen afektif	H2
5	Adha, RN et al (2019)	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja	H2
6	Mailina, S. & Ali, H (2024)	Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja	Kepemimpinan dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja	H2
7	Wicaksono, RM et al (2022)	Pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja	Pelatihan, lingkungan kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja.	H3
8	Jung, KR et al (2017)	Self-discipline memediasi hubungan antara self-efficacy akademik dan kinerja akademik,	Disiplin berpengaruh pada kinerja	Self efficacy mempengaruhi kinerja	H3

		menunjukkan bahwa disiplin akademik memainkan peran penting dalam pencapaian kinerja akademik.			
9	Pratiwi, D et al (2023)	Pelatihan, komunikasi, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.	Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja	Pelatihan dan komunikasi berpengaruh pada kinerja	H3

PEMBAHASAN

Berdasarkan pemahaman pada teori, pembahasan artikel yang relevan, tinjauan terhadap pengaruh antar variabel, dan pembuatan rencana penelitian secara konseptual maka:

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja adalah jumlah atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu. Konsep ini juga mencakup kompleksitas tugas yang berdampak pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja merupakan gabungan dari tuntutan pekerjaan dan kendali yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan tersebut. Ketika beban kerja tinggi tetapi kendali rendah, hal ini dapat menyebabkan stres dan mengganggu kesehatan pekerja. Beban kerja juga merujuk pada sekumpulan tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan waktu yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi, dan jumlah tugas tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.

Beban kerja seharusnya diatur sesuai dengan kemampuan dan keahlian individu agar tetap produktif tanpa menyebabkan stres. Beban kerja harus seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kendali individu, di mana keseimbangan tersebut dapat mengurangi risiko stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Prinsip beban kerja menekankan bahwa beban harus dibagi secara merata di antara karyawan agar tidak terjadi ketimpangan tugas yang dapat mempengaruhi produktivitas. Beban kerja harus disesuaikan dengan kompetensi karyawan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi keterampilan dan kemampuan individu, kendali atas pekerjaan, kompleksitas tugas, serta dukungan dan sumber daya yang tersedia.

Memberikan lebih banyak kontrol atas pekerjaan kepada karyawan dapat juga mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan juga dapat membantu meningkatkan kinerja.

Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adisti, A. A. et al, 2024), (Charlotte Fritz & Sabine Sonnentag, 2006), dan (Nabawi, R, 2019).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Motivasi kerja terkait dengan hierarki kebutuhan manusia, di mana individu terdorong untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi. Motivasi kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan pribadi, serta faktor pemeliharaan (ekstrinsik) seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kebutuhan tertentu, baik kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi kerja juga merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, dengan harapan memperoleh penghargaan sesuai dengan usaha yang dilakukan.

Konsep motivasi kerja berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan pencapaian tujuan individu, yang digerakkan oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik, serta bagaimana penghargaan dan kondisi kerja mempengaruhi dorongan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi kebutuhan dasar hingga kebutuhan pengembangan diri, penghargaan, kondisi kerja, serta peluang untuk pengembangan karir.

Motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja, di mana tingkat motivasi yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan hasil kerja, sedangkan motivasi rendah dapat menurunkan kinerja.

Meningkatkan kinerja dapat dicapai dengan cara memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, memperbaiki faktor motivator intrinsik, serta memberikan penghargaan dan kesempatan pengembangan yang sesuai dengan usaha karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha, RN et al, 2019), (Kuvaas, B, 2006), dan (Mailina, S. & Ali, H, 2024).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan cerminan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar dan aturan organisasi, serta mampu menjalankan tugas sesuai dengan yang diharapkan secara konsisten.

Prinsip disiplin kerja adalah kesesuaian antara perilaku karyawan dengan aturan dan norma yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap waktu, tugas, dan etika kerja. Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, tata tertib, dan ketaatan pada arahan pimpinan. Disiplin yang kuat dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Konsep disiplin kerja berfokus pada bagaimana disiplin mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, dan seberapa jauh mereka menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sebagai konsep manajemen adalah alat yang digunakan untuk menjaga ketertiban dalam organisasi dan memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dengan tepat waktu dan sesuai prosedur.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi kepemimpinan yang efektif, aturan yang jelas, kompensasi yang adil, kondisi kerja yang kondusif, motivasi, hubungan antar karyawan, serta penghargaan dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan.

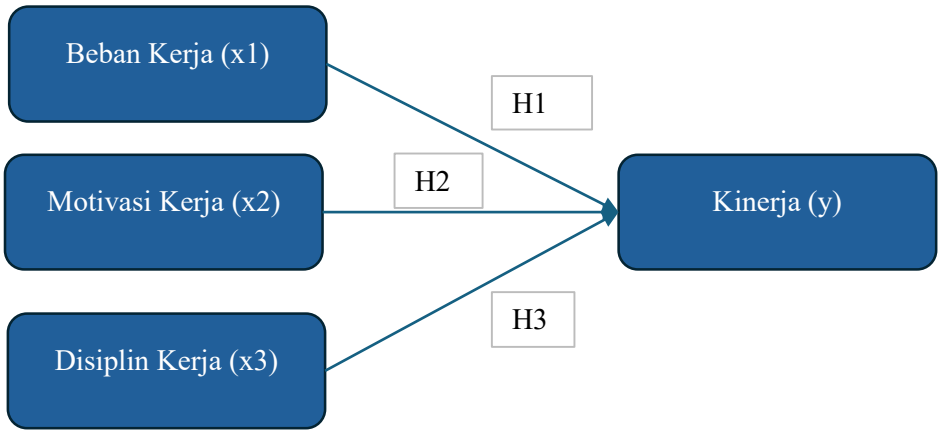
Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, karena kedisiplinan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berdampak langsung pada produktivitas. Hubungan disiplin dengan kinerja sangat erat, di mana karyawan yang disiplin akan bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga kinerja meningkat.

Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan menerapkan aturan disiplin yang jelas dan konsisten, memberikan contoh dari pemimpin, serta memberikan penghargaan dan sanksi yang tepat sesuai dengan perilaku karyawan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memperkuat disiplin kerja melalui pelatihan, penegakan aturan yang tegas, pemberian insentif, dan memastikan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, RM et al, 2022), (Jung, KR et al, 2017), dan (Pratiwi, D et al, 2023).

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual artikel ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, dan penelitian yang relevan, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Melihat dari Gambar 1 di atas, maka Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Selain dari tiga variabel yang mempengaruhi Kinerja, masih terdapat variabel lain, diantaranya adalah:

1. Kolaborasi: (Marjukah, A. et. al., 2021), dan (Setiawan, LR & Soelaiman, L., 2021), dan (Toyib, H et. al., 2022),
2. Inovasi: (Azhari, F., & Ali, H., 2024), (Hartini, S., 2012), dan (Utaminingsih, A., 2020),
3. Lingkungan Kerja: (Arianto, DAN., 2013), (Fauzi, A. Et al, 2022), dan (Salam, N. F. S.,et al, 2020).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk penelitian yang akan datang berdasarkan tujuan, hasil, dan diskusi:

1. Beban Kerja mempengaruhi Kinerja;
2. Motivasi mempengaruhi Kinerja; dan
3. Disiplin secara signifikan mempengaruhi Kinerja.

REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62. p-ISSN: 2459-9921, e-ISSN: 2528-0570.

Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ENERGI ENTELEMI INDONESIA. *HUMANITIS: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis*, *2*(8), 923-942.

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi penelitian (petunjuk praktis untuk pemecahan masalah bisnis, penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*.

Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Azhari, F., & Ali, H. (2024). Peran Inovasi Produk, Strategi Pemasaran, dan Kualitas Layanan terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, *2*(2), 72-81.

Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., & Rahmah, T. S. N. (2022). Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi*, 3(6), 588-598. doi:10.31933/jemsi.v3i6

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, Well-Being, and Performance-Related Outcomes: The Role of Workload and Vacation Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936–945. doi:10.1037/0021-9010.91.4.936.

Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 9(1), 82-93. Universitas Airlangga

Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Jung, K.-R., Zhou, A. Q., & Lee, R. M. (2017). Self-Efficacy, Self-Discipline and Academic Performance: Testing a Context-Specific Mediation Model. *Learning and Individual Differences*, 60, 33–39. doi:10.1016/j.lindif.2017.10.004.

Kitchenham, Barbara et. al. (2009). "A Systematic Review of Systematic Review Process Research in Software Engineering". Keele University.

Kuvaas, B. (2006). Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation: The Roles of Pay Administration and Pay Level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. doi:10.1002/job.377.

Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marjukah, A., Prasetyo, J., & Setyabudi, A. (2021). Peran Kolaborasi Bisnis dan Digital Marketing Terhadap Kinerja Bisnis UMKM di Masa Pandemi Covid-19. *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)*, 780-781. Universitas Widyagama Malang

Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, *5*(4), 861-869.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. doi:10.30596/maneggio.v2i2.3667.

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Sistem Informasi*, 4(3), 561-570. doi:10.31933/jemsi.v4i3.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.

Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(1), 487-508.

Setiawan, L. R., & Soelaiman, L. (2021). Pengaruh Kolaborasi, Kecerdasan Budaya, dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UKM Kota Sibolga. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 388-397. Universitas Tarumanagara

Sobirin, A. (2016). Perilaku Organisasi. *Tangerang Selatan: Universitas Terbuka*.

Toyib, H., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1508-1516. Universitas Nias

Utaminingsih, A. (2016). Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi, dan Kreativitas Strategi Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran pada UKM Kerajinan Rotan di Desa Teluk Wetan, Welahan, Jepara. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 31(2), 77-88. Universitas Semarang

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). PT Raja Grafindo Persada.

Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(4), 862-873.