

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya

Edika Aferi¹, Sri Rahayu², Rifda Fitrianty³, Fanny Dwi Puspitasari⁴

Program Pasca Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya^{1,2,3,4}
edikacen@gmail.com¹ rahayu.mahardhika@gmail.com² rifda@stiemahardhika.ac.id³
fanny.dwi@stiemahardhika.ac.id⁴

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the effect of work motivation, work discipline, and workload on employee performance at the Faculty of Science and Technology, UIN Sunan Ampel Surabaya. The subjects of the study were all employees, both civil servants and non-civil servants, within the Faculty of Science and Technology, UIN Sunan Ampel Surabaya, totaling 123 people selected using probability sampling and a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that each variable significantly influenced employee performance at the Faculty of Science and Technology, UIN Sunan Ampel Surabaya, when examined individually. Simultaneously, the variables of motivation, discipline, and workload had a significant effect on employee performance, with discipline being the most dominant variable at 41%. The model's R-square was 0.672, meaning 67% of the variation in employee performance could be explained by changes in motivation, discipline, and workload, while the remaining 33% was influenced by other factors not included in the model.

Keywords: Motivation, Discipline, and Workload

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai ASN maupun non-ASN dilingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya yang berjumlah 123 orang yang dipilih melalui *probability sampling* dan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Variabel motivasi, disiplin dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya dengan variabel yang paling dominan adalah disiplin sebesar 41%. R-square model diperoleh 0.672 yang artinya 67% perubahan dalam kinerja pegawai dapat diprediksi berdasarkan perubahan dalam motivasi, disiplin dan beban kerja, sementara 33% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja

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. Apa pun 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 memperlakukan kesatuan 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 Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya yang 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 Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Berdasarkan hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya 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 Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya bahwa masalah disiplin kerja masih bisa dikatakan kecil. Hal ini dikarenakan masih adanya dosen/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 dosen dan pegawai merasa bahwa beban kerja yang diembannya semakin banyak, maka akan mempengaruhi disiplin kerja. Kedisiplinan dalam bekerja juga menjadi penyebab kinerja dosen dan pegawai yang belum maksimal karena hal tersebut menjadi tolak ukur bagi seorang pekerja atau dosen 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 Dekan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Disiplin kerja akan berbanding lurus dengan *output* kerja,

karena bila seorang dosen atau staf disiplin dalam bekerja artinya mereka akan mampu menggunakan setiap waktu dan kesempatan dengan baik dalam rangka tercapainya tujuan dari sebuah lembaga atau Institusi. Berdasarkan keterangan latar belakang di atas, penulis memilih untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya”. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya? Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya? Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya? Adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya? Manakah diantara variabel motivasi, disiplin kerja dan beban kerja, yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya? 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 Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Untuk menganalisis pengaruh motivasi tenaga kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya yang terletak di Dr. Ir. H. Soekarno Nomor 682 Surabaya 60294 dengan Status Negeri dan Akreditasi A. Waktu penelitian ini yaitu pada tahun Pelajaran 2023/2024. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai baik ASN, non-ASN maupun PPPK pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya yang berjumlah 123 Orang. Sampel terdiri dari beberapa karakteristik populasi yang akan diteliti sehingga 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.

Teknik pengumpulan data dan instrumen dalam pengumpulan data merupakan faktor penting bagi keberhasilan penelitian. Prosedur pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. Sistem kuesioner adalah serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun

secara sistematis dan kemudian dikirimkan kepada responden untuk diselesaikan (Paramban, 2018). Dalam penelitian ini penulis menggunakan lembar kuesioner setelah selesai diisi oleh sampel dikirim kembali kepada peneliti, setelah itu lembar kuesioner dianalisis. Lembar kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

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 DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi.

UIN Sunan Ampel Surabaya serta variabel mana yang paling berpengaruh dominan dari semua variabel bebas. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 123 responden yaitu seluruh pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil kuesioner penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan pernyataan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), beban kerja (X_3) pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Terdapat 21 item pertanyaan yang dikembangkan dan berdasarkan uji validitas setiap butir pernyataan variabel adalah valid. Instrumen pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai koefisien antara item dengan total item diatas 0,5 dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

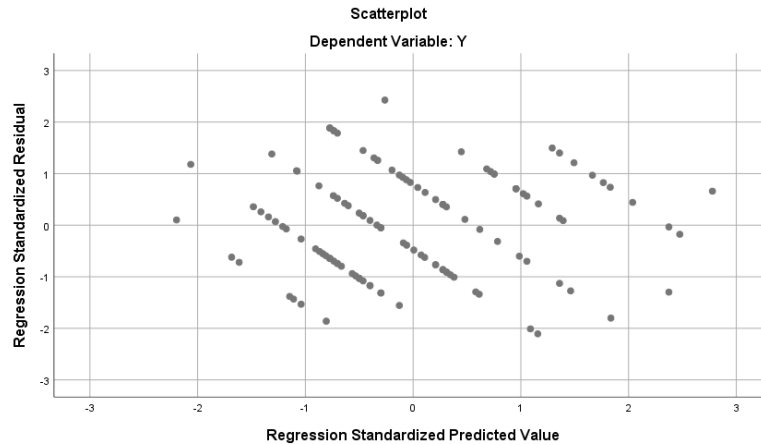
Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas. Pada hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot menunjukkan observasi residual menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Selain itu, dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$.
2. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil menunjukkan bahwa semua variabel

independen memiliki VIF di bawah 10, yang berarti tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser atau uji Breusch-Pagan. Hasil menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas karena nilai $p > 0,05$.



Gambar 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar diketahui bahwa titik-titik data sebagian menyebar diatas dan dibawah angka 0, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Nilai DW berada di antara 1,5 dan 2,5, menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Dengan kata lain karena nilai Sig. (2-tailed) 0.239 > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Model Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), beban kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji hipotesis dilakukan untuk masing-masing variabel independen (parsial) dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)
H0: $\beta_1=0$ (Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai)
Ha: $\beta_1 \neq 0$ (Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai)
2. Disiplin Kerja (X2)
H0: $\beta_2=0$ (Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai)

- Ha: $\beta_2 \neq 0$ (Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai)
3. Beban Kerja (X3)
 H0: $\beta_3 = 0$ (Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai)
 Ha: $\beta_3 \neq 0$ (Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai)

Hasil Uji Hipotesis

- Motivasi Kerja (X1) Koefisien motivasi kerja (β_1) adalah 0,38 dengan nilai p sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Disiplin Kerja (X2) Koefisien disiplin kerja (β_2) adalah 0,42 dengan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai p kurang dari 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Beban Kerja (X3) Koefisien beban kerja (β_3) adalah 0.11 dengan nilai p sebesar 0,001. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|----------------|---------|-------------|--------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 152.345 | 3 | 50.782 | 81.167 | .000 ^b |
| | Residual | 74.452 | 119 | .626 | | |
| | Total | 226.797 | 122 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Karena F-hitung > F-tabel dan p-value = 0.000 < 0,05, maka H0 ditolak, yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Fakultas Sains Dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji Analisis Regresi diperoleh

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.414 | 1.109 | | 5.785 | .000 | | |
| | X1 | .376 | .086 | .287 | 4.371 | .000 | .638 | 1.567 |
| | X2 | .417 | .047 | .578 | 8.785 | .000 | .637 | 1.570 |
| | X3 | .113 | .034 | .176 | 3.334 | .001 | .992 | 1.008 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi $Y = 6,414 + 0,376X_1 + 0,417X_2 + 0,113 X_3$. Persamaan regresi tersebut memberikan makna

1. Pada persamaan regresi menunjukkan 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 Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya 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 (X1) 0,376 menjelaskan bahwa nilai capaian kinerja pegawai Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya 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 (X2) 0,417 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu point variabel disiplin kerja pegawai di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya akan membawa peningkatan kinerja pegawai tersebut sebesar 0,417 point dengan asumsi variabel yang lain tetap.
4. Nilai koefisien variabel beban kerja (X3) 0,113 menjelaskan bahwa kinerja pegawai Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya 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.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-square). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai 0.672 yang artinya 67% perubahan dalam kinerja pegawai (Y) dapat diprediksi berdasarkan perubahan motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Sedangkan 33% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Pembahasan

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 Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya, 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.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) pegawai di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya berpengaruh terhadap kinerjanya, jika motivasi yang dimiliki oleh pegawai Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya meningkat akan berpengaruh pula pada peningkatan capaian kinerjanya. Hal tersebut sesuai teori yang disampaikan Mangkunegara (2000) pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat mencapai suatu kinerja yang maksimal. Di sisi lain disiplin kerja (X_2) pegawai di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya berpengaruh terhadap kinerjanya, artinya kedisiplinan yang diterapkan di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya 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.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_3) pegawai di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya berpengaruh terhadap kinerjanya, oleh karena itu setiap pegawai di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai di Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh bersama terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa 67% perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja, sedangkan 33% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Oleh karena itu, disarankan agar Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Ampel Surabaya lebih memperhatikan peningkatan motivasi kerja melalui kebijakan yang mendukung semangat kerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap tata cara kerja, dan tanggung jawab pegawai, untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan efektif. Beban kerja juga perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai, sehingga distribusi tugas lebih seimbang dan sesuai dengan waktu yang tersedia. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan variabel lain, seperti kompensasi, budaya organisasi, semangat kerja, atau kompetensi, guna memperluas cakupan penelitian dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi instansi terkait maupun pihak lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1*, 15-33.
- 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., & Carrollina, 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.
- Kaja. (2017). Disiplin Kerja Pegawai Pemerintah Kecamatan. *Fokus*, Jilid 15, Nomor 1, Hlm. 97 - 107.
- 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
- 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.
- 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
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2*, 172.
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 210-221.
- 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.
- 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, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume Ix Nomor 2*, 264.
- Shah, et al (2011). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Penerbit Mengubah Semesta.

- 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.
- 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.
- 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.