

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu lembaga usaha atau perusahaan. Hal ini karena mereka merupakan unsur pengelola, perencana, pengatur, pelaksana sekaligus penentu dalam perusahaan tersebut. Walaupun SDM kesehatan ini memiliki keterkaitan dengan manajemen SDM secara umum, namun terdapat beberapa kompetensi khusus yang diperlukan di dalamnya. Beberapa istilah umum yang sering kita dengar di antaranya “tenaga kesehatan”, “personel kesehatan”, atau “staf puskesmas/rumah sakit” yang merupakan penggerak atau motor utama dalam suatu organisasi atau institusi. Para pemimpin perusahaan merupakan unsur yang terlibat dalam pengelolaan, perencanaan dan pengaturan kegiatan perusahaan. Sedangkan, karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang lebih banyak dalam pelaksanaan.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Turunnya semangat kerja memiliki beberapa ciri yaitu pertama, turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua, tingkat absensi yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan alat atau mesin yang tinggi. Kelima, kegelisahan karyawan terhadap pekerjaan dimana-mana. Keenam, tuntutan atau komplain yang sering terjadi. Dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan unsur kedisiplinan atau biasa disebut disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan tepat waktu, efektif,

dan efisien (Safira, 2022). Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam sebuah perusahaan/instansi akan menjadikan perusahaan/instansi tersebut menjadi maju, karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan/instansi dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Abiansemal I yang beralamat di Jl. Ciung Wanara No. 5 Blahkiuh, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Di puskesmas, sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah tenaga kesehatan sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di puskesmas. Kesadaran akan pentingnya keberadaan SDM yang berkualitas, dalam hal ini tenaga kesehatan perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kesehatan. Salah satu yang diukur dalam kualitas kinerja tenaga kesehatan adalah masalah kedisiplinan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, pada Puskesmas Abiansemal I kedisiplinan kerja masih tergolong belum cukup baik dan pada penelitian ini untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja disajikan data absensi Puskesmas Abiansemal I pada tahun 2022 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Tenaga Kerja Pada Puskesmas Abiansemal I Tahun 2022

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
Januari	32	27	864	26	840	3,0
Februari	32	24	768	24	744	3,1
Maret	32	27	864	27	837	3,1
April	32	26	832	25	807	3,0
Mei	32	27	864	28	836	3,2
Juni	32	26	832	24	808	2,8
Juli	32	27	864	27	837	3,1
Agustus	32	27	864	26	838	3,0
September	32	26	832	26	806	3,1
Oktober	32	27	864	25	839	2,8
November	32	26	832	27	805	3,2
Desember	32	27	864	26	838	3,0
Jumlah		317	10.144	311	9.835	36,4
Rata-rata		26,41	845,4	25,91	819,58	3,04

Sumber: Puskesmas Abiansemal I (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi tenaga kerja rata-rata sebesar 3,04% di tahun 2022. Menurut Sony, dkk (2022), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan kelalaian pada saat bertugas.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan penggerak kemauan dan daya dorong keinginan

kerja individu karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendesak, menjiwai atau menggerakkan yang mengarah dan melahirkan tingkah laku, sikap, dan perbuatan individu dalam rangka mencapai tujuan (Siregar, 2022). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan (Ariyana & Novarini, 2018). Menurut (Farisi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja menjadi hal yang terpenting bagi suatu perusahaan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif, begitu pula motivasi di perusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Paramarta & Kasih 2018).

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Permana (2019), Ahmad (2022), Gresida dan Utama (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira (2022) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Selain motivasi kerja, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah beban kerja. Beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu (Adi, 2022). Kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis. Noverina, dkk (2020) beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kedisiplinan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I, beban kerja yang ditanggung setiap tenaga kesehatan berbeda-beda. Sehingga sering terjadi tumpang tindih pekerjaan di Puskesmas Abiansemal I. Hal tersebut tentu bukan sesuatu yang baik, karena dengan adanya situasi seperti itu akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karena pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2019), Sabarofek (2020), dan Noverina, dkk (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja seorang karyawan, maka disiplin kerja akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wihara (2018) yang

menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti tinggi rendahnya beban kerja tidak akan mempengaruhi disiplin kerja.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan sangat penting pengaruhnya terhadap pelaksanaan aktivitas organisasi. Menurut Purwadi (2020) kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen dan keterampilan pemahaman nilai - nilai pada organisasi untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi. Apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka kedisiplinan kinerja karyawan akan meningkat (Rosalina, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa tenaga kerja Puskesmas Abiansemal I, fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan pada Puskesmas Abiansemal I dapat dilihat dari indikator kepemimpinan yang partisipatif yaitu kurangnya pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan yang tidak dilakukan secara musyawarah bersama dengan para pegawai dan kurangnya ketelitian pemimpin dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah tidak dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap menurunnya kedisiplinan tenaga kerja pada Puskesmas Abiansemal I.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja, hasil penelitian ini dilakukan oleh Hartono (2022), Hirmansah (2022), dan Ichsan (2021) yang menyatakan kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan di suatu perusahaan, maka disiplin kerja juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti kepemimpinan yang baik tidak akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas, yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan kepemimpinan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemai I”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemai I?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemai I?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemai I?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemal I.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemal I.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Abiansemal I.

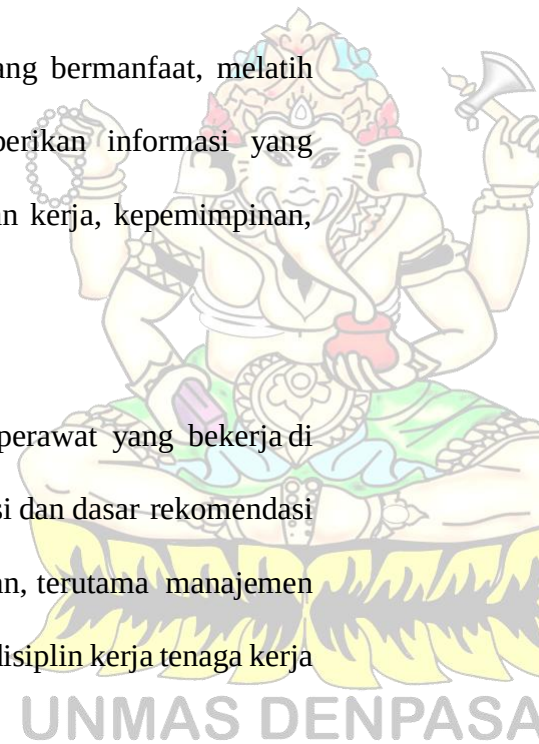
1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Menambah wawasan dan memperluas informasi yang bermanfaat, melatih cara berpikir dan lebih memahami, serta memberikan informasi yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, beban kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

2. Bagi Puskesmas

Sebagai bahan informasi mengenai disiplin kerja perawat yang bekerja di Puskesmas Abiansemal I, serta sebagai bahan evaluasi dan dasar rekomendasi bagi pihak pembuat kebijakan, pelayanan kesehatan, terutama manajemen puskesmas untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja tenaga kerja puskesmas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori menurut Sugiyono (2019) adalah teori-teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Dalam tinjauan teori biasanya terdapat penjelasan dari variabel- variabel yang dibahas dan dijelaskan.

2.2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Edwin Locke, 2015: 159). Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kedisiplinan kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja (Faiz, 2023).

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal.

b) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal itu, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang

wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk

memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

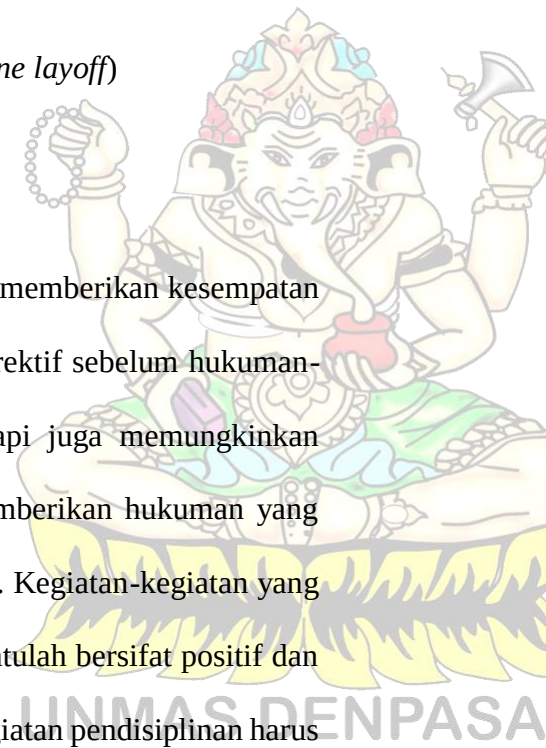
- a) Peringatan lisan (*oral warning*)
- b) Peringatan tulisan (*written warning*)
- c) Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d) Pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

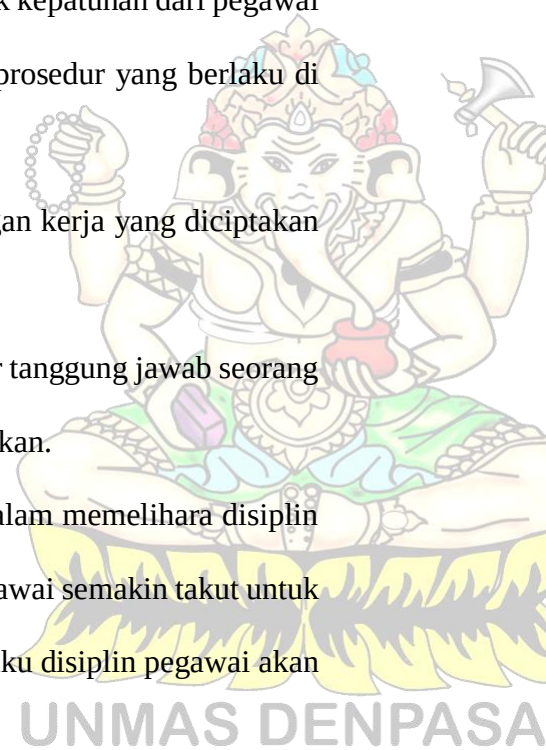
Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Indrianto (2022) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:



1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
4. Lingkungan kerja yang kondusif yaitu lingkungan kerja yang diciptakan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
6. Sanksi hukum yaitu hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.
7. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
8. Ketegasan yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas



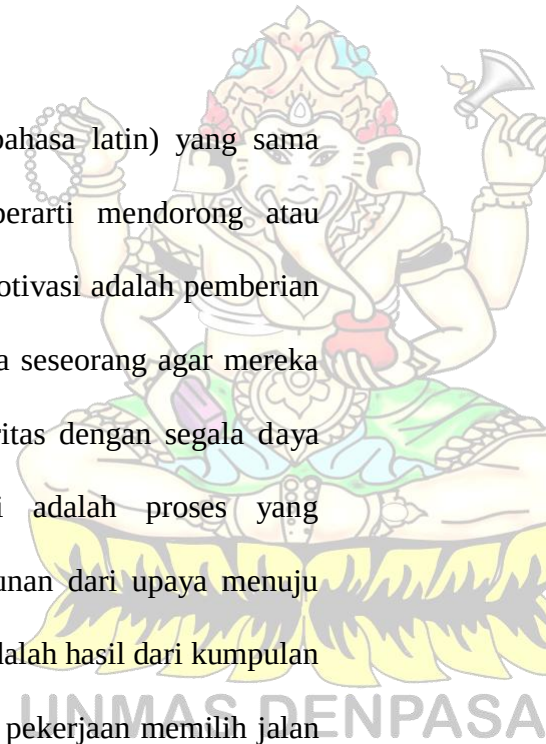
bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

9. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.
10. Hubungan kemanusiaan yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan kata *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Bagis (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019). Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Umar, 2022). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Pujiawan, 2023). Menurut Yuliani dan Kurniyati (2021) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan



eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Penelitian yang dilakukan telah menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara atau proses yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka mau melakukan sesuatu yang kita inginkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

b) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa motivasi dapat di bagi dua yaitu:

- 1) Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya semua motivasi digunakan oleh pimpinan dalam suatu organisasi/perusahaan dan lembaga. Ini tergantung



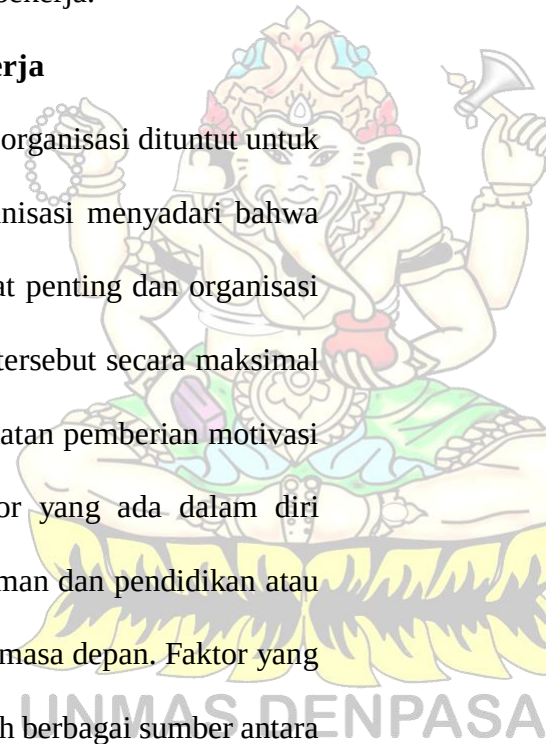
dari keyakinan terhadap jenis motivasi mana yang paling tepat digunakan, karena pada prinsipnya individu yang satu dengan individu yang lainnya berbeda.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa segala jenis motivasi baik positif maupun negatif harus dapat diberikan atasan kepada bawahan hanya pelaksanaannya yang berbeda. Dengan pemberian motivasi akan memupuk rasa tanggung jawab untuk memperoleh rasa ikut memiliki perusahaan atau lembaga dan rasa aman dalam bekerja.

c) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Sejalan dengan berkembangnya era globalisasi, organisasi dituntut untuk mengadakan perubahan dalam organisasinya. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan organisasi ingin memanfaatkan potensi sumber daya manusia tersebut secara maksimal sehingga mutlak diperlukan perubahan dan peningkatan pemberian motivasi kepada karyawan (Sinambela, 2021). Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan dan cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Faktor yang datang dari luar diri seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber antara lain pengaruh pimpinan, kolega, lingkungan kerja atau faktor-faktor yang lain yang sangat kompleks (David, 2021).

Menurut Nisa (2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal yaitu:



- 1) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

d) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Nurjaya (2021) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

1) Balas jasa

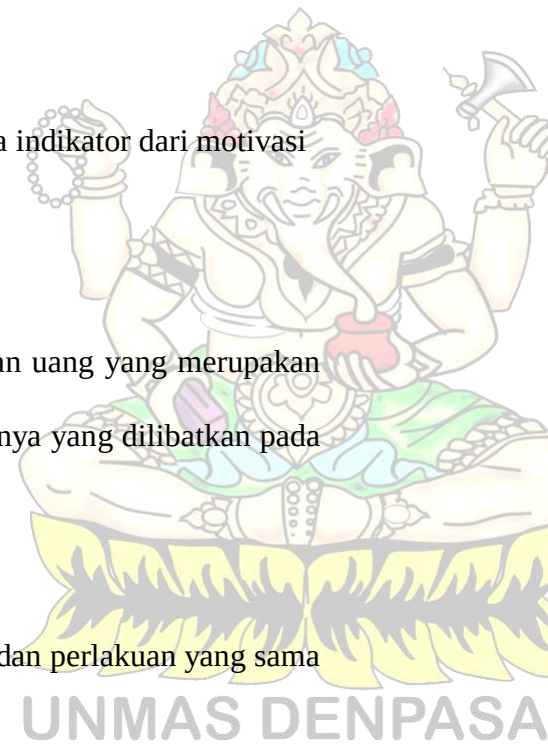
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Keadilan

Kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.



4) Kenyamanan kerja

Keadaan dimana karyawan merasa nyaman, dan aman ketika melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan.

5) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

6) Kepuasan kerja

Sikap emosional yang dimiliki setiap individu ketika seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya.

7) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

8) Evaluasi kerja

Bentuk penilaian dan peninjauan yang biasanya akan dilakukan secara berkala oleh manajemen perusahaan terhadap karyawan di tempat kerja.

9) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.



10) Apresiasi atas hasil kinerja

Sebuah wujud pengakuan, penghargaan, dan penilaian yang positif terhadap individu yang telah memberikan prestasi atau performa terbaiknya dalam bekerja.

11) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

12) Tantangan kerja

Tingkat kerumitan suatu pekerjaan pada perusahaan yang dapat meningkatkan kemampuan seorang individu.

2.4 Beban Kerja

a) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja terdiri dari tiga indikator diantaranya beban waktu, beban usaha mental, beban tekanan psikologis. Menurut Wahyuni (2023) beban kerja adalah situasi di mana peran, tugas, atau pekerjaan yang berbeda yang dibutuhkan dari seorang pemilik melebihi waktu yang diberikan, energi dan sumber daya yang tersedia bagi individu untuk pelaksanaannya. Sitohang (2022) menyatakan beban kerja yang berlebihan akan memiliki efek kelelahan



fisik dan mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan iritabilitas. Sedangkan beban kerja yang rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa membosankan. Kebosanan dalam pekerjaan rutin sehari-hari karena terlalu sedikit pekerjaan atau pekerjaan mengakibatkan kurangnya perhatian akan pekerjaan berpotensi merugikan dan menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja dapat terjadi jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitas karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Supianti *et al.*, 2022). Beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja (Seran *et al.*, 2022). Menurut Mudrika et al. (2021) Beban kerja diidentifikasi sebagai hasil dari adanya tuntutan kerja selama seseorang menjalankan tugasnya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas beban yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya kebosanan dan kejenuhan atau *understress*.



b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Belawa (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Menurut Sitohang (2022) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan

kuantitatif. Hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja.

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. *Role Ambiguity*.

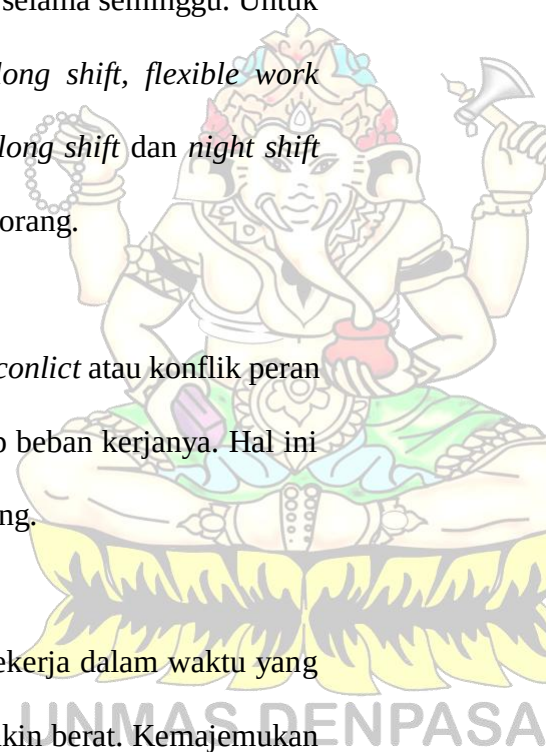
Role Ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

d. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerja.

e. *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian



besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

f. Tanggung jawab

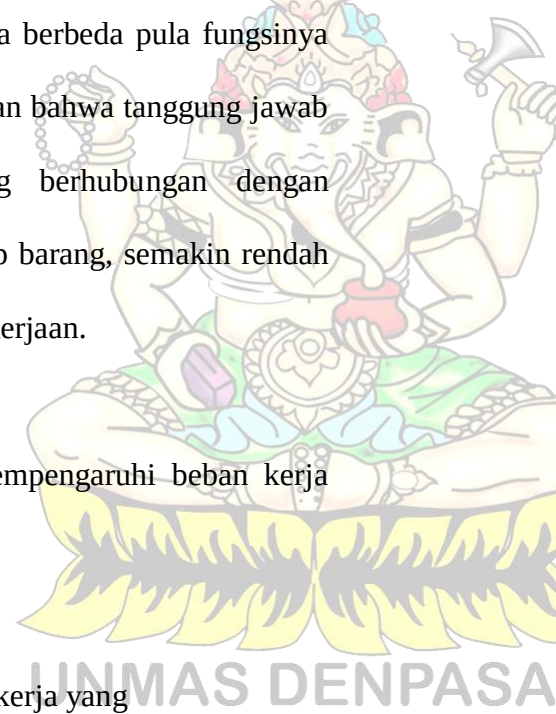
Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

c) **Indikator Beban Kerja**

Menurut Wahyuni (2023) indikator yang mempengaruhi beban kerja meliputi seperti berikut:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya misalnya dalam hal penyediaan barang dan jasa. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.



2) Tingkat Keberhasilan Kerja

Hasil kinerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

3) Kenyamanan Kerja

Keadaan dimana individu merasa diri dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran di dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kondisi Pekerjaan

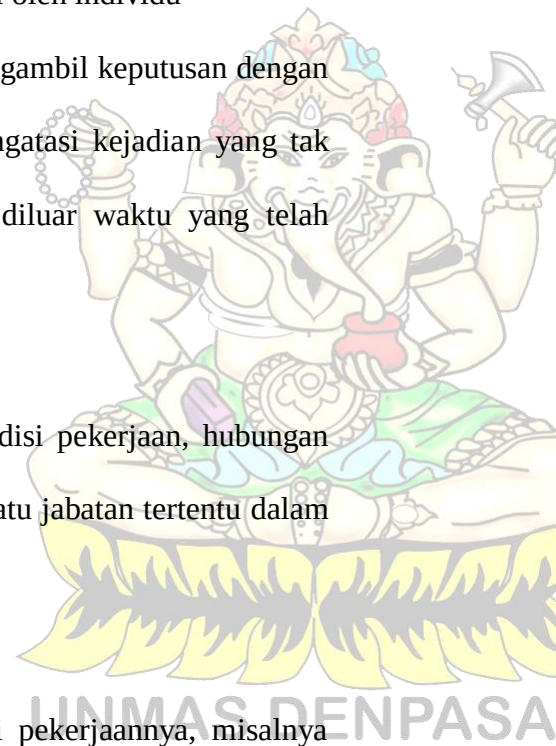
Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

5) Pembagian Kerja

Menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

6) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

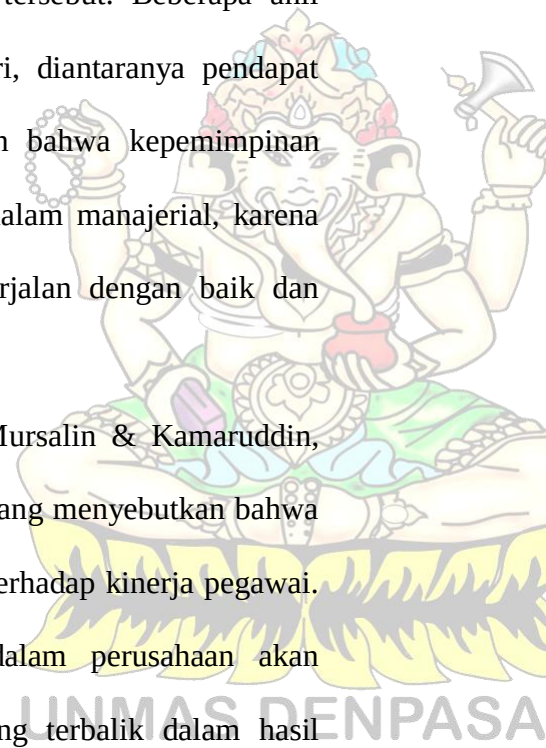


2.5 Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Hasibuan, (2020) kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja manajernya, dengan manajer yang cakap dan berjiwa kepemimpinan akan dapat menuntun karyawannya untuk mencapai keberhasilan (goal) dalam perusahaan tersebut. Beberapa ahli memiliki devisi tentang kepemimpinan itu sendiri, diantaranya pendapat Hasibuan (2017:294) secara teoritis menyebutkan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mursalin & Kamaruddin, (2022), Jamaludin, (2017) dan Sukmawati (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Panjaitan (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya.



Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya yang baik bagi perusahaan.

b) Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Jamaludin, (2017) Konsep mengenai kepemimpinan ini harus dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

1. Kekuasaan

Adalah kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk melakukan sesuatu.

2. Kewibawaan

Adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu "membawahi" dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpinnya.

3. Kemampuan

Adalah segala gaya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

c) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Jamaludin, (2017) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

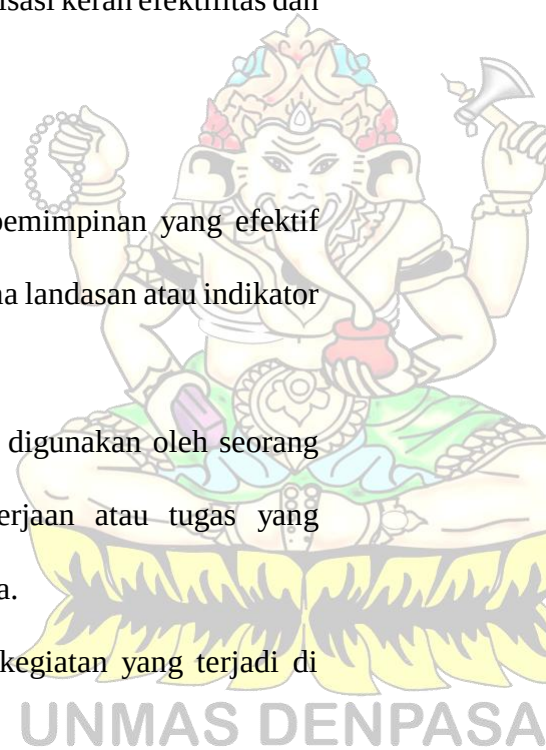


1. Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana dan program kerja baru yang belum pernah tercipta sebelumnya di dalam suatu perusahaan.
2. Mensosialisasikan berbagai ide, gagasan rencana dan program kerja perusahaan.
3. Mendorong orang lain agar berperilaku ke arah pencapaian tujuan tertentu.
4. Mengawasi atau menyangkut kepentingan organisasi kerah efektifitas dan efisiensi.

d) Indikator Kepemimpinan

Menurut Umar (2018: 31) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan adalah:

1. Cara berkomunikasi merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan atau bawahannya.
2. Transparansi adalah keterbukaan dalam segala kegiatan yang terjadi di perusahaan.
3. Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.

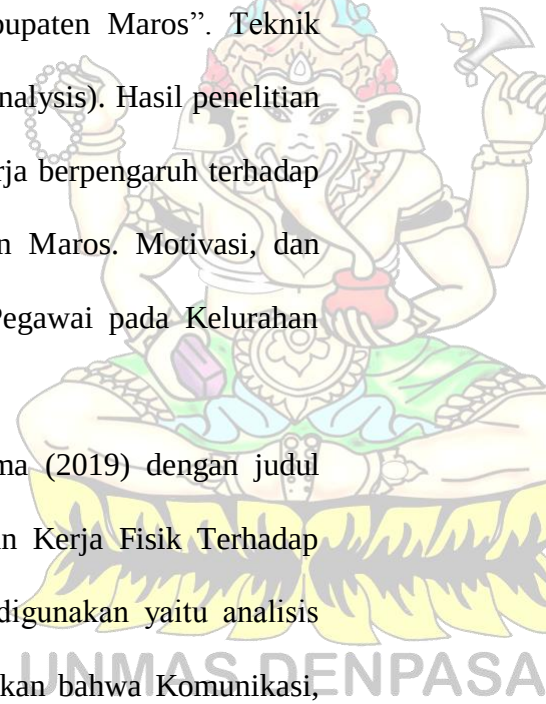


4. Strategi pemimpin merupakan proses memberikan arah dan inspirasi yang diperlukan untuk membuat dan melaksanakan visi organisasi, misi, dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Kemampuan memimpin merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.
6. Ketrampilan memimpin yaitu kualitas yang dimiliki seorang individu dalam mengelola anggotanya pada perusahaan.
7. Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
8. Keterlibatan karyawan yaitu suatu bentuk sikap peduli terhadap keberhasilan perusahaan dimana ia bekerja.
9. Kekuasaan yang positif, sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas yang ada dalam suatu perusahaan.
10. Keberanian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang disiplin kerja karyawan telah banyak dilakukan. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang menggunakan teori tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Permana (2019) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kabupaten Maros”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Pegawai Kelurahan Kabupaten Maros. Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kelurahan Kabupaten Maros.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Gresida dan Utama (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Pegadaian Kanwil X Kota Bandung”. Teknik analisis yang digunakan yaitu



- analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sabarofek (2020) dengan judul “Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
 6. Penelitian yang dilakukan oleh Noverina, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai”. Teknik analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan *software PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Beban kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 7. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
 8. Penelitian yang dilakukan oleh Hirmansah (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara”.

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

