

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi

Beberapa pakar telah menyebutkan definisi disiplin kerja. Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2019), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Heidjrachman dan Husnan (2002) dalam Sinambela (2019), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah".

Davis (2012) dalam Sinambela (2019), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2015) dalam Saragih (2018), mengatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

b. Teori Disiplin Kerja

Teori *Goal-Setting* dari Locke dalam Busro (2018) Locke berpendapat, bahwa tujuan bersama dan intensitas untuk mencapainya ditentukan oleh perilaku bersama. Perilaku berusaha harus kompak untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu tujuan merupakan hasil yang dicapai oleh orang, tim, atau kelompok melalui perilaku dan tindakan.

Locke menyatakan, bahwa penerapan tujuan merupakan proses kognitif dari beberapa utilitas praktis. Pandangannya adalah bahwa keinginan dan tujuan individu merupakan determinan perilaku yang utama. Perilaku tersebut cenderung terus dilakukan hingga mencapai penyelesaian. Ketika seseorang memulai sesuatu dia akan terus melakukan hingga suatu tujuan tercapai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Gouzali Saydam (2005) dalam Sinambela (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi memengaruhi secara langsung terhadap kedisiplinan. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi perusahaan.

2) Keteladanan pemimpin dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan seperti apa kedisiplinan pimpinan mereka. Hal ini berkaitan dengan apakah pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya sendiri dan apakah ucapan, perbuatan, dan sikapnya juga ikut menjunjung berbagai norma dan peraturan yang dibuat di perusahaan.

3) Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Tanpa aturan yang konkret maka tidak dapat terwujud juga disiplin kerja yang nyata.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Jika ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

Sebaliknya, jika seorang pegawai memberikan pencapaian yang luar biasa, atasan harus mampu memuji dan memberikan kompensasi lebih.

5) Pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain:

- 1 Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2 Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- 3 Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4 Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005) dalam Sinambela (2019), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

- 1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2. Beban Kerja

a. Definisi

Beberapa pakar telah menyebutkan definisi beban kerja.

★ Johari *et al.* (2018) dalam Budiasa (2021) Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Yuniarsih dan Suwatno (2018) dalam Budiasa (2021) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Kasmir (2019) dalam Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Selain itu, Munandar (2018) dalam Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

b. Teori Beban Kerja

Teori Efikasi Diri dalam Robbins dan Judge (2015) Teori efikasi diri (*self-efficacy theory*) juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan.

Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja, yang mana lebih jauh lagi akan meningkatkan efikasi.

c. Indikator Beban Kerja

Putra (2018) dalam Budiasa (2021) menjelaskan indikator beban kerja sebagai berikut.:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

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

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4) Standar pekerjaan

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

3. *Reward*

a. Definisi

Beberapa pakar telah menyebutkan definisi *reward*. Rivali (2004) dalam Busro (2018) *Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentif moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.

Handoko (2017) dalam Sujatmiko dkk (2020), *reward* sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlakukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Simamora (2004) dalam Dihan dan Hidayat (2020) mendefinisikan *reward* sebagai insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Sedangkan Shields (2016) dalam Bandiyono dkk (2021) mendefinisikan penghargaan (*reward*) sebagai sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah penghargaan atau pengakuan yang diberikan kepada seseorang untuk sesuatu yang positif dicapai atau dilakukan.

b. Teori *Reward*

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom dalam Busro (2018) Teori harapan ini dikemukakan oleh Vroom. Vroom mendasarkan teorinya kepada tiga konsep, yaitu harapan (*expectancy*), nilai (*valence*) dan pertautan (*instrumentality*). Aspek yang dimaksud dengan harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu tertentu, adapun pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

Salah satu penjelasan yang populer mengenai motivasi dikembangkan oleh Vroom. Teori pengharapan adalah suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersepsikan usaha mereka akan

menghasilkan kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan dan hasil yang diinginkan.

c. Indikator *Reward*

Penelitian ini menggunakan teori Ivancevich (2000) dalam Anggraini (2020) sebagai indikator dengan poin-poin sebagai berikut:

1) *Reward* Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

2) *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

a) Gaji dan Upah

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu

perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

b) Tunjangan Karyawan

Kompensasi yang diberikan perusahaan di luar gaji pokok. Tunjangan tidak terbatas hanya berupa uang saja, tetapi bisa diberikan dalam bentuk lain, seperti asuransi, fasilitas makan siang, kendaraan dan lainnya.

c) Penghargaan Intrapersonal

Status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

d) Promosi

Pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

4. Motivasi Kerja

a. Definisi

Beberapa pakar telah menyebutkan definisi motivasi kerja. Robbins (2008) dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi

(*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Moon (2000) dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai di mana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

Griffin (2004) dalam Busro (2018) Motivasi dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat memengaruhi kinerja individu.

Sedangkan Derry *et.al.* (2005) dalam Busro (2018) motivasi kerja “*Job motivation is related to a variety of work related attitudes and outcomes*”. Dengan kata lain, motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori X dan Teori Y dalam Robbins dan Judge (2015) Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia: satu sisi secara mendasar negatif, diberi label Teori X, dan yang satunya lagi secara mendasar positif, diberi label Teori Y. Setelah mempelajari para manajer yang berurusan dengan para pekerjanya, McGregor menyimpulkan bahwa sudut pandang sifat manusia para manajer tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para manajer terhadap para pekerjanya.

Di bawah Teori X, para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, di bawah Teori Y, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, dan bahkan mencari tanggung jawab.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Steinberg (2014) dalam Sulvitri dan Samsir (2018) indikator motivasi kerja, antara lain :

1) Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan mengambil tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan konsisten dengan hasil kinerja yang telah ditetapkan.

2) Hubungan kerja

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan kontrak kerja.

3) Kondisi kerja

Serangkaian kondisi lingkungan kerja suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja bagi pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut.

4) Keberhasilan

Suatu kondisi di mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

★ 5) Tanggung jawab

Sikap seorang pegawai terhadap apa yang telah dipercayakan kepadanya.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait mengenai Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
Beban Kerja			
1	Nurul Noverina, Arik Susbiyani, Abadi Sanosra JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia) Vol. 10 No. 2 Desember Hal. 177-186 2020 e-ISSN:2541-2566 p-ISSN:2088-916X	Variabel Bebas : a. Beban Kerja b. Budaya Kerja Variabel Terikat : a. Disiplin Kerja b. Kinerja	Beban Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 5)
2	Andini Aquasita, Andala R P Barusman, Habbiburahman Jurnal Visionist Vol. 5, Nomor 1 – Maret 2016 ISSN : 1411-4186 (Print)	Variabel Bebas : a. Beban Kerja b. Semangat Kerja Variabel Terikat : Kedisiplinan	Terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan disiplin kerja.
Reward			
1	ARIF SUJATMIKO, RAHMAD GURUSINGA, ISKANDAR MARKUS SEMBIRING, NOVITA BR GINTING MUNTHE, INDAH PRATIWI Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF), Vol. 3 No.1 Edisi Mei – Oktober 2020 e-ISSN 2655-0830	Variabel Bebas : a. Reward b. Punishment Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 4)

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
2	Fereshti Nurdiana Dihan, Faizal Hidayat JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi Vol 11, No 1 (2020): April 2020 Hal. 11-22 ISSN Cetak: 2085- 7721 ISSN Online: 2622- 0733	Variabel Bebas : a. Reward b. Punishment Variabel Terikat : Kinerja Variabel Intervening : Disiplin Kerja	Reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (Sinta 4)
3	Agus Bandiyono, Kemas Fahmi Hamzah, dan Nia Ainin Hidayat Jurnal Ekonomi/Volume XXVI, No. 01 Maret 2021: 50-65 E-ISSN 2580-4901 P-ISSN 0854-9842	Variabel Bebas : a. Reward b. Punishment Variabel Terikat : Kedisiplinan	Reward mempengaruhi kedisiplinan. (Sinta 4)
4	Dwi Agung Nugroho Arianto, Nur Indah Setiyowati INOVASI - 16 (2), 2020; 233-240 pISSN: 0216-7786 eISSN: 2528-1097	Variabel Bebas : a. Kepemimpinan b. Reward Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 3)
5	Yanti, Zulkarnain, Gimin Instructional Development Journal (IDJ) Volume: 4 Nomor: 1 April 2021 Halaman: 44-50 EISSN: 2686-1267 P-ISSN: 2657-1536	Variabel Bebas : a. Reward b. Punishment c. Motivasi Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 5)

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
6	Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso, Jumi Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6 Vol. 6 No. 2 (2020) E-ISSN: 2621-9794, P- ISSN: 2477-2097	Variabel Bebas : a. Lingkungan Kerja Non Fisik b. Reward c. Punishment Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.
7	Menanti Br Sembiring, Ingan Ukur Br Sitepu, Putri Yulianti Hutasoit Jurnal Agroteknosains Vol. 5 No.2 Oktober 2021 p-ISSN: 2598-6228/e- ISSN : 2598 - 0092	Variabel Bebas : a. Reward b. Punishment Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (Sinta 5)
8	Arfita Widi Astuti, Yayat Sujatna Indonesian Journal of Economics Application Februari 2021; Vol. 3 (1): 75-85 e-ISSN: 2622-2299	Variabel Bebas : a. Reward b. Punishment Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap disiplin kerja.
9	Dian Anggraini MOTORIC (Media of Teaching Oriented and Children) Volume 4 Number 2, Desember 2020 ISSN : 25805851 (ONLINE)	Variabel Bebas : a. Reward b. Punishment Variabel Terikat : Kedisiplinan	Reward dapat mempengaruhi kedisiplinan.
10	Anwar, Teuku Duniya	Variabel Bebas : a. Reward	Reward tidak berpengaruh

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
	Serambi Akademica, Vol. IV, No. 1, Mei 2016 ISSN : 2337 - 8085	b. Punishment Variabel Terikat : Disiplin Kerja	signifikan terhadap Disiplin Kerja.
11	Dinda Felencia Adhany, Rizal Ula Ananta Fauzi, Robby Sandhi Dessyarti Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022 E-ISSN: 2686 - 1771	Variabel Bebas : a. Absensi <i>Fingerprint</i> b. Pengawasan c. Reward d. Punishment Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Reward berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja.
Motivasi Kerja			
1	Said Muhammad Rizal, Radiman Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128 ISSN 2623-2634 (online)	Variabel Bebas : a. Motivasi b. Pengawasan c. Kepemimpinan Variabel Terikat : Dsiplin Kerja	Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 5)
2	Siti Umami, Bukman Lian, Missriani JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 6, No. 1, Januari-Juni 2021 P-ISSN 2548-7094 E-ISSN 2614-8021	Variabel Bebas : a. Kepemimpinan b. Motivasi Kerja Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 3)
3	Muhammad Arif	Variabel Bebas :	Motivasi

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
3	Saragih Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 6, No. 2, Desember 2018 ISSN : 2338-4328	a. Motivasi b. Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Disiplin Kerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 4)
4	Rani Kurniasari, Ikhsan Maulana Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 3 No. 2 September 2019 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	Variabel Bebas : a. Kepuasan Kerja b. Motivasi Kerja Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 4)
5	Seto Nurwidhiyanto, Syarif Ali Jurnal Akuntansi dan Pajak, 23(01), 2022 ISSN1412-629X 1 E-ISSN2579-3055	Variabel Bebas : a. Motivasi Kerja b. Pengembangan Karir c. Jam Kerja Fleksibel Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 3)
6	Ni Wayan Putri Gresida, I Wayan Mudiarta Utama E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 10, 2019 : 5928-5946 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas : a. Komunikasi b. Motivasi c. Lingkungan Kerja Fisik Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 5)
7	Nindya Kartika Kusmayati Media Mahardhika Vol. 16 No. 2 Januari 2018 ISSN : 2407-4950 (Online)	Variabel Bebas : a. Motivasi b. Pengawasan c. Sanksi d. Penerapan Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin. (Sinta 5)

No	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil
	ISSN : 0854-0861 (Print)		
8	Heru Wibowo KORDINAT Vol. XX No.2 Tahun 2021 ISSN 1411-6154 EISSN 2654-8038	Variabel Bebas : a. Gaya Kepemimpinan Transformasional b. Motivasi Kerja Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Sinta 5)
9	Zainur Ihsan, Ardiansyah Jurnal Produktivitas 7 (2020) ISSN : 2355 – 1038 (Print) ISSN : 2621 – 5098 (Online)	Variabel Bebas : a. Kepemimpinan b. Motivasi Kerja Variabel Terikat : Disiplin Kerja	Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat Kedisiplinan. (Sinta 5)

C. Kerangka Pemikiran

Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah penelitian ini, yaitu tentang Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

Menurut Andina (2007) dalam Noverina dkk (2020) beban kerja mengandung konsep "penggunaan energi pokok dan energi

cadangan yang tersedia”. Menurut Teori Efikasi Diri dalam Robbins dan Judge (2015) Semakin tinggi efikasi diri, semakin percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi, dia percaya mampu mengerjakannya, maka setiap pekerjaan bukanlah beban tetapi tantangan yang harus diselesaikan. Untuk menyelesaikan tantangan tersebut, maka pegawai akan lebih disiplin. Kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas mengenai beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan, sesuai dengan jabatan (tugas pokok dan fungsi), dan sesuai kemampuan masing-masing pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noverina dkk (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Menurut Siahaan (2013) dalam Bandiyono dkk (2021), pemberian *reward* oleh perusahaan merupakan bentuk apresiasi dalam mempertahankan pegawai yang profesional berdasarkan

jabatan dengan memberikan pelatihan yang berkesinambungan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa reward adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi atau profesionalnya dalam melaksanakan tugas berdasarkan jabatan. Menurut Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom dalam Busro (2018) Teori pengharapan adalah suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersepsikan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan dan hasil yang diinginkan. Seseorang yang memiliki persepsi atau pengharapan *reward* dalam sebuah pekerjaan itu besar, maka dia akan termotivasi untuk mengejar pekerjaan itu agar selesai, sehingga dia akan bersikap disiplin. Pemberian *reward* pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas belum efektif dikarenakan tidak adanya *reward* terkait prestasi, melainkan *reward* hanya berlaku untuk pegawai yang sudah punya masa kerja yang lama (tertentu).

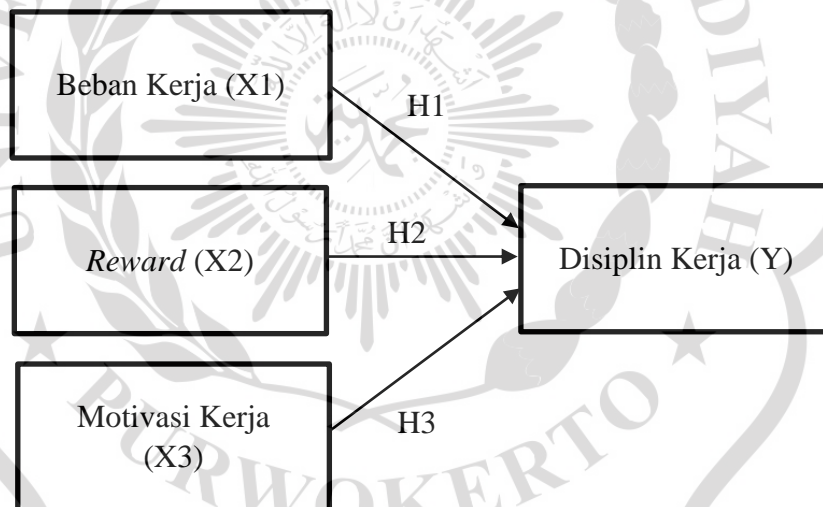
Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujatmiko dkk (2020), Dihan dan Hidayat (2020), Bandiyono dkk (2021), Arianto dan Setiyowati (2020), dan Yanti dkk (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Samsudin (2010) dalam Rizal dan Radiman (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Menurut Teori X dan Teori Y dari Douglas McGregor dalam Robbins dan Judge (2015) Di bawah Teori X, para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, di bawah Teori Y, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, dan bahkan mencari tanggung jawab. Dalam Teori X, pegawai tidak menyukai bekerja, sehingga pegawai harus di motivasi. Ketika mendapatkan motivasi, maka akan timbul disiplin kerja. Kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas tentang permasalahan kedisiplinan yaitu pada saat apel pagi pimpinan menyampaikan motivasi pekerjaan dan target yang harus diselesaikan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019), Saragih (2018), Kurniasari dan Maulana (2019), Gresida dan Utama (2019), Kusmayati (2018), Wibowo (2021), dan Ihsan Ardiansyah (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————> = Pengaruh secara parsial

D. Hipotesis

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

