

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas dan perilaku pegawai sangat mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi dan teknologi, tetapi terutama oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi aspek penting dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Fakultas Kedokteran merupakan fakultas termuda di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha yang resmi dibuka pada tahun 2018, sebagai bagian dari pengembangan institusi dari universitas kependidikan menuju universitas yang juga mengelola program nonkependidikan khususnya di bidang kesehatan. Sebagai fakultas yang masih relatif baru, Fakultas Kedokteran masih berada dalam tahap penguatan kelembagaan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan atau pegawai. Pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran pelayanan akademik dan

administratif, sehingga kualitas kinerja dan disiplin kerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan fakultas.

Salah satu aspek utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bagian dari kajian perilaku organisasi, yang mempelajari bagaimana perilaku individu dan kelompok memengaruhi efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2013). Martoyo (2002) menyebutkan bahwa pembinaan disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, serta penegakan disiplin. Dalam konteks penelitian ini, fokus diarahkan pada tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh kuat terhadap disiplin kerja pegawai, yaitu motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan hadir tepat waktu, memanfaatkan jam kerja secara optimal, serta menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, ketidakseimbangan beban kerja, dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan kondisi di lapangan, disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Data absensi menunjukkan adanya berbagai bentuk ketidakhadiran, seperti alpa, izin, sakit, cuti, keterlambatan hadir, serta pulang sebelum waktu kerja berakhir, yang berdampak pada terjadinya kekurangan jam kerja pegawai setiap bulannya. Kekurangan jam kerja tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai

belum stabil dan masih berfluktuasi dari waktu ke waktu. Kondisi ini tidak hanya mencerminkan persoalan kehadiran, tetapi juga berkaitan dengan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Saat ini, Fakultas Kedokteran memiliki 45 pegawai yang terdiri atas 16 PNS, 3 PPPK, dan 26 non-ASN, di bawah koordinasi satu Kepala Subbagian Umum. Berdasarkan hasil rekapitulasi data absensi pegawai di Fakultas Kedokteran selama tahun 2024 hingga semester pertama tahun 2025 yang terekam pada sistem absensi Undiksha <https://absensi.undiksha.ac.id>, ditemukan bahwa permasalahan kedisiplinan kerja masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Permasalahan tersebut meliputi ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa), izin, sakit, cuti, keterlambatan hadir, serta pulang sebelum waktu kerja berakhir. Hal ini berdampak langsung terhadap akumulasi kekurangan jam kerja (KJK) pegawai setiap bulannya.

Sepanjang tahun 2024 tercatat sebanyak 22 pegawai mempunyai kekurangan jam kerja terbanyak, yang berfluktuasi dari total 214 jam pada April 2024 hingga mencapai puncak total 637 jam pada November 2024. Pada semester I tahun 2025, meskipun sempat menurun menjadi 14 pegawai yang memiliki kekurangan jam kerja pada bulan Maret 2025 dengan total 144 jam, angka tersebut kembali meningkat menjadi 297,8 jam pada Juni 2025. Data ini menunjukkan bahwa meskipun telah dilakukan upaya perbaikan, tingkat kedisiplinan belum menunjukkan konsistensi yang stabil, menandakan perlunya peningkatan pengawasan, pembinaan, serta evaluasi berkelanjutan terhadap sistem absensi dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja.

Melihat tingginya tingkat kekurangan jam kerja dan berbagai bentuk ketidakhadiran yang terjadi, penting untuk meninjau kembali bagaimana standar disiplin kerja yang seharusnya berlaku di lingkungan instansi pemerintah khususnya pendidikan tinggi. Berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, setiap pegawai wajib menaati jam kerja, hadir secara penuh, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenai sanksi disiplin yang berjenjang.

Selain itu, Perpres Nomor 21 Tahun 2023 menetapkan bahwa setiap ASN wajib memenuhi beban kerja minimal 7,5 jam per hari. Tidak terpenuhinya jam kerja ini, termasuk keterlambatan, pulang cepat, atau tidak absen, merupakan pelanggaran yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja dan pemberian tunjangan. Dalam lingkup Undiksha, sistem absensi digital telah diimplementasikan untuk mencatat dan memverifikasi kedisiplinan pegawai secara transparan dan terukur.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah motivasi, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hameed & Amjad, 2009). Motivasi akan mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal dengan memberikan seluruh kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, antara lain melalui pemberian kompensasi yang layak (gaji, tunjangan kinerja, uang makan, honor kegiatan, dll), serta penyediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang memadai untuk mendorong semangat kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah budaya kerja, menurut Hadari Nawawi (2003), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya kerja yang terbentuk di Fakultas Kedokteran sangat dipengaruhi oleh karakteristik pelayanan akademik dan profesi, yang menuntut pelayanan prima dengan prosedur yang singkat, cepat, tepat, dan memuaskan serta akses yang mudah dijangkau. Beberapa contoh praktik budaya kerja yang menuntut komitmen tinggi antara lain, pelayanan administrasi pendidikan profesi (Koas) di RSUD Buleleng, yang berlangsung setiap hari termasuk saat cuti bersama, pelayanan laboratorium kepada pihak eksternal di luar jam kerja regular, dan pelayanan kegiatan kemahasiswaan pada akhir pekan yang melibatkan staf perlengkapan dan staf teknis fakultas. Namun nyatanya seluruh aktifitas pegawai tersebut tidak secara keseluruhan dapat terekam dalam sistem absensi formal, hanya yang dilakukan pada saat jam kerja saja yang dapat direkam pada sistem absensi Undiksha.

Dalam kehidupan masyarakat Bali, nilai-nilai adat dan tradisi keagamaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap aktivitas sehari-hari, termasuk pada waktu kerja. Pegawai tidak hanya memikul tanggung jawab profesional, tetapi juga kewajiban sosial dan spiritual. Kegiatan adat yang dijalankan di waktu kerja sering kali digantikan dengan kontribusi di luar jam resmi. Banyak pegawai tetap menjalankan tugas di luar jam kerja resmi termasuk pada hari libur, sebagai wujud tanggung jawab profesional mereka. Namun sistem absensi yang kaku belum

mampu mengakomodasi fleksibilitas tersebut sehingga disiplin kerja menjadi terlihat kurang, padahal jika ditinjau dari budaya kerja yang pegawai lakukan sudah sangat baik. Kekurangan jam kerja yang tercatat tidak sepenuhnya mencerminkan rendahnya disiplin atau lemahnya komitmen kerja pegawai, melainkan adanya kesenjangan antara sistem administratif dan realitas kerja di lapangan.

Untuk memahami kedisiplinan kerja secara objektif, perlu merujuk pada peraturan perundang-undangan dan kebijakan internal yang mengatur kewajiban kehadiran dan jam kerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21/2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai ASN, serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2025, bahwa setiap PNS wajib menaati jam kerja yang telah ditentukan dan hadir secara penuh dalam pelaksanaan tugasnya. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat dikenai sanksi administratif sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari teguran hingga penurunan pangkat atau pemberhentian.

Selain itu, Undiksha melalui regulasi internal dan SOP kepegawaian juga telah menetapkan sistem absensi digital <https://absensi.undiksha.ac.id> sebagai instrumen utama dalam memantau kehadiran dan kedisiplinan kerja pegawai. Dalam SOP tersebut, pegawai wajib melakukan absensi masuk dan pulang pada jam kerja yang telah ditetapkan, yaitu pukul 07.30 – 16.00 WITA, serta wajib memenuhi beban kerja harian minimal 7,5 jam. Ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan, atau pulang lebih awal dicatat secara sistematis dan dapat memengaruhi evaluasi kinerja serta tunjangan kinerja pegawai.

Selain motivasi dan budaya kerja, disiplin kerja pegawai tidak akan dapat maksimal tanpa adanya peran pimpinan yang mengatur semua pekerjaan para pegawainya. Menurut Mulyono (2018), seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan arahnya dan sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi elemen kunci dalam menegakkan kedisiplinan dan memastikan bahwa anggota organisasi mematuhi aturan serta menjalankan tanggung jawab mereka dengan efektif, sesuai dengan pendapat Buntu (2023).

Pemimpin merupakan sosok pribadi yang memiliki kekuasaan untuk mengarahkan, mengerakkan serta mempengaruhi orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan organisasi. Berikut usaha pimpinan di Fakultas Kedokteran untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman dan kondusif diantaranya:

1. Membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai.
2. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung produktivitas.
3. Memberikan apresiasi dan penghargaan atas kinerja pegawai.
4. Mendorong partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan.
5. Menjalinkan kerja sama tim yang solid.
6. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
7. Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
8. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkarier dan berkembang.

Dalam pelaksanaannya di organisasi, budaya kerja telah terbentuk dengan baik. Oleh karena itu, siapa pun pemimpinnya, selama budaya kerja yang

diterapkan tetap positif, pegawai akan tetap menghargai organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam konteks manajemen kinerja perguruan tinggi, keberadaan Indikator Kinerja Utama (IKU) menjadi acuan penting dalam mengukur keberhasilan institusi pendidikan tinggi dalam mencapai visi dan misinya. Keputusan Menteri (Kepmen) Nomor 210/M/2023 adalah aturan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang menetapkan IKU (Indikator Kinerja Utama) bagi perguruan tinggi dan lembaga layanan pendidikan tinggi, yang bertujuan untuk mengukur dan mendorong peningkatan mutu serta ketercapaian tujuan pendidikan tinggi. Kepmen ini berisi daftar indikator kinerja utama beserta lampiran yang menjadi bagian tak terpisahkan dari keputusan tersebut. Dari beberapa indikator yang tertuang dalam IKU terdapat indikator yang menjadi dasar pelaksanaan kinerja bagi para pegawai, seperti:

1. menetapkan rencana kinerja,
2. menyusun rencana kerja dan anggaran,
3. menyusun dokumen kontrak atau perjanjian kinerja,
4. menyusun laporan kinerja,
5. serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja.

IKU yang merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan sejauh mana tujuan strategis institusi telah tercapai. Peran kinerja pegawai terhadap pencapaian IKU sangat krusial, karena keberhasilan layanan yang diberikan oleh pegawai secara langsung akan memengaruhi capaian indikator-indikator kinerja universitas.

Dalam upaya mendukung pencapaian IKU Undiksha, Fakultas Kedokteran telah menyusun sejumlah Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan langsung dengan pegawai. Meskipun tidak ada SOP yang mengatur langsung tentang disiplin kerja, namun terdapat beberapa SOP yang berkaitan langsung dengan kepegawaian diantaranya: SOP Perencanaan SDM Fakultas, SOP Reward Remunerasi Aparatur Sipil Negara (Dosen dan Tendik), serta SOP yang mengacu pada kebijakan universitas seperti SOP Pelaksanaan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan SOP Pelaksanaan Pemberian Sanksi Pegawai.

Seluruh SOP ini secara langsung maupun tidak langsung menjadi panduan dalam manajemen kinerja pegawai, termasuk perencanaan kebutuhan SDM yang tepat, pemberian penghargaan atas kinerja, penyusunan target kerja individu yang selaras dengan tujuan organisasi, serta penegakan disiplin terhadap pelanggaran yang terjadi. Sehingga SOP ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan teknis, tetapi juga sebagai alat kontrol manajerial untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Secara keseluruhan, tingginya kekurangan jam kerja pegawai di Fakultas Kedokteran menunjukkan adanya beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Sesuai dengan peraturan yang berlaku serta berpedoman pada SOP yang telah disusun, maka sebagai bagian dari upaya penguatan disiplin kerja, Fakultas telah berupaya menetapkan mekanisme punishment secara bertahap, mulai dari teguran lisan, surat peringatan, pengurangan tunjangan kinerja, hingga evaluasi jabatan, apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja yang dilakukan secara berulang tanpa alasan yang sah. Namun penerapan punishment ini juga perlu

diiringi dengan sistem monitoring yang transparan serta pendekatan pembinaan kepada para pegawai.

Untuk meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik, perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap sistem kerja yang ada termasuk mendengarkan masukan dari para pegawai, guna menciptakan suasana kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, meskipun berbagai upaya seperti pemberian motivasi, penciptaan budaya kerja yang kondusif, dan keteladanan kepemimpinan telah dilakukan secara konsisten oleh Fakultas Kedokteran, tetap terdapat beberapa aspek yang perlu dibenahi, khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai agar tercipta kinerja yang lebih optimal. Hal ini menarik perhatian untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha”.

1.2 Identifikasi Masalah

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas dan produktivitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Di lingkungan Fakultas Kedokteran kedisiplinan pegawai menjadi perhatian tersendiri, mengingat peran strategis pegawai dalam mendukung proses pendidikan dan layanan akademik.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan oleh lembaga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti pemberian motivasi kerja dalam bentuk kompensasi yang layak, menciptakan budaya kerja yang nyaman, serta implementasi kepemimpinan yang baik, namun masih ditemukan indikasi

adanya pegawai yang kurang disiplin, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap aturan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan yang dibangun belum sepenuhnya berdampak optimal terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut (motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan) terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Undiksha. Dengan demikian, institusi dapat merumuskan strategi manajerial yang lebih efektif dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan profesional.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa batasan agar pembahasan lebih terfokus dan mendalam. Pertama, penelitian dibatasi pada disiplin kerja pegawai sebagai variabel terikat, yang diukur berdasarkan kepatuhan terhadap jam kerja, dan kehadiran pegawai. Kedua, variabel bebas dalam penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yaitu motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan, yang diduga memengaruhi disiplin kerja pegawai. Ketiga, subjek penelitian dibatasi pada pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha.

1.4 Rumusan Masalah

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha?
- 2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha?

- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha?
- 4) Apakah motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Menguji pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha.
- 2) Menguji pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha.
- 3) Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha.
- 4) Menguji pengaruh antara motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

- 1) Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau

landasan teoritis bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji topik serupa dan dijadikan acuan dalam penelitian serupa di masa depan.

2) Manfaat Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam merancang strategi peningkatan kedisiplinan pegawai melalui penguatan motivasi, pembentukan budaya kerja yang positif, dan pengaruh kepemimpinan yang baik. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Kedokteran Undiksha.

1.7 Penjelasan Istilah

Dalam penelitian ini, istilah-istilah yang berkaitan dengan variabel penelitian akan dijelaskan secara konseptual maupun operasional untuk memberikan kejelasan dalam pemahaman dan pengukuran.

1) Motivasi

- Konseptual : Menjelaskan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2013).
- Operasional : Motivasi diukur melalui indikator seperti: kebutuhan akan pengakuan, insentif, kesempatan pengembangan diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mencakup pernyataan terkait faktor-faktor motivasi tersebut.

2) Budaya Kerja

- Konseptual : Menurut Sedarmayanti (2017) budaya kerja adalah sistem nilai, norma, kebiasaan, dan sikap yang berkembang di lingkungan kerja dan menjadi pedoman perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja mencerminkan karakter organisasi dan memengaruhi interaksi serta produktivitas pegawai.
- Operasional : Budaya kerja diukur melalui indikator seperti nilai kebersamaan, integritas, kedisiplinan, kerja sama tim, tanggung jawab, dan keterbukaan komunikasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengidentifikasi persepsi pegawai terhadap budaya kerja yang berlaku di fakultas.

3) Kepemimpinan

- Konseptual: Menurut Rivai (2009) definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa - peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang- orang di luar kelompok atau organisasi.
- Operasional: Kepemimpinan ini diukur melalui indikator seperti visi yang jelas, keteladanan, kemampuan pengambilan keputusan, keterbukaan dan komunikasi, motivasi dan pengembangan pegawai, keadilan dan perlakuan setara, serta kemampuan manajerial. Data dikumpulkan melalui kuesioner untuk menilai persepsi pegawai terhadap pemimpin di Fakultas Kedokteran.

4) Disiplin Kerja Pegawai

- Konseptual : Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.
- Operasional : Disiplin kerja diukur melalui indikator seperti: kehadiran, ketepatan waktu, dan ketaatan terhadap aturan kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner serta dapat diperkuat melalui data absensi atau evaluasi kinerja pegawai.

1.8 Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini, asumsi-asumsi berikut dibuat berdasarkan pertimbangan logis yang relevan dengan konteks dan kondisi di lapangan:

1. Pegawai memiliki pemahaman yang cukup tentang konsep motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan, serta disiplin kerja, sehingga mereka dapat memberikan jawaban yang jujur dan sesuai pada instrumen penelitian (kuesioner).
2. Motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan di lingkungan Fakultas Kedokteran memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku disiplin pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. Seluruh responden bersedia berpartisipasi secara aktif dan kooperatif dalam pengisian kuesioner, serta memberikan data yang sesuai dengan kondisi aktual.
4. Instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel-variabel motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan serta disiplin kerja secara tepat dan reliabel.

5. Lingkungan kerja di Fakultas Kedokteran Undiksha cukup stabil, sehingga tidak terjadi perubahan besar selama proses pengumpulan data yang dapat memengaruhi hasil penelitian secara signifikan.

Asumsi-asumsi ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dan dianalisis mencerminkan kondisi sebenarnya dan dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang valid dalam penelitian ini.

1.9 Rencana Publikasi

Pada rangka pencapaian akademik, mahasiswa program Magister (S2) Pascasarjana Undiksha diwajibkan menyusun tesis dan artikel ilmiah. Tesis yakni hasil dari upaya penelitian sesuai kaidah-kaidah ilmiah yang ditetapkan. Artikel ilmiah sebagai salah satu produk tesis yang perlu dipublikasi baik di jurnal nasional maupun internasional (Pedoman Penulisan Tesis Pascasarjana Undiksha, 2022. <https://pasca.undiksha.ac.id/akademik/pedoman-penulisan-karya-ilmiah/>).

Guna pemenuhan syarat akademik program magister, penelitian ini diwujudkan ke artikel ilmiah yang ditujukan untuk diterbitkan dalam jurnal terakreditasi SINTA 3 dengan menggunakan bantuan Lembaga penerbit jurnal yang terindeks Sinta yakni Alamana Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Langlangbuana (<http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana>).