

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu lembaga, baik yang bergerak di bidang pemerintahan maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, menunjukkan dedikasi, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat seperti saat ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang berintegritas, produktif, dan profesional agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Dalam konteks pemerintahan, pegawai berperan sebagai pelaksana kebijakan dan program kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pegawai juga menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi pemerintahan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi organisasi harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Abdul, 2017). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan

kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Achmad, 2018). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya.

Melihat persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan harus mampu bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuan serta dapat menjalankan usaha dengan efektif dan efisien. Menurut Agusthina (2019) keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Cevat dan Ozge (2019) mengungkapkan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang maksimal. Pentingnya perencanaan dan pengawasan pimpinan untuk kemajuan perusahaan, apabila tanpa dukungan dari kinerja pegawai, maka tujuan dari perusahaan sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Dalam konteks pemerintahan, pegawai berperan sebagai pelaksana kebijakan dan program kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pegawai juga menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kantor Desa Kukuh merupakan salah satu Kantor Desa yang terdapat di Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. Pemimpin suatu organisasi pemerintahan wajib meninjau kinerja pegawai dengan menilai pekerjaan yang telah dilakukan pegawainya, memantau apa yang sedang dikerjakan, mempertanggung jawabkan apa yang sedang dikerjakan dan pencapaian akhir yang diperoleh pegawai. Melalui observasi yang dilakukan di Kantor Desa Kukuh, ditemukan masalah yang menyangkut kinerja pegawai. Kantor Desa Kukuh, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan melakukan penilaian kinerja satu tahun sekali yaitu pada bulan Desember yang dinilai langsung oleh pimpinan. Penilaian kinerja pegawai dinilai dari beberapa unsur perilaku karyawan seperti pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Desa Kukuh, Kecamatan
Kerambitan, Kabupaten Tabanan
Tahun 2023-2024

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Kategori	Jumlah Pegawai	Kategori	Jumlah Pegawai
1.	Tanggung jawab	Baik	37 orang	Baik	37 orang
2.	Kerjasama	Baik	37 orang	Cukup	37 orang
3.	Kedisiplinan	Baik	37 orang	Cukup	37 orang
4.	Kepemimpinan	Baik	37 orang	Cukup	37 orang

Sumber : Kantor Desa Kukuh, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja pada tahun 2023 sampai dengan 2024. Pertama, terdapat unsur tanggung jawab yang tergolong stabil dari tahun ke tahun dengan kategori baik, dikarenakan semua pegawai melaksanakan tugas dengan maksimal. Kedua, pada tahun 2024 untuk unsur kerjasama mengalami penurunan dengan kategori cukup yang disebabkan kurangnya kerja sama antar karyawan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang komunikasi. Ketiga, pada tahun 2024 untuk unsur kedisiplinan mengalami penurunan dengan kategori cukup yang disebabkan oleh kurangnya taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Keempat, unsur kepemimpinan mengalami penurunan dengan kategori cukup yang disebabkan oleh kepemimpinan yang ditunjukkan kurang maksimal. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa masyarakat di Desa Kukuh, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan yang mengeluhkan bahwa pelayanan di Kantor Desa Kukuh sangat lambat seperti kurang maksimalnya pelayanan administrasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat sebagai

pengguna layanan, sehingga menimbulkan citra kurang positif terhadap pelayanan di Kantor Desa Kuku tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan, fakta di lapangan menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai. Fenomena tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, kurang optimalnya koordinasi antarpegawai dalam menyelesaikan tugas, serta masih terdapat pegawai yang belum mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan berpotensi menghambat pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa masyarakat yang pernah mengurus administrasi di Kantor Desa Kuku, diperoleh informasi bahwa masyarakat masih mengeluhkan lambatnya proses pelayanan administrasi seperti pengurusan surat keterangan, surat pengantar, maupun pelayanan administrasi lainnya. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang lebih cepat, responsif, dan profesional mengingat kantor desa merupakan instansi yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat sehari-hari. Adanya keluhan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar kualitas pelayanan publik dapat berjalan lebih optimal.

Fenomena lain yang ditemukan selama observasi adalah masih kurangnya komunikasi dan koordinasi antarpegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pegawai cenderung bekerja secara individual sehingga menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif. Selain itu, terdapat pegawai yang

kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari pimpinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kerja sama dan tanggung jawab pegawai masih perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi.

Mangkunegara (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2018) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Beberapa di antaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini saling berhubungan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menentukan tingkat produktivitas pegawai. Tanpa kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin yang kuat, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Ganyang (2018) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara suka rela dengan memaksimumkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu perusahaan akan gagal atau bahkan berhasil sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tenny (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado”, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku Kepala Desa dalam memimpin pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan ciri-cirinya pimpinan bersedia memberikan bimbingan kepada pegawainya dengan pendekatan pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik, pada dasarnya bisa menyelaraskan diri dengan perubahan situasi. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap bawahannya mampu menjalin kerja sama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan didalam suatu unit atau organisasi sebagai suatu kesatuan. Berdasarkan hasil *pra survey* ditemui permasalahan mengenai gaya kepemimpinan Kepala Desa. Meskipun pimpinan sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, tetapi masih ada saja keluhan-keluhan berkait dengan gaya kepemimpinan pada Kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan yaitu pimpinan kurang berani menerapkan konsep dan prosedur kerja yang baru, padahal konsep dan prosedur kerja yang dijalankan selama ini dirasakan sudah tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Pimpinan lebih sering memberikan tugas tertentu kepada beberapa orang pegawai yang dipercayainya walaupun diluar keahlian dari pegawai itu sendiri, pimpinan jarang memberikan *reward* kepada pegawai atas pencapaian kinerja pegawai, pimpinan kurang memperhatikan keluhan-keluhan pegawai dan pimpinan tidak melibatkan pegawai

dalam mengambil keputusan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Newstrom dan Davis dalam Sudaryo (2020) menyatakan motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkannya. Sedangkan Sudaryo (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang didasari untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan professional. Berdasarkan hasil observasi awal, fakta di lapangan menunjukkan bahwa dari segi motivasi eksternal yang pegawai dapatkan, pegawai kurang mendapatkan motivasi yang baik dari pimpinan ataupun teman kerjanya. Misalnya saat jam istirahat telah habis namun masih terdapat pegawai yang belum masuk ruangan, sedangkan pekerjaan sudah menumpuk dan ada pula masyarakat yang akan melakukan konsultasi dengan pegawai tersebut sehingga masyarakat tersebut harus menunggu terlalu lama karena tidak adanya atasan maupun rekan kerja yang menegur ke tidak disiplin karyawan tersebut. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan pegawai tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan

pemberian motivasi kepada pegawai sehingga pegawai lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting. Seorang pegawai yang mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka pegawai tersebut memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi. Hasibuan (2018) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dikatakan disiplin apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menjaga nama baik organisasi, tentunya disiplin kerja harus dijaga oleh setiap pegawai. Berdasarkan hasil *pra survey* pada Kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan, masih ditemui adanya pegawai yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib. Seperti yang terjadi pada Kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan, dimana masih terdapat pegawai yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditetapkan. Selain karena alasan yang tidak jelas, pegawai sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan. Dalam jam-jam kerja pegawai sering menggunakan waktu bekerja untuk bermain *handphone*, padahal sudah terdapat larangan untuk tidak bermain *handphone* pada saat jam kerja. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai masih kurang. Dampak dari ketidakdisiplinan tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Selain itu juga akan berdampak pada pegawai lainnya, dimana pegawai lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Belum optimalnya kinerja pegawai Kantor Desa Kukuh, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian administrasi serta pelayanan yang belum maksimal kepada masyarakat.
2. Penerapan gaya kepemimpinan Kepala Desa cenderung bersifat demokratis dan kurang partisipatif, sehingga belum sepenuhnya mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan aktif perangkat desa dalam menjalankan pekerjaan dan mengambil keputusan.
3. Motivasi kerja sebagian pegawai masih rendah, yang tercermin dari kurangnya inisiatif dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah langsung dari atasan.
4. Kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu bekerja belum konsisten, yang berdampak pada produktivitas serta efektivitas pelayanan publik di lingkungan desa.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka kajian ini akan dibatasi hanya pada tiga faktor yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini bertujuan untuk menghindari kemungkinan terjadinya interpretasi atau pemahaman yang menyimpang dari konsep, prinsip, serta teori-teori yang digunakan. Dengan

demikian, fokus kajian diarahkan agar tercipta kesatuan makna pada aspek-aspek fundamental yang menjadi inti pembahasan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan?
- 1.4.2 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan?
- 1.4.3 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan?
- 1.4.4 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1.5.1 Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan.
- 1.5.2 Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan.

1.5.3 Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan.

1.5.4 Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan pengembangan pemahaman di bidang manajemen terutama pada teori pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi mahasiswa penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mahasiswa mengenai masalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Kantor Desa Kuku, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai peran gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi Universitas Pendidikan Ganesha sebagai bahan referensi bagi mahasiswa untuk meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

1.7 Penjelasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, diperlukan penjelasan dan penegasan terhadap beberapa kata kunci yang makna dan batasannya perlu dijabarkan secara jelas.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara suka rela dengan memaksimumkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu (Ganyang, 2018).

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang didasari untuk mencapai tujuan (Sudaryo, 2018).

4. Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dikatakan disiplin apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan (Hasibuan, 2018).

1.8 Rencana Publikasi

Sebagai bagian dari pencapaian akademik, mahasiswa Program Magister (S2) Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha diwajibkan menyusun tesis dan artikel ilmiah. Tesis merupakan bentuk konkret dari penelitian yang dilakukan dengan berlandaskan kaidah-kaidah ilmiah. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut dikembangkan menjadi artikel ilmiah sebagai salah satu syarat kelulusan, yang ditujukan untuk dipublikasikan pada jurnal terakreditasi SINTA 3. Salah satu rujukan yang peneliti dituju adalah Jurnal Bisnis dan Manajemen yang dikelola oleh Universitas Merdeka Malang.

(<https://sinta.kemdiktisaintek.go.id/journals/profile/5143>)

