

STUDI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NON-ASN DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA SEMARANG

Isna Hidayaturrohmah¹; Nanda Adhi Purusa²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang^{1,2,3,4}

Email : isnahr2604@gmail.com¹; nandapurusa@dsn.dinus.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini tujuannya guna menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja pada disiplin kerja pegawai non-ASN di Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. Riset ini termasuk riset kuantitatif, dan data dihimpun melalui kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 145, dan sampel diambil melalui teknik simple random sampling. Analisis data riset ini yakni Structural Equation Modeling metode Partial Least Squares (PLS). Temuan riset ini mengungkapkan jika: Pertama, riset ini menemukan jika beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada disiplin kerja. Kedua, ditemukan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja. Ketiga, kompensasi berpengaruh positif signifikan pada disiplin kerja. Terakhir, riset ini menyimpulkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan riset ini mengungkapkan bila dengan memahami elemen-elemen ini, manajemen dapat menumbuhkan disiplin kerja karyawan, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : *Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kompensasi; Beban Kerja; Disiplin Kerja*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership, work motivation, compensation, and workload on the work discipline of non-civil servant employees at the Public Works Department of Semarang City. This research is categorized as quantitative, with data collected through questionnaires. The sample size consists of 145 respondents, selected using the simple random sampling technique. The data analysis method employed in this study is Structural Equation Modeling with the Partial Least Squares (PLS) approach. The findings of this study reveal that, first, workload does not have a significant effect on work discipline. Second, leadership has a positive and significant influence on work discipline. Third, compensation also positively and significantly affects work discipline. Lastly, the study concludes that work motivation has a positive and significant impact on work discipline. These findings suggest that by understanding these elements, management can foster employee work discipline, thereby facilitating the achievement of organizational goals.

Keywords : Leadership; Work Motivation; Compensation; Workload; Work Discipline

PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan pemerintahan sekarang yang semakin kompleks, ibu kota provinsi Jawa Tengah yakni Semarang, terus berupaya dalam pertumbuhan untuk meningkatkan pembangunan infrastruktur dan sumber daya manusia. Dinas pekerjaan umum kota Semarang (PU) Kota Semarang sebagai salah satu instansi pemerintah yang

berperan memastikan berjalan lancarnya proyek-proyek pengelolaan pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik di wilayah kota Semarang. Pembangunan dan perbaikan infrastruktur di Kota Semarang dilakukan secara bertahap, dengan tujuan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang dapat memberi dampak pada kesejahteraan masyarakat kota Semarang. Dikarenakan hal tersebut, Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Semarang dituntut untuk memberi pelayanan terbaik secara maksimal kepada masyarakat kota. Guna mencapai tujuan organisasi dan target organisasi Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Semarang memerlukan SDM yang berkompeten serta berdedikasi tinggi. Kedisiplinan menjadi sebuah hal yang tidak bisa diabaikan. Handayani & Soliha (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif penting dari manajemen SDM karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang mereka capai.

Disiplin kerja memastikan terkait kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan keinginan karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Meskipun disiplin kerja sangat penting, ada masalah dengan disiplin di Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. Kenyataan di lapangan terdapat masalah kedisiplinan terhadap pegawai non-ASN yang ditemukan pada Dinas PU sepanjang tahun 2022 dan 2023. Masalah kedisiplinan akan memberikan dampak negatif seperti terjadinya penurunan pada produktivitas kerja, kualitas kerja dan citra instansi. Oleh karena itu upaya peningkatan kedisiplinan perlu menjadi perhatian.

Berdasarkan tabel 1. pada bulan Mei dan Juni tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai non-ASN Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang cukup tinggi dan sama halnya dengan di bulan Agustus tahun 2023. Dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai tidak konsisten atau mengalami kenaikan dan penurunan. Masalah tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Suhanta et al. (2022) kesuksesan organisasi tidak tergantung pada siapa yang memimpinya, karena pemimpin yang baik bisa memakai sumber daya perusahaan, mengarahkan kegiatan bawahan mereka, dapat mengoreksi kekurangan, dan dapat membawa organisasi ke tujuan dalam waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dan tepat harus diberikan kepada anggota staf untuk mematuhi prosedur.

Kepemimpinan adalah cara mengarahkan dan mempengaruhi anggota untuk melakukan hal-hal tertentu (Roldan & Dickerman, 2020). Kepemimpinan yang partisipatif dapat membentuk perilaku pegawai untuk menaati dan mematuhi peraturan yang ditentukan, dengan begitu dapat menciptakan disiplin kerja pegawai. Selain itu kepemimpinan juga menjadi contoh oleh pegawai kepada organisasi, kepemimpinan yang mampu memberikan contoh komitmen dan konsistensi terhadap disiplin kerja maka akan menjadi teladan bagi para pegawai. Jika pemimpin pengawasan bertindak sebagai perubahan daripada hanya mencari kesalahan pegawai, disiplin kerja pegawai akan meningkat (Kalliola & Mahlakaarto, 2020). Tingginya kepemimpinan, akan meningkatkan disiplin para pegawai (S. A. Putri & Wulansari, 2023). Selain faktor kepemimpinan pemberian dorongan atau motivasi tidak kalah penting untuk menciptakan disiplin kerja pegawai.

Motivasi kerja berperan krusial untuk membentuk kedisiplinan pegawai. Menurut Ermida dan Syaifullah (2020) Motivasi disebut sebuah dorongan dari dalam diri ataupun luar diri individu guna menumbuhkan tanggung jawab karyawan. Adanya motivasi kerja, maka dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan pegawai cenderung lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab yang dibebankan organisasi. Tingginya motivasi kerja akan menumbuhkan disiplin kerja pegawai (Ardhiansyah et al., 2021).

Selain motivasi kerja untuk mendorong disiplin kerja, pemberian kompensasi menurut Adiba & Rosita (2023) kompensasi adalah elemen penting yang harus diberikan organisasi kepada tenaga kependidikan dengan layak. Pemberian kompensasi bisa berakibat pada kinerja pegawai dan disiplin kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor pendorong untuk para pegawai melakukan kinerja terbaik mereka dan patuh pada aturan yang diberlakukan. Ketika kompensasi yang diberikan kepada pegawai cukup dan mencerminkan kontribusi yang sudah diberikan, maka pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan lebih termotivasi untuk menjaga disiplin kerja mereka. Besarnya kompensasi yang diberikan, maka akan menumbuhkan disiplin kerja. Sebaliknya apabila kompensasi kecil atau tidak terpenuhi kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Rendahnya disiplin kerja, akan menjadi sebuah faktor dari adanya kompensasi yang minim dan pekerjaan yang dilakukannya tidak baik (E. Putra, 2022). Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha

melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019:18)

Selain faktor kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, terdapat faktor yang perlu diperhatikan seperti beban kerja yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Menurut Sugiyarti & Danarwati (2021), kelelahan fisik, seperti sakit, dan kelelahan mental, serta reaksi, seperti sakit kepala, masalah pencernaan, kemarahan, dan kesulitan mengendalikan emosi. Sebaliknya jika beban kerja yang diberikan oleh pegawai seimbang dengan kemampuan pegawai, beban kerja yang sesuai dapat mendorong pegawai untuk lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja mereka. Tekanan dalam pemberian beban kerja menyebabkan pegawai merasa stress dan hal tersebut akan menyebabkan penurunan produktivitas dan kedisiplinan. Beban kerja yang banyak, akan membuat disiplin pegawai makin rendah (Sari & Dewi, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Riset Romadhon et al. (2022) mengungkapkan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja, sementara riset Aryani et al. (2021) mengungkapkan jika kepemimpinan tidak berpengaruh pada disiplin kerja. Menurut I. A. Putra & Paryanti (2023) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja, namun riset Harini et al. (2022) mengatakan jika motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja. Menurut E. Putra (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja, sementara penelitian Nggausa et al. (2023) mengungkapkan jika kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada disiplin kerja. Riset Sari & Dewi (2020) mengungkapkan jika beban kerja tidak berpengaruh pada disiplin kerja.

Berdasarkan uraian itu maka tujuan riset ini yakni guna melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja pada disiplin kerja karyawan pegawai non -ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. Dengan adanya penelitian diharap bisa memberi kontribusi teoritis ataupun praktis bagi manajemen sumber daya manusia Dinas pekerjaan umum Kota Semarang dalam merancang pengambilan keputusan guna untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Selain itu, riset ini juga bisa dijadikan bahan rujukan bagi riset berikutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Grand Theory

Goal Setting Theory yakni teori besar yang mendasari riset ini, yang memakai disiplin kerja sebagai variabel dependen. Salah satu teori motivasi yang diusulkan Edwin Locke pada 1978 adalah tindakan prososial organisatoris, menurut Brief & Motowidlo (1986) konsep teori ini adalah bahwa perilaku kerja seseorang akan dipengaruhi oleh pemahamannya tentang tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Kesediaan seseorang untuk taat pada aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku disebut disiplin kerja (Pricilla & Octaviani, 2022). Disiplin kerja didefinisikan sebagai keinginan para pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin untuk meraih tujuan organisasi (Sultoni & Rismawati, 2022). Rasa tanggung jawab yang dimiliki setiap orang juga merupakan bagian dari disiplin kerja (Hasyim et al., 2022). Menurut Soetrisno (2016), indikator disiplin kerja: 1. Taat pada aturan waktu, 2. Taat pada aturan Perusahaan, 3. Taat pada aturan perilaku di tempat kerja, dan 4. Taat pada aturan perusahaan lainnya.

Kepemimpinan

Menurut Pertiwi & Atmaja (2021) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dengan tujuan membuat mereka mengetahui apa yang wajib dijalankan dan cara menjalankannya dengan efektif untuk mencapai goal organisasi. Dianggap sebagai salah satu prediktor utama guna menumbuhkan semangat kerja dan kinerja karyawan, kepemimpinan seseorang mempunyai peran penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Vika, 2021). Seorang pemimpin memiliki legitimasi atau pengakuan dari para pengikutnya, yang kemudian membantu mereka mencapai tujuan organisasi (Specchia et al., 2021). Menurut Adityatama (2019) indikator kepemimpinan a) Kerendahan hati b) Kejujuran, keadilan, dan bisa dipercaya c) Berkomitmen d) Kesabaran e) Transparan. Penelitian ini menggunakan teori yang dimiliki.

Kompensasi

Menurut Aryani et al. (2021) kompensasi merujuk pada manfaat finansial karyawan sebagai upah atas pekerjaannya di perusahaan. Sementara itu Hermingsih & Purwanti (2020) menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan dari perusahaan untuk karyawan, baik yang bersifat finansial langsung ataupun tidak langsung, sebagai apresiasi terhadap usaha dan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Djaya (2021) menambahkan bahwa kompensasi diberikan sebagai penghargaan dari perusahaan pada karyawan. Kompensasi juga berfungsi untuk memastikan bahwa perusahaan dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif, yang pada gilirannya membantu menjaga stabilitas serta pertumbuhan ekonomi perusahaan sesuai dengan harapan (D. A. Putri & Iryanti, 2024). Selain soal gaji, kompensasi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia, dan jika diberikan dengan tepat, dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga goal perusahaan bisa dicapai (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024). Beberapa indikator kompensasi meliputi gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan bonus (Badriyah, 2015).

Beban Kerja

Beban kerja yakni jumlah target yang dicapai dalam waktu tertentu (Bogar et al., 2021). Sementara itu, beban kerja juga dipengaruhi oleh interaksi antara persyaratan tugas di lingkungan kerja dengan keterampilan dan kognisi pekerja. Untuk meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, sebuah upaya yang bisa dijalankan ialah dengan memperhatikan beban kerja karyawan (Vanchapo & MKes, 2020). Beban kerja yang seimbang dapat membantu karyawan meningkatkan produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas (Alfian & Guswinta, 2023). Indikator beban kerja perspektif Rolos et al. (2018): (1) target yang dicapai, (2) kondisi pekerjaan, (3) pemanfaatan waktu, (4) standar pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menerjemahkan hubungan antara variabel independent yang berpengaruh terhadap variabel dependent. Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), Beban Kerja (X4), dimana memiliki pengaruh pada Disiplin Kerja (Y). Struktur hubungan antar variabel dalam riset ini bisa diamati pada: *Gambar 1.*

Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Kerlinger (1966) Hipotesis riset disebut juga dengan hipotesa riset alternatif (H_a) yakni pernyataan spekulatif mengenai hubungan antar dua variabel ataupun lebih yang dipakai pada riset kuantitatif, maka hipotesa riset ini yakni:

Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap *Impulse Disiplin Kerja*

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertugas menetapkan tujuan, tetapi juga memiliki peran dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Seorang pemimpin yang disiplin akan menjadi panutan bagi bawahannya, sehingga mereka terdorong untuk meniru sikap tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan berdampak signifikan pada tingkat disiplin kerja pegawai. Ini selaras dengan riset Jimu et al. (2023), Paroli (2024), dan Purnama et al. (2022), yang mengungkapkan bila kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada kedisiplinan pegawai.

H_1 : *Kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan pada *Disiplin Kerja*

Pengaruh *motivasi kerja* terhadap *Disiplin Kerja*

Pemberian motivasi kerja yang positif pada pegawai mampu mendorong pegawai dalam lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan dapat menciptakan budaya disiplin kerja. Ketika pegawai merasa termotivasi, baik dengan pemberian penghargaan, pengakuan oleh pemimpin, maupun lingkungan kerja yang mendukung maka cenderung menunjukkan perilaku yang baik dalam hal kedisiplinan seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu dan memiliki sikap tanggung jawab. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan jika motivasi kerja berpengaruh pada disiplin pegawai. Ini sejalan dengan riset Utameyasa & Santoso (2023) serta Aryani et al. (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai.

H_2 : *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan pada *Disiplin Kerja*

Pengaruh *Kompensasi* terhadap *Disiplin Kerja*

Kompensasi yang adil dan seimbang dengan pekerjaan dan kontribusi oleh pegawai pada instansi maka akan menyebabkan pegawai merasa dihormati. Sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan pegawai akan muncul rasa ketidakpuasan pegawai dan akan mengakibatkan penurunan disiplin kerja. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai mereka akan cenderung lebih berkomitmen terhadap

tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dan membuat pegawai termotivasi untuk menjaga disiplin kerja mereka, sehingga pegawai akan lebih disiplin. Dapat disimpulkan jika kompensasi berpengaruh pada disiplin kerja. Ini selaras dengan riset I. A. Putra & Paryanti (2023) dan Ferdiansyah & Haziroh (2023) yang mengungkapkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja.

H₃: *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan pada *Disiplin Kerja*

Pengaruh *Beban Kerja* terhadap *Disiplin Kerja*

Beban kerja sering dianggap memberikan dampak negatif terhadap disiplin kerja pegawai, beban kerja yang tinggi mengakibatkan pegawai merasa terbebani dan seringkali merasakan kelelahan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Hal tersebut mengakibatkan meningkatnya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan pelanggaran pada prosedur yang sudah ditentukan, sehingga disiplin kerja mereka akan menurun. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada disiplin kerja, ini sejalan dengan riset Anwar & Yusuf (2023) yang mengungkapkan jika beban kerja berpengaruh negatif pada disiplin kerja.

H₄: *Beban Kerja* berpengaruh signifikan pada *Disiplin Kerja*

METODE PENELITIAN

Riset ini dijalankan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. Riset ini terdiri atas 4 variabel bebas variable bebas pertama ialah (X1) Kepemimpinan, (X2) Motivasi Kerja, (X3) Kompensasi, (X4) Beban Kerja dan untuk variable terikat (dependent variable) adalah Disiplin kerja. Jenis metode riset ini yakni riset kuantitatif. Metode yang tingkatannya lebih sulit disebabkan terencana dari awal hingga akhir (Sahir, 2022). Penelitian kuantitatif ialah riset yang menginvestigasi informasi secara kuantitatif, tujuannya guna menjalankan uji spekulasi yang sudah ditetapkan sebelumnya selanjutnya menarik simpulannya (Sugiyono, 2016). Sumber data riset ini merupakan data primer dari hasil pengisian kuisioner. Skala ukur riset ini ialah ordinal, yakni skala dengan peringkat dalam tingkatan rendah ke tinggi yang pembobotannya skala likert 1 – 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju).

Metode analisis riset ini memakai software SmartPLS versi 4.0. Populasi pada riset ini adalah pegawai non-ASN Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. Sampel diambil dengan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Sugiyono (2016) mengungkapkan jika simple random sampling ialah sampel diambil

dengan acak tanpa mempertimbangkan strata pada populasi. Sampel ditentukan memakai rumus *Isaac and Michael* (Sugiyono, 2022:89).

$$s = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} s &= \frac{2,706^2 \times 436 \times 0,5 \times 0,5}{0,1^2 \times (436 - 1) + 2,706^2 \times 0,5 \times 0,5} \\ &= \frac{798,15}{6,18} \\ &= 129 \text{ responden} \end{aligned}$$

Pada perhitungan rumus diatas jumlah sampel yang didapatkan 129 responden, namun pada penelitian ini terdapat 145 responden yang berpartisipasi dan memenuhi kriteria yang ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis pada riset ini memakai metode PLS ini dijalankan pada 2 fase (Wahdiniawati, 2022) :

1. Mengevaluasi model pengukuran. Ini tujuannya guna menilai validitas tiap indicator yakni convergent validity dan discriminant validity, sekaligus membangun reliabilitas model melalui composite realibility serta cronbach`s alpha.
2. Tahap kedua adalah melakukan evaluasi terhadap uji model struktur/Inner Model dengan tujuannya guna melihat adanya pengaruh pada korelasi antar komponen yang diuji memakai uji-t.

Pengujian Outer Model

Outer model menerjemahkan hubungan antara variabel laten dengan indikator dalam setiap bloknya. Model ini bersifat reflektif dan dievaluasi berdasarkan validitas konstruk serta reliabilitas (Amiruddien et al., 2021).

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diuji berdasar outer loading atau loading faktor, yaitu korelasi antara skor item dengan skor konstruk. Indikator dikategorikan memenuhi validitas konvergen yaitu bila nilai outer loading > 0,7. Indikator dikategorikan valid

bila nilai AVE > 0,5 ataupun bila semua outer loading mempunyai nilai > 0,5. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan jika pengukuran itu memenuhi uji validitas konvergen (Ghozali, 2008).

Berdasarkan tabel analisis outer loadings di atas, hasil uji validitas konvergen mengungkapkan jika seluruh indikator mempunyai nilai outer loading > 0,7. Menurut Sarstedt et al. (2021), outer loadings dianggap valid jika nilai validitas konvergen > 0,7 dan AVE > 0,5. Hasil pengujian ini mengungkapkan jika tidak ada indikator yang nilai outer loading-nya < 0,7. Nilai AVE semua indikator > 0,5, yang mengindikasikan jika konstruk yang diukur dalam riset ini mempunyai validitas konvergen yang baik. Bisa ditarik simpulan jika indikator tersebut valid dan layak dianalisa berikutnya.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan diuji guna mengetahui tiap konsep dari variabel laten memiliki perbedaan dengan variabel yang lain. Jika korelasi antara suatu konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi dengan konstruk lain, maka konstruk laten itu lebih efektif dalam memprediksi indikator dalam bloknya (Ghozali & Latan, 2015).

Berdasarkan hasil Heteroit Monotrait Ratio (HTMT), semua nilai HTMT menggambarkan angka <0,9 maka variabel dinyatakan valid dan reliabel. Nilai validitas Heteroit Monotrait Ratio dikatakan valid jika nilai kurang dari 0,9 (Sarstedt et al., 2021). Dari hasil uji fornell larcker criterion pada table diatas mengungkapkan jika nilai di tiap indikator atas variabelnya lebih besar dari variabel lainnya. Nilai Fornell Larcker Criterion dikatakan valid jika nilai di tiap indikator variabelnya lebih besar ketimbang variabel lain (Dilla & Coryanata, 2023).

Berdasarkan hasil cross loading mengungkapkan jika hasil dari tiap indikator mempunyai nilai cross loading tertinggi untuk masing-masing variabel yang dibentuknya. Nilai cross loading untuk variabel lain lebih rendah daripada yang pertama.

Uji Reliability

Uji reabilitas dipakai guna mengukur kekonsistenan dan kestabilan suatu indikator dalam mengukur variabel. Sebuah konstruk dikategorikan reliabel bila nilai composite reliability > 0,7 dan cronbach's alpha > 0,6 (Ghozali & Latan, 2015).

Dari tabel di atas, setiap variabel mempunyai nilai composite reliability yang melebihi 0,7 serta nilai Cronbach's alpha > 0,6. Oleh karena itu, bisa ditarik simpulan masing-masing variabel mempunyai tingkat reliabilitas tinggi.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model digunakan guna menggambarkan hubungan prediktif antara variabel laten dalam penelitian (Amiruddien et al., 2021).

Pengujian R-Square

Uji R-Square bertujuan guna menentukan seberapa jauh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R-Square dinyatakan kuat jika lebih dari 0,67, bersifat moderat apabila berada di kisaran lebih dari 0,33 tapi kurang dari 0,67, dan dianggap lemah jika berada di atas 0,19 tapi kurang dari 0,33 (Ghozali & Latan, 2015).

Dari tabel diatas Hasil Uji R square memiliki nilai sebesar 0,485, yang artinya jika 48,5% disiplin kerja dipengaruhi oleh variable independent yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan beban kerja. Nilai ini dianggap cukup baik dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable disiplin kerja, dan 51,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis didapatkan dari hasil analisa PLS dengan uji bootstrapping. Uji hipotesis tujuannya guna mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Hipotesa diterima bila nilai T – statistic > 1,96 dan nilai P- Value < 0,05, bila nilai P Value > 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil uji hipotesa mengungkapkan jika beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada disiplin kerja, ditunjukkan dalam nilai T- statistik < 1,96 dan nilai P value > 0,05 sehingga hipotesis ditolak. Pada variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja dan nilai T- statistik > 1,96 serta nilai P value < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh paling kuat dibanding dengan variabel lain yang dimana pada variabel motivasi kerja memberikan nilai T- statistik sebesar 3,725 dan P value 0.000.

Diskusi

Pengaruh *Beban Kerja* terhadap *Disiplin Kerja*

Hasil uji diperoleh nilai koefisien -0.035 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk beban kerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai t statistik ($0.336 < 1.96$) dan p value ($0.737 > 0,05$), sehingga hipotesis ditolak. Meskipun dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan disiplin kerja, namun hal tersebut tidak cukup kuat pengaruhnya untuk menyebabkan penurunan disiplin kerja pegawai. Ini membuktikan jika pegawai yang punya kemampuan mengelola waktu dan beradaptasi dengan tuntutan yang tinggi mampu mempertahankan tingkat disiplin kerja mereka. Hasil riset ini sesuai dengan riset Wihara & Riati (2018) yakni beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada disiplin kerja.

Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap *Disiplin Kerja*

Hasil uji diperoleh nilai koefisien 0.202 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan pada disiplin kerja, dengan nilai t statistik ($2.045 > 1.96$) dan p value ($0.041 < 0,05$), sehingga hipotesa diterima. Kualitas kepemimpinan mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai, terutama pemimpin yang mempunyai komitmen kuat pada visi dan misi instansi. Pemimpin yang berkomitmen tidak hanya mempunyai standar yang tinggi, komitmen pemimpin dapat menjadi contoh pegawai dalam berperilaku dan mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Jadi makin baik pendekatan kepemimpinan, maka akan menumbuhkan disiplin kerja, hasil ini selaras dengan riset Aryani et al. (2021) dan Utameyasa & Santoso (2023) yang mengungkapkan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja.

Pengaruh *Kompensasi* terhadap *Disiplin Kerja*

Hasil uji mengungkapkan jika nilai koefisien 0.204 dimana ini adalah besarnya pengaruh konstruk kompensasi pada disiplin kerja, dengan nilai t statistik ($1.998 > 1.96$) dan p value ($0.046 < 0,05$), sehingga hipotesa diterima. Keterkaitan antara kompensasi dan disiplin kerja di dukung dengan adanya penyediaan fasilitas kerja, seperti ruang kerja yang enak, peralatan kerja yang modern, dan infrastruktur pendukung yang baik, maka pemberian kompensasi yang adil dengan fasilitas kerja yang mendukung akan menjadikan pegawai merasa dihormati dan diperhatikan sehingga mereka terdorong untuk lebih disiplin. Dengan begitu pemberian kompensasi yang memadai akan meningkatkan disiplin kerja. Hasil riset ini selaras dengan riset E. Putra (2022) mengungkapkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja.

Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Disiplin Kerja*

Atas hasil pengujian, nilai koefisien 0.363 dimana ini besarnya pengaruh konstruk motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dengan nilai t statistik ($3.725 > 1.96$) dan p value ($0.000 < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Ketika pegawai mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka berupa pujian, penghargaan maupun insentif pegawai akan merasa diharga. Pengakuan atas kinerja menjadi dorongan untuk membangun disiplin kerja pegawai, dimana motivasi kerja yang tinggi yang dipicu atas pengakuan kinerja akan mendorong peningkatan disiplin kerja. Secara keseluruhan pemberian motivasi yang tinggi dapat menumbuhkan disiplin kerja, hal ini sesuai dengan riset I. A. Putra & Paryanti (2023) dan Ferdiansyah & Haziroh (2023).

KESIMPULAN

Atas analisis dan hasil uji bisa ditarik simpulan jika kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai. Sementara beban kerja juga berpengaruh signifikan pada disiplin kerja. Ini menandakan jika saat pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi dan dipimpin oleh pemimpin yang baik maka pegawai akan cenderung memiliki komitmen tinggi pada tugasnya sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Meskipun dengan pemberian kompensasi dapat memberikan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab terdapat faktor lain yang lebih mendasar yang perlu diperhatikan untuk mencapai hasil yang signifikan dalam menumbuhkan disiplin kerja pegawai. Pemberian beban kerja yang tinggi bisa menurunkan disiplin kerja pegawai. Tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan, meskipun pegawai merasa terbebani akibat tugas yang diberikan justru terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dalam menumbuhkan disiplin kerja pegawai non – ASN Dinas PU. Agar disiplin kerja meningkat, maka perlu pengembangan kepemimpinan peningkatan motivasi kerja, memperhatikan keseimbangan beban kerja dan pemberian kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI: STUDI PADA POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MALANG. *Akses: Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17.
- Adityatama. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA*.

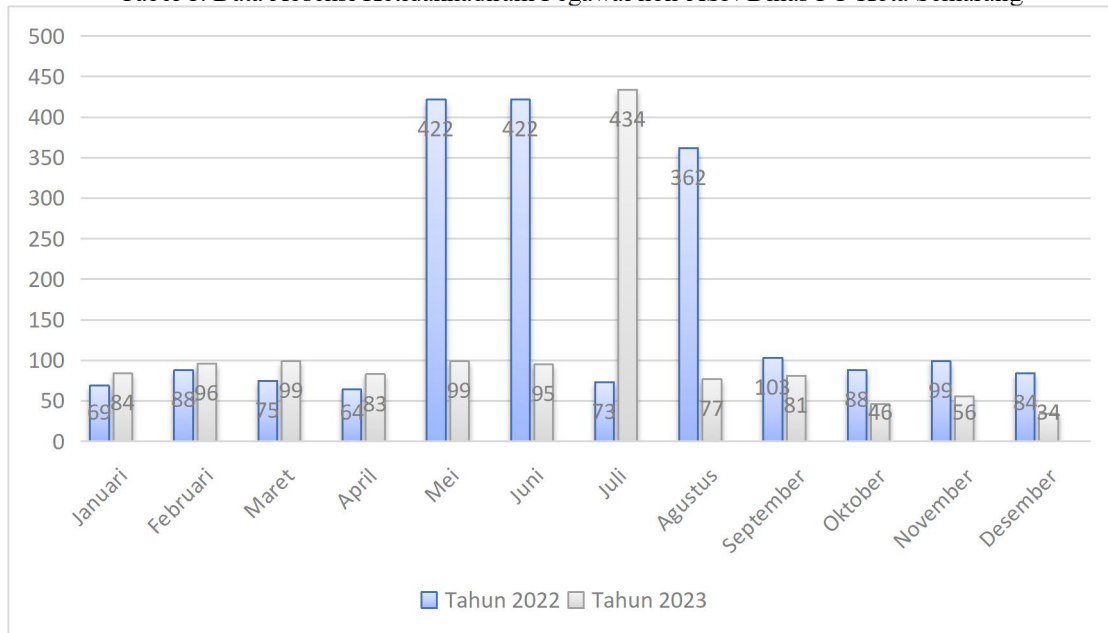
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665.
- Amiruddien, M., Widodo, A. P., & Isnanto, R. R. (2021). Evaluasi Tingkat Penerimaan Sistem Manajemen Aset Menggunakan Metode HOT-FIT. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 11(2), 87–96.
- Anwar, M. K., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 75–90.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP*, 5(4).
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Dilla, A. M., & Coryanata, I. (2023). PENGARUH PARTISIPASI MASYARAKAT, KOMPETENSI PENDAMPING DESA, KOMPETENSI APARATUR DESA, KUALITAS PENGAWASAN BADAN PERMUSYAWARATAN DESA SERTA KOMITMEN PEMERINTAHAN DAERAH TERHADAP KEBERHASILAN PENGELOLAAN DANA DESA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Ermida, Syaifullah, (2020). (2020). Pengaruh hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya baru di Kota Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, Vol 01. No.
- Ferdiansyah, Y., & Haziroh, A. L. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 329–344.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan pls*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS*, 3(2), 166.
- Harini, F. E., Hidayat, Z., & Abrori, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penangga. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 4(4), 285–294.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25
- Janna, N. M. (2020). *Variabel dan skala pengukuran statistik*.
- Jimu, L., Buntu, B., & Ohorela, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 110–120.
- Kalliola, S., & Mahlakaarto, S. (2020). Methods of promoting professional agency at work. *Challenges*, 11(2), 30.
- Kerlinger, F. N. (1966). *Foundations of behavioral research*.
- Nggause, W., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG KUPANG. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 711–725.
- Paroli, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kab. Garut. *MSEJ*, 5(2), 3999–4006.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 576–581.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269–276.
- Purnama, H., Putri, B. D., Riady, S., Safitri, M., & Dewi, N. S. (2022). pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja Kabupaten Lampung Tengah. *JMMS*, 6(4), 237–244.
- Putra, E. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan cv jaya mitra abadi pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 198–205.
- Putra, I. A., & Paryanti, A. B. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA SEKRETARIAT INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 1–12.
- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749–758.
- Putri, S. A., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. *EProceedings of Management*, 10(2).
- Roldan, E. O., & Dickerman. (2020). Leadership. *In Succeeding in Academic Medicine: A Roadmap for Diverse Medical Students and Residents*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JAB*, 6(004), 19–27.

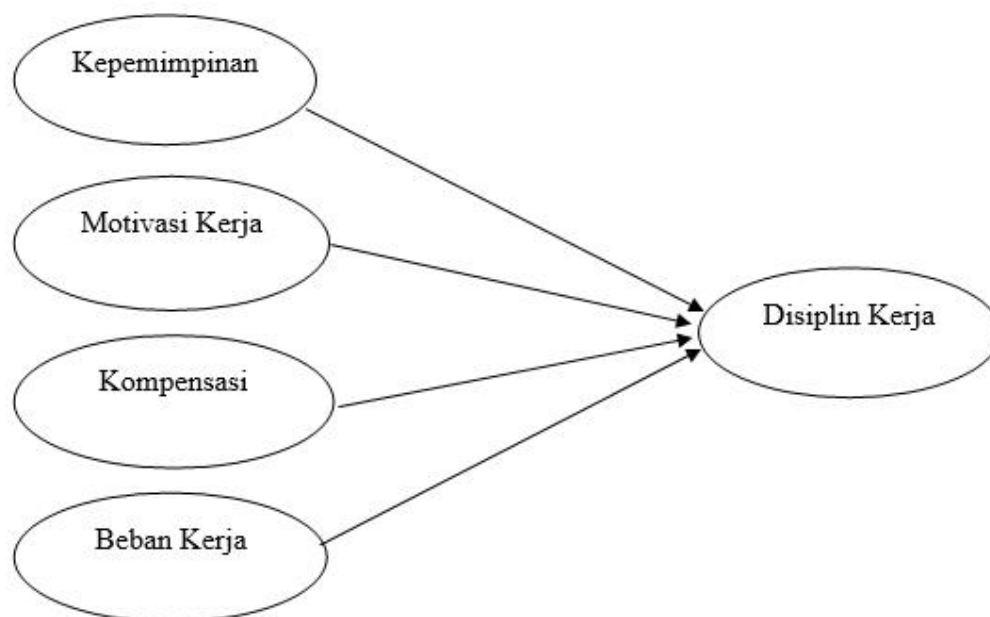
- Romadhon, R., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2022). KAJIAN EMPIRIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). *MANDAR*, 4(2), 71–86.
- Safira, S. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT Pegadaian, Area Senen)*. STIE Indonesia Jakarta.
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian. ed. Koryati Try. Bantul: PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sari, I. H., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 53–69.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1552.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412.
- Sultoni, M., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Utameyasa, G. A. A. P., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Bumi Delta Makmur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 766–777.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Vika, A. (2021). Pengaruh leverage, manajemen laba profitabilitas terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2016-2020. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(6), 408–423.
- Wahdiniawati. (2022). Peran Disiplin Kerja Mempengaruhi Store Personnel Alfamart. *Jurnal Of Current Research in Bussines and Economic*.
- Wihara, D. S., & Riati, D. (2018). Pengaruh supervisi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal PENATARAN*, 3(1), 23–33.

GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Data Absensi Ketidakhadiram Pegawai non-ASN Dinas PU Kota Semarang

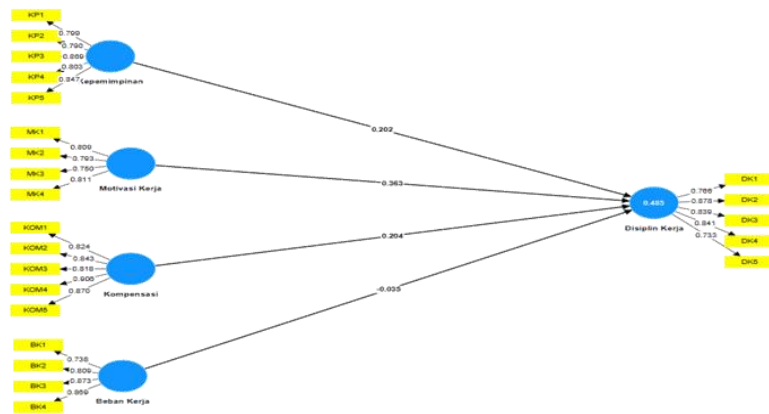


Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang (Data diolah) 2022 dan 2023



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: (Safira, 2022) dan (Utameyasa & Santoso, 2023)



Gambar 2. Hasil Konstruk Model Penelitian
Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity (Outer Loadings)

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Ket
Beban Kerja	BK1	0.738	0.679	Valid
	BK2	0.809		Valid
	BK3	0.873		Valid
	BK4	0.869		Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.766	0.661	Valid
	DK2	0.878		Valid
	DK3	0.839		Valid
	DK4	0.841		Valid
	DK5	0.733		Valid
Kompensasi	KOM1	0.824	0.676	Valid
	KOM2	0.843		Valid
	KOM3	0.818		Valid
	KOM4	0.906		Valid
	KOM5	0.870		Valid
Kepemimpinan	KP1	0.799	0.728	Valid
	KP2	0.790		Valid
	KP3	0.869		Valid
	KP4	0.803		Valid
	KP5	0.847		Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.809	0.626	Valid
	MK2	0.793		Valid
	MK3	0.750		Valid
	MK4	0.811		Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (Heteroit Monotrait Ratio)

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kompensasi	Motivasi Kerja
Beban Kerja					
Disiplin Kerja	0.166				
Kepemimpinan	0.148	0.664			
Kompensasi	0.155	0.634	0.859		
Motivasi Kerja	0.222	0.700	0.820	0.725	

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Tabel 4. Hasil Fornell Larcker Criterion

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kompensasi	Motivasi Kerja
Beban Kerja	0.824				
Disiplin Kerja	-0.182	0.813			
Kepemimpinan	-0.180	0.614	0.822		
Kompensasi	-0.146	0.597	0.761	0.853	
Motivasi Kerja	-0.225	0.642	0.690	0.645	0.791

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Tabel 5. Hasil Cross Loading

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kompensasi	Motivasi Kerja
BK1	0.738	-0.117	-0.232	-0.184	-0.226
BK2	0.809	-0.036	-0.087	-0.083	-0.139
BK3	0.873	-0.149	-0.149	-0.065	-0.169
BK4	0.869	-0.197	-0.114	-0.135	0.188
DK1	-0.106	0.766	0.511	0.517	0.497
DK2	-0.080	0.878	0.475	0.529	0.542
DK3	-0.136	0.839	0.589	0.518	0.558
DK4	-0.212	0.841	0.502	0.430	0.508
DK5	-0.220	0.733	0.405	0.432	0.503
KOM1	-0.102	0.546	0.614	0.824	0.551
KOM2	-0.174	0.425	0.645	0.843	0.523
KOM3	-0.237	0.437	0.641	0.818	0.578
KOM4	-0.095	0.591	0.681	0.906	0.577
KOM5	-0.046	0.514	0.668	0.870	0.526
KP1	-0.104	0.608	0.799	0.645	0.516
KP2	-0.090	0.488	0.790	0.544	0.564
KP3	-0.173	0.541	0.869	0.677	0.629
KP4	-0.198	0.426	0.803	0.627	0.546
KP5	-0.196	0.401	0.847	0.621	0.585
MK1	-0.129	0.651	0.531	0.523	0.809
MK2	-0.166	0.384	0.580	0.451	0.793
MK3	-0.191	0.424	0.440	0.469	0.750
MK4	-0.243	0.495	0.636	0.582	0.811

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Ket
Beban Kerja	0.855	0.905	Reliabel
Disiplin Kerja	0.871	0.874	Reliabel
Kepemimpinan	0.881	0.891	Reliabel
Kompensasi	0.907	0.917	Reliabel
Motivasi Kerja	0.805	0.832	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Tabel 7. Hasil R - Square

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Disiplin Kerja	0.485	0.471	Korelasi Moderat

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Beban Kerja → Disiplin Kerja	-0.035	0.336	0.737	Tidak Signifikan
Kepemimpinan → Disiplin Kerja	0.202	2.045	0.041	Signifikan
Kompensasi → Disiplin Kerja	0.204	1.998	0.046	Signifikan
Motivasi Kerja → Disiplin Kerja	0.363	3.725	0.000	Signifikan

Sumber: Data Olahan Penelitian (2025)