



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13634-13648

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan

Santoniussitumorang, Remus Silalahi, Maludin Panjaitan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

santoniussitumorangsitumorang@gmail.com, eem.silalahi@gmail.com, maludinp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 3,324 lebih besar dari *t* tabel 2,039 serta nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja dengan nilai *t* hitung sebesar 2,120 lebih besar dari *t* tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 2,272 lebih besar dari *t* tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, dengan nilai *F* hitung sebesar 40,999 lebih besar dari *t* tabel 2,91 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,779 atau 77,9%, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kedisiplinan kerja pegawai sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Etos Kerja, Beban Kerja, Kedisiplinan Kerja

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kedisiplinan kerja merupakan aspek fundamental yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, termasuk di instansi pemerintahan seperti Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Disiplin kerja bukan hanya soal kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menunjukkan sikap tanggung jawab, loyalitas, dan profesionalisme pegawai terhadap tugas yang diemban. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan, pelayanan publik, serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan kerja dapat menyebabkan terhambatnya produktivitas, menurunnya efisiensi birokrasi, dan melemahnya citra lembaga di mata masyarakat.

Selain budaya organisasi, etos kerja juga menjadi elemen penting yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Etos kerja mencerminkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan etos kerja tinggi akan lebih menghargai waktu, berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, dan senantiasa berorientasi pada hasil kerja yang optimal. Penelitian oleh Fauzan & Putri, (2024) menjelaskan bahwa etos kerja memiliki hubungan signifikan dengan tingkat kedisiplinan kerja, terutama di sektor pemerintahan. Pegawai yang memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja keras cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik dibandingkan mereka yang bekerja sekadar memenuhi kewajiban. Hal ini sejalan dengan temuan Rahmawati & Frinaldi, (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berperan sebagai faktor pendorong utama dalam membangun budaya kedisiplinan di lingkungan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan

Di sisi lain, beban kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kedisiplinan pegawai. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan motivasi, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan bisa menimbulkan kebosanan dan menurunkan tanggung jawab. Penelitian oleh Rohmatin & Suhermin, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena mereka merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Sementara itu, penelitian Husaeni & Febrian, (2023) menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kedisiplinan, karena pegawai merasa memiliki keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas kerja.

Kedisiplinan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sistem organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang kuat akan menanamkan nilai-nilai kepatuhan dan tanggung jawab, etos kerja yang tinggi akan mendorong kesadaran individu untuk bekerja secara disiplin, dan beban kerja yang seimbang akan menjaga kesejahteraan serta motivasi pegawai. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan berkontribusi terhadap terciptanya perilaku kerja yang positif dalam organisasi.

Dalam konteks Kantor DPRD Humbang Hasundutan, kedisiplinan pegawai menjadi hal yang krusial karena lembaga ini memiliki peran penting dalam penyelenggaraan fungsi legislasi, pengawasan, dan penganggaran. Pegawai DPRD diharapkan mampu bekerja secara profesional, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung kinerja lembaga secara keseluruhan. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam penerapan kedisiplinan kerja secara konsisten, baik yang disebabkan oleh lemahnya budaya organisasi, rendahnya etos kerja, maupun ketidakseimbangan beban kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, serta menjadi masukan dalam upaya peningkatan kinerja dan profesionalisme aparatur pemerintahan daerah.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Sebagian penelitian menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, karena mampu membentuk sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pengaruhnya tidak signifikan atau bahkan bertolak belakang.

Perbedaan hasil tersebut menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap), terutama karena sebagian besar studi terdahulu belum meneliti secara komprehensif hubungan antara budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. Padahal, disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas dan kinerja organisasi, khususnya pada lembaga publik seperti DPRD Humbang Hasundutan yang menuntut profesionalitas dan tanggung jawab tinggi dari para pegawainya.

Dalam konteks Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kedisiplinan antarpegawai, meskipun telah diterapkan berbagai kebijakan dan peraturan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor internal organisasi seperti budaya kerja yang belum sepenuhnya kuat, etos kerja yang bervariasi antarindividu, serta beban kerja yang tidak seimbang, yang dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai.

Jadi dapat disimpulkan Kedisiplinan kerja merupakan unsur penting dalam meningkatkan efektivitas, profesionalisme, dan citra organisasi, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan seperti DPRD Humbang Hasundutan. Tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja yang saling berkaitan. Budaya organisasi yang kuat mendorong kepatuhan dan tanggung jawab, etos kerja yang tinggi meningkatkan kesadaran individu untuk bekerja secara disiplin, serta beban kerja yang seimbang menjaga motivasi dan kinerja pegawai. Namun, perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan kondisi faktual di lingkungan DPRD Humbang Hasundutan menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam penerapan kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris yang dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan kedisiplinan dan kinerja aparatur pemerintahan daerah.

Tabel 1.1 *Research Gap*

| Issue | Peneliti | Temuan | Research Gap |
|--|----------------------------|--|---|
| Pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai | Putri & Sari (2021) | Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai nilai-nilai norma yang kuat mendorong perilaku disiplin. | Sejumlah penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu budaya organisasi tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karena hal tersebut bergantung pada karakteristik organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. |
| Pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kedisiplinan pegawai | Rahayu (2023) | Budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai akibat lemahnya penerapan nilai-nilai organisasi di lingkungan kerja. | Adanya ketidakkonsistenan hasil menunjukkan perlunya penelitian ulang pada instansi pemerintahan seperti DPRD yang memiliki struktur dan budaya berbeda. |
| Pengaruh etos kerja terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai | Wulandari & Hartono (2022) | Etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja; pegawai yang memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik. | Namun, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda bahwa etos kerja tinggi belum tentu diikuti dengan kedisiplinan jika sistem pengawasan dan sanksi organisasi tidak berjalan efektif. |
| Pengaruh Etos Kerja terhadap tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai | Siregar (2024) | Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai karena kurangnya dukungan lingkungan kerja. | Hal ini menunjukkan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian, sehingga perlu diteliti kembali dalam konteks pegawai DPRD. |
| Pengaruh Beban Kerja terhadap tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai | Pratiwi & Nugroho (2021) | Beban kerja berlebihan berdampak negatif terhadap kedisiplinan; pegawai cenderung absen dan tidak mematuhi jadwal kerja. | Hasil ini berbeda dengan penelitian lain yang menemukan bahwa beban kerja moderat justru meningkatkan disiplin karena pegawai terdorong untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. |
| Pengaruh Beban Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai | Santoso & Dewi (2025) | Beban kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan jika pegawai memiliki kapasitas dan manajemen waktu yang baik. | Adanya perbedaan hasil mengenai arah pengaruh beban kerja terhadap disiplin menunjukkan perlunya penelitian lanjutan pada instansi pemerintahan yang memiliki beban administrasi tinggi. |

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor DPRD Humbang Hasundutan
2. Apakah etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor DPRD Humbang Hasundutan
3. Apakah beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor DPRD Humbang Hasundutan?
4. Apakah budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor DPRD Humbang Hasundutan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah disusun diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor DPRD Humbang Hasundutan.
2. Mengetahui dan mengkaji pengaruh etos kerja terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor DPRD Humbang Hasundutan.
3. Mengetahui dan mengkaji pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor DPRD Humbang Hasundutan.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor DPRD Humbang Hasundutan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi berbagai aspek, baik dari sisi teoritis maupun praktis:

1. **Manfaat Teoritis**
Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.
2. **Manfaat Praktis**
 - a. Bagi organisasi (instansi pemerintah/DPRD): Menjadi dasar perumusan strategi penguatan budaya organisasi dan manajemen beban kerja untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
 - b. Bagi pegawai: Memberikan pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan etos kerja yang lebih tinggi.
 - c. Bagi pembuat kebijakan (KemenPAN-RB): Memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan reformasi birokrasi guna menciptakan aparatur sipil negara yang disiplin dan produktif (Farikhi et al., 2024; Atlantis Press, 2022).

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasanah dan Sono (2021:3), manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu sekaligus keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal dan produktif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan kepentingan masyarakat.

Menurut Sabrina (2021:5), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, serta tenaga kerja lainnya, dengan tujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2023:6) adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang ke-adaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tu-juan. Perencanaan itu untuk menetapkan program karya-wanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan dan Pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2021:45), budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, dan kebiasaan yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam bertindak serta membentuk identitas dan karakter organisasi.

Sementara Sutrisno (2022:90) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencerminkan bagaimana suatu organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungannya melalui pola perilaku yang disepakati bersama.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2020:355–356), budaya organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator utama, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (Innovation and Risk Taking) – sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi, bereksperimen, dan berani mengambil risiko dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Perhatian terhadap detail (Attention to Detail) – tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas, mengikuti prosedur, dan memperhatikan kualitas hasil kerja.
3. Orientasi pada hasil (Outcome Orientation) – sejauh mana manajemen berfokus pada pencapaian hasil akhir dibandingkan dengan cara atau proses untuk mencapainya.
4. Orientasi pada individu (People Orientation) – sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efeknya terhadap kesejahteraan anggota organisasi.
5. Orientasi pada tim (Team Orientation) – sejauh mana aktivitas kerja dilakukan secara tim dibandingkan secara individu.
6. Agresivitas (Aggressiveness) – sejauh mana pegawai bersikap kompetitif dan aktif dibandingkan bersikap pasif atau tenang.
7. Stabilitas (Stability) – sejauh mana organisasi menekankan pentingnya stabilitas dibandingkan perubahan atau pertumbuhan

Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Menurut Ramadhan (2024:42) Etos kerja yang tinggi memiliki dampak penting terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui pembentukan perilaku disiplin. Pegawai yang memiliki etos kerja kuat cenderung lebih konsisten dalam menaati ketentuan organisasi, sehingga kedisiplinan menjadi bagian dari rutinitas dan budaya kerja sehari-hari.

Menurut Martina dan Firdaus (2024), etos kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan antarpegawai dan lingkungan kerja. Ketika hubungan interpersonal di tempat kerja berjalan baik dan saling mendukung, hal ini menciptakan suasana kerja yang positif sehingga pegawai lebih termotivasi untuk menunjukkan dedikasi tinggi, disiplin, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan kata lain, etos kerja dapat ditingkatkan melalui pembangunan hubungan kerja yang sehat dan kuat antara rekan kerja maupun atasan-bawahan.

Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga indikator utama dari etos kerja, menurut Priansa (2020: 283-284), adalah:

Menurut Jufrizen & Tupti, (2024) dalam etos kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi utama seperti tanggung jawab, disiplin, inisiatif, dan komitmen terhadap pekerjaan.

1. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban dan standar yang berlaku. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai prosedur tanpa perlu diawasi secara ketat.

2. **Disiplin Kerja**
Disiplin mencerminkan kemampuan seseorang untuk menaati peraturan dan menjaga keteraturan dalam bekerja. Pegawai yang disiplin menunjukkan kesadaran tinggi terhadap waktu, prosedur kerja, serta norma yang berlaku di organisasi.
3. **Kejujuran dan Integritas**
Integritas mencerminkan keselarasan antara ucapan dan tindakan seseorang. Etos kerja yang kuat selalu dibangun di atas nilai kejujuran, karena tanpa integritas pekerjaan tidak dapat dijalankan secara profesional.
4. **Kerja Keras dan Ketekunan**
Kerja keras menunjukkan semangat dan ketekunan seseorang dalam mencapai hasil terbaik. Individu dengan etos kerja tinggi tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, melainkan terus mencari solusi.
5. **Inisiatif dan Kreativitas**
Pegawai dengan etos kerja tinggi memiliki inisiatif untuk melakukan perbaikan dan menciptakan inovasi dalam pekerjaan. Mereka tidak hanya menunggu perintah atasan, tetapi proaktif mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.
6. **Loyalitas dan Komitmen**
Loyalitas menggambarkan kesetiaan terhadap organisasi dan kesediaan untuk berkontribusi demi mencapai tujuan bersama. Pegawai dengan loyalitas tinggi akan bekerja dengan dedikasi dan tidak mudah berpindah kerja hanya karena alasan pribadi.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mencerminkan jumlah tugas dan tekanan kerja yang harus ditangani oleh pegawai dalam periode tertentu (Lestari, Rahmawati, & Santoso, 2022). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan performa dan disiplin pegawai karena meningkatnya stres dan penurunan motivasi (Husaeni & Febrian, 2024) Sebagai contoh, studi di Indonesia pada perusahaan elektronik menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja tetap menjadi faktor positif yang memperkuat efek restriktif beban kerja.

Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2021)

1. Jumlah pekerjaan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.
2. Waktu penyelesaian – keterbatasan waktu atau tenggat kerja.
3. Tingkat kesulitan pekerjaan – kompleksitas dan tanggung jawab tugas.
4. Kondisi fisik pegawai – kemampuan tenaga dan stamina dalam bekerja.
5. Kondisi mental pegawai – tekanan psikologis dan konsentrasi kerja

Kedisiplinan Kerja

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Sari & Firmansyah (2021: 300-320) dalam kedisiplinan kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap norma, kebijakan, dan ketentuan organisasi guna mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Kedisiplinan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, terarah, dan produktif

Menurut Rahmadani & Kurnia, (2023) Kedisiplinan kerja juga mencerminkan komitmen pegawai dalam menyesuaikan perilaku kerja dengan nilai dan budaya organisasi. Pegawai yang memiliki Kedisiplinan tinggi akan mampu mengelola waktu secara efektif, mematuhi prosedur kerja, serta memberikan contoh positif bagi rekan kerja lainnya. Kedisiplinan yang baik mendorong meningkatnya tanggung jawab kolektif dan memperkuat budaya

kerja yang professional.

Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Riyanto & Sutopo, (2021) dalam disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu ketaatan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan terhadap pimpinan, dan penggunaan waktu kerja secara efektif.

1. **Ketaatan terhadap Aturan Kerja**
Ketaatan terhadap aturan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi regulasi dan tata tertib organisasi. Pegawai yang disiplin tidak hanya mengikuti peraturan secara formal, tetapi juga menjalankan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaannya.
2. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu mencakup kedisiplinan dalam hadir di tempat kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menghormati tenggat waktu yang ditetapkan. Setiawan & Mulyani, (2022) menyatakan bahwa ketepatan waktu merupakan cerminan komitmen pegawai terhadap tanggung jawab profesional
3. **Tanggung Jawab terhadap Tugas**
Indikator ini berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta menyelesaikannya tanpa pengawasan langsung. Rahmadani & Yusuf (2023) menjelaskan bahwa pegawai yang bertanggung jawab menunjukkan keandalan dan loyalitas terhadap organisasi.
4. **Kepatuhan terhadap Pimpinan**
Kepatuhan terhadap pimpinan menggambarkan sikap hormat dan ketaatan terhadap instruksi yang diberikan atasan selama tidak bertentangan dengan aturan organisasi. Ardiyanto & Rahma, (2020) menegaskan bahwa kepatuhan terhadap pimpinan berkontribusi besar dalam menjaga harmoni kerja dan stabilitas organisasi.
5. **Penggunaan Waktu Kerja Secara Efektif**
Indikator ini mengukur sejauh mana pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja untuk kegiatan produktif dan menghindari pemborosan waktu. Putri & Santoso, (2024) menemukan bahwa efektivitas penggunaan waktu berhubungan langsung dengan disiplin.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian menggunakan Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diukur menggunakan data numerik serta dianalisis secara statistic. Menurut Sugiyono, (2021) Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas, yaitu budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja, berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor DPRD Humbang Hasundutan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Pengertian Populasi

Menurut Sugiyono, (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Humbang Hasundutan, sebanyak 35 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2021:81), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang dijadikan sebagai sumber data penelitian. Adapun pertimbangan dalam penelitian ini adalah bahwa

seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Humbang Hasundutan berjumlah 35 orang responden sehingga semua dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, karena seluruh pegawai dianggap memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian yaitu budaya organisasi, etos kerja, beban kerja, dan kedisiplinan kerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2021:102) menyatakan bahwa asumsi klasik dalam analisis regresi linear mencakup beberapa kondisi yang harus dipenuhi agar model regresi dapat memberikan estimasi yang valid Artinya, pengambilan keputusan melalui uji F dan uji T tidak boleh bias.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:134) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah langkah yang dilakukan untuk menguji apakah data residual dari model regresi terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Widiastuti (2024:110) bahwa uji multikolinieritas adalah syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan adalah valid

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:150) menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas adalah langkah yang dilakukan untuk menguji apakah varians dari residual model regresi bersifat konstan.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus atau linear antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Ghozali menjelaskan bahwa uji parsial (uji-t) adalah metode yang digunakan untuk menguji signifikansi dari masing-masing koefisien regresi dalam model regresi linier. Uji statistik t digunakan untuk menguji antarvariabel secara parsial.

Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2021:180) uji simultan (uji-F) adalah metode yang digunakan untuk menguji signifikansi dari semua koefisien regresi dalam model regresi linear secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2020:197) juga mengemukakan bahwa R^2 menunjukkan sejauh mana prediktor atau variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Namun, meskipun R^2 tinggi menunjukkan kecocokan model yang baik, ini tidak menjamin bahwa model tersebut valid atau sesuai dengan data. Oleh karena itu, R^2 harus dilengkapi dengan pengujian lainnya, seperti uji signifikansi dan asumsi model regresi.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

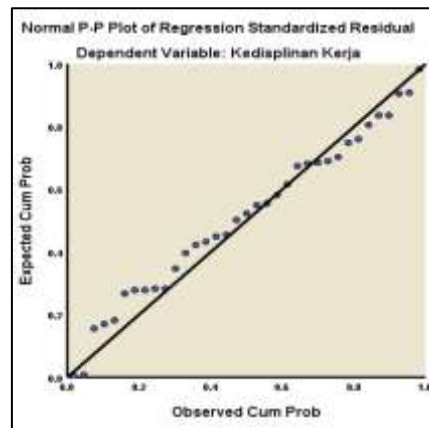
Tabel 3.1 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{ab} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 1.12981727 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .115 |
| | Positive | 0.067 |
| | Negative | -0.115 |
| Test Statistic | | 0.115 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.200 ^c |

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

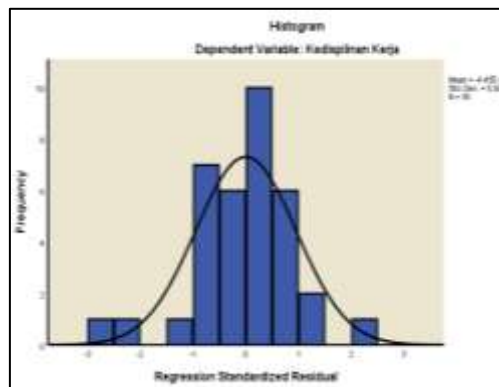
Tabel 3.1 dapat diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Gambar 3.1 Uji Normalitas - Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Gambar 3.2 Uji Normalitas – Histogram



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Gambar 3.1 diatas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 3.2 diatas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 3.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Sementara pada Gambar 3.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal yaitu berbentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Budaya organisasi | 0.379 | 2.639 |
| | Etos kerja | 0.368 | 2.719 |
| | Beban kerja | 0.452 | 2.214 |

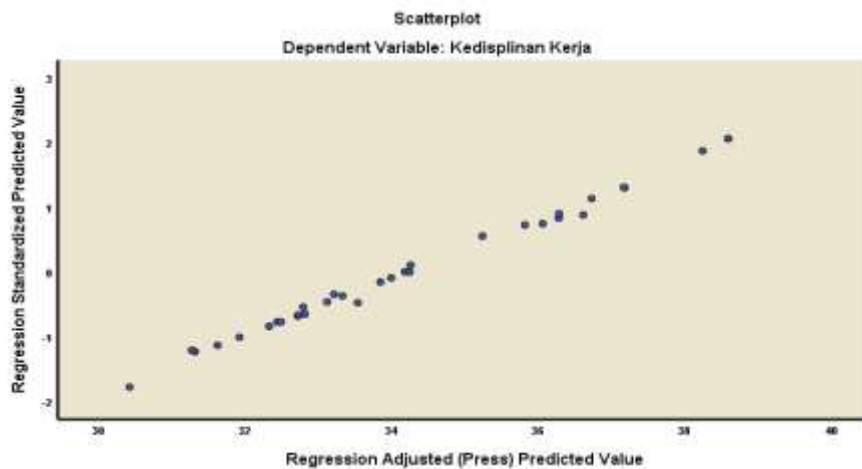
a. Dependent Variable: Kedisiplinan kerja

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.2 diatas menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* tidak < 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.3 Uji Heterokedastisitas Grafik – *Scatterplots*



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 3.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Dalam analisis grafik *plots* memiliki kelemahan yang cukup signifikan. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji *Glejser* melalui regresi nilai *absolute residual* dengan variabel independennya. Nilai *Sig* dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di Tabel 4.17.

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Uji *Glejser*

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -0.681 | 1.688 | | -.403 | 0.689 |
| | Budaya organisasi | 0.071 | 0.044 | 0.449 | 1.614 | 0.117 |
| | Etos kerja | -0.017 | 0.047 | -0.104 | -0.370 | 0.714 |
| | Beban kerja | -0.072 | 0.060 | -0.304 | -1.192 | 0.242 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel 3.3, dapat dilihat bahwa *Sig.* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.962 | 2.641 | | 2.636 | 0.013 |
| | Budaya organisasi | 0.230 | 0.069 | 0.435 | 3.324 | 0.002 |
| | Etos kerja | 0.156 | 0.074 | 0.282 | 2.120 | 0.042 |
| | Beban kerja | 0.214 | 0.094 | 0.272 | 2.272 | 0.030 |

a. Dependent Variable: Kedisiplinan kerja

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.5 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,962 + 0,230X_1 + 0,156X_2 + 0,214X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,962 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja jika nilainya 0 maka tingkat kedisiplinan kerja adalah sebesar 6,962.
2. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,230 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 kali maka kedisiplinan kerja akan meningkat sebesar 0,230 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien etos kerja sebesar 0,156 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan etos kerja sebesar 1 kali maka kedisiplinan kerja akan meningkat sebesar 0,156 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. nilai koefisien Beban kerja sebesar 0,214 dengan nilai positif. hal ini berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 kali maka kedisiplinan kerja akan meningkat sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas Kedisiplinan kerja.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7974>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan - Uji *F*

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 172.199 | 3 | 57.400 | 40.999 | .000 |
| | Residual | 43.401 | 31 | 1.400 | | |
| | Total | 215.600 | 34 | | | |

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui nilai F_{hitung} 40,999 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 40,999 > F_{tabel} 2,91 dan nilai *Sig* adalah 0,000 < 0,05 maka budaya organisasi, etos kerja dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.20 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial Uji-t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.962 | 2.641 | | 2.636 | 0.013 |
| | Budaya organisasi | 0.230 | 0.069 | 0.435 | 3.324 | 0.002 |
| | Etos kerja | 0.156 | 0.074 | 0.282 | 2.120 | 0.042 |
| | Beban kerja | 0.214 | 0.094 | 0.272 | 2.272 | 0.030 |

a. *Dependent Variable: Kedisiplinan kerja*

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.6 diatas bahwa diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien dari budaya organisasi adalah 0,230 yakni bernilai positif. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Diketahui nilai *sig* dari variabel budaya organisasi adalah 0,002 < 0,05 dan t_{hitung} 3,324 > t_{tabel} 2,039 maka budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
2. Diketahui nilai koefisien dari etos kerja adalah 0,156 yakni bernilai positif. Hal ini berarti etos kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Diketahui nilai *sig* dari variabel etos kerja adalah 0,042 < 0,05 dan t_{hitung} 2,120 > t_{tabel} 2,039 maka etos kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
3. Diketahui nilai koefisien dari beban kerja adalah 0,214 yakni bernilai positif. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Diketahui nilai *sig* dari variabel beban kerja adalah 0,030 < 0,05 dan t_{hitung} 2,272 > t_{tabel} 2,039, maka beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 3.6 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.894 | 0.799 | 0.779 | 1.183 |

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.6 diatas bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,779. Berdasarkan nilai tersebut budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja sebesar 77,9% sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel lain seperti kedisiplinan atau faktor lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja.

Hasil uji-t didapatkan nilai *Sig.* budaya organisasi (X_1) yaitu sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), yang berarti budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sake & Sakawati (2020) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai, di mana nilai-nilai, norma, dan asumsi dasar yang kuat membentuk perilaku patuh, meningkatkan kehadiran, serta meningkatkan ketaatan pada aturan. Budaya yang kondusif, didukung sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang konsisten, mendorong disiplin mandiri yang berdampak pada kinerja optimal.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja.

Hasil uji-t didapatkan nilai *Sig.* etos kerja (X_2) yaitu 0,042 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) yang artinya etos kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, R., & Ningsih, D. (2024) yang menyatakan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, etos kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, karena nilai-nilai dedikasi, tanggung jawab, dan profesionalisme mendorong ketaatan mandiri terhadap aturan. Individu dengan etos kuat cenderung menaati prosedur kerja, hadir tepat waktu, dan meningkatkan efisiensi. Etos kerja bertindak sebagai motivasi internal untuk disiplin, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja.

Hasil uji-t didapatkan nilai *Sig.* beban kerja (X_3) yaitu 0,030 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan. Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan beban kerja pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, hal ini berarti semakin baik beban kerja maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja. Beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Beban kerja yang optimal dan terukur cenderung meningkatkan disiplin, sementara beban kerja berlebih dapat memicu stres, menurunkan motivasi, dan merusak kedisiplinan. Pengelolaan beban kerja yang baik, didukung lingkungan kerja kondusif dan sanksi tegas, krusial untuk menjaga kinerja.

4. Pengaruh Budaya organisasi, Etos kerja dan Beban kerja Terhadap Kedisiplinan kerja.

Diketahui nilai F_{hitung} 40,999 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 40,999 > F_{tabel} 2,91 dan nilai *Sig.* adalah $0,000 < 0,05$ maka budaya organisasi, etos kerja dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Maka H_4 diterima dan H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, etos kerja, beban kerja terhadap kedisiplinan kerja Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan (*R-Square*) adalah 0,779. Berdasarkan nilai tersebut budaya organisasi, etos kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan sebesar 77,9% sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

4. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, etos kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai DPRD Humbang Hasundutan. Secara parsial, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Sementara itu, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Saran: Organisasi disarankan memperkuat budaya organisasi melalui komunikasi kebijakan yang konsisten, penegakan aturan yang adil, serta pelatihan berkelanjutan. Peningkatan etos kerja perlu dilakukan dengan penanaman tanggung jawab, penetapan tujuan kerja yang jelas, dan pengelolaan waktu yang efektif. Selain itu, pengelolaan beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas pegawai, disertai evaluasi rutin serta penerapan sistem reward dan punishment yang adil guna meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja.

Referensi

1. Agustina, R., Aminuddin, A., & Agus, N. F. (2024). Assessing the work ethic among employees of the Bengkulu City Regional Secretariat. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 472–477. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v3i1.368>
2. Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish Publisher.
3. Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Industrial Engineering Online Journal*, 7(4), 1–8.
4. *Budaya Hierarki (Hierarchy Culture) menurut Gibson et. (2022)*. 2022.
5. *Empat Jenis Budaya Organisasi menurut Cameron & . (2021)*. 2021. *firehose-dg.pdf*. (n.d.).
6. Hamali, Yusuf, A. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
7. Hasanah, R., & Sono, N. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Produk Olahsan Bambu. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i2.1-12>
8. Heryanto, R., Cholik, A., Bahaweres, A. K., & Fadlani, J. H. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di Pemerintahan Karawang (2025)*. 2025.
9. *Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Ringkasan Penelitian : Kesimpulan : (2024)*. 2024.
10. Husaeni, A. A., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. 1(2), 66–78.
11. Iskandar, D., & Budiarto, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Etos Kerja Karyawan PT Panjungan Tasikmalaya Universitas Galuh , Indonesia sebagai etos kerja pegawai . Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang . 3*.
12. Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Konsep Budaya Organisasi menurut Marliani & Merisa*. (2024). 2024.
13. Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
14. Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>
15. Notoatmodjo. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Pada penelitian Kesehatan. In *Cv Science Techno Direct*.
16. Nurjaya, N. (2021). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
17. Rahmawati, M. S., & Frinaldi, A. (2021). Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Agam. *Jurnal Public Policy*, 7(1), 68. <https://doi.org/10.35308/jpp.v7i1.3307>
18. Rohmatin, N. T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban, Disiplin Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RRI Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.
19. Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press.
20. Sake, F. A., & Sakawati, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru Universitas Negeri Makassar Email : fandyakbar15@gmail.com*.
21. Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(2), 177–194. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i2.581>
22. Sari, I. H. (2020). *PENGARUH SUPERVISI DAN BEBAN KERJA OKU SELATAN*. 13(2), 53–69.
23. Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
24. Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489> *Unconfirmed 392683.crdownload*. (n.d.).
25. Wati, A. F. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mestika Mandiri Medan. *Universitas Pakuan*.