
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGARUH KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS SOSIAL KABUPATEN ACEH JAYA

Lia Saputri¹, Triyanto²

Universitas Teuku Umar^{1,2}

Isaputri148@gmail.com¹, Triyanto3222@gmail.com²

Abstrak

Kedisiplinan pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi, terlebih pada instansi pemerintah seperti Dinas sosial (Dinsos) yang berperan dan bertanggung jawab dalam bidang masalah-masalah sosial. Sebagai instansi pemerintah, Dinsos memiliki pegawai dengan karakteristik berbeda-beda. Perbedaan karakteristik tersebut dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, disiplin dan faktor lainnya. Hal ini membuat perbedaan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan bahkan tingkat kedisiplinan. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara faktor kepemimpinan, kompensasi, lingkungan, dan aturan yang jelas terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinsos Aceh Jaya. Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa H1 bernilai sig $0.009 < 0.05$, kesimpulannya faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Selanjutnya hasil analisis pada H2 bernilai sig $0.032 < 0.05$, dengan demikian faktor kompensasi disimpulkan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Pada H3, bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, karena hasil pengujian bernilai sig $0.401 > 0.05$. Sedangkan H4, juga menunjukkan bahwa faktor aturan juga tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, karena hasil pengujian menunjukkan bernilai sig $0.131 > 0.05$.

Keyword: Faktor–faktor penyebab, Kedisiplinan dan Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen penting yang memiliki pengaruh bagi perusahaan atau organisasi, karena semua penggunaan sumber daya seperti bahan, tanah, dan modal hanya dapat dilakukan dengan adanya faktor manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen dinamis dari produksi, dan SDM yang disiplin dapat membantu pengembangan dan pertumbuhan perusahaan (Eli Rahayu and Ajimat, 2018). Secara khusus, beberapa pegawai yang disiplin akan memotivasi pegawai lain untuk bekerja lebih disiplin, baik secara kelompok ataupun pribadi. Pembentukan disiplin diri pada pegawai membantu dalam melatih agar mengikuti pedoman, dan aturan yang telah diimplementasikan sebuah lembaga.

Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan yang harus diperhatikan. Apabila kinerja pegawai kurang baik maka dapat dipastikan bahwa produktivitasnya juga akan kurang baik. Sementara itu pegawai negeri adalah WNI yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan, yang diangkat oleh pejabat yang diberi wewenang dan dipercayakan dengan tugas-tugas pemerintah sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku (Undang-Undang Nomor 8, 1974; Undang-Undang Nomor 43, 1999).

Berdasarkan hal tersebut, maka pegawai negeri sipil (PNS) wajib melayani sebaik mungkin terhadap masyarakat. Hal ini dilakukan agar dapat merealisasikan tanggung jawab dari pemerintah dan dapat berperan dalam meningkatkan pembangunan yang lebih baik, untuk itu pemerintah membutuhkan pegawai yang memiliki jiwa jujur, adil, bertanggung jawab dan profesional.

Besarnya tanggung jawab pemerintah dalam mensejahterakan masyarakatnya, maka posisi pegawai khususnya PNS menjadi sangat penting. PNS merupakan unsur pemerintah untuk melaksanakan pembangunan terkait dengan pencapaian tujuan nasional. Selain itu PNS menjadi komponen penting dari lembaga negara, serta sebagai perwakilan negara yang berada di tengah-tengah masyarakat yang melaksanakan tugas membantu masyarakat. Oleh karenanya, pelaksanaan disiplin PNS, tidak hanya dilihat saat menjalankan tugasnya saja, tetapi juga dilihat dari sikap individunya dalam melayani masyarakat. Hal ini mengandung arti bahwa ketika tindakan disipliner diambil, harus dilakukan upaya untuk menyeimbangkan kepentingan dinas dengan kepentingan individu yaitu dengan lebih mengutamakan kepentingan pegawai sebagai pegawai atau dinas daripada kepentingan pegawai sebagai individu (Asmin and Supu, 2019).

Dalam melayani masyarakat secara produktif maka memerlukan keunggulan dalam penyelenggara pelayanan publik secara profesional. Untuk mencapai keunggulan dalam penyelenggaraan pelayanan publik maka dibutuhkan kejujuran, netral, profesional dan bersih dari KKN. Dengan demikian, penyelenggaraan publik dapat terpenuhi sesuai dengan kewajiban sebagaimana ketentuan yang berlaku. Dalam undang-undang menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan individu yang menjalankan atau menyelenggarakan pelayanan publik atas dasar mewujudkan kesejahteraan umum (Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014, 2014). Artinya baik atau tidaknya pelayanan publik yang diberikan oleh ASN dapat dinilai dari tingkat kinerjanya. Namun dalam kehidupan masyarakat saat ini, kenyataannya sebagian pegawai ASN tidak mampu menjalankan tugasnya secara maksimal seperti peringkat berbasis kesadaran atau, penilaian resmi ASN tentang pemborosan dana pemerintah, kurang produktif, kurang etos kerja dan kurang disiplin.

Permasalahan disiplin pegawai menjadi sangat penting dalam sebuah instansi, khususnya dalam upaya mempercepat aktivitas pelayanan administrasi daerah. Aparatur Sipil Negara, sebagai penggerak pembangunan seharusnya sudah menjadi pelopor dan

memberikan contoh dalam hal kedisiplinan. Mengingat tanggung jawab dan kewajiban ASN yang sangat kompleks, maka sudah sepantasnya jika pemerintah juga harus memperhatikan kemampuan serta kinerjanya, agar ASN mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya lebih baik.

Dinas sosial (Dinsos) memiliki peran dan tanggung jawab dalam bidang masalah sosial terutama untuk kesejahteraan masyarakat, sudah seharusnya menerapkan kedisiplinan demi kelancaran dan juga keefektifan dalam membantu masyarakat. Dinsos Aceh Jaya sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai dengan karakteristik berbeda-beda, perbedaan tersebut bisa saja terpengaruh oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, disiplin dan faktor lainnya dan hal ini yang membuat perbedaan dalam keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tingkat kedisiplinan yang bervariasi.

Berdasarkan observasi awal peneliti terdapat sejumlah pegawai negeri sipil yang belum maksimal dalam kedisiplinan pegawai. Menjadi pegawai negeri sipil banyak dicita-citakan masyarakat, bahkan sampai sekarang mayoritas penduduk bercita-cita menjadi pegawai negeri sipil. Berdasarkan cita-cita ini seharusnya ketika sudah menjadi pegawai negeri sipil akan bersikap profesional dan disiplin, karena ini adalah pekerjaan yang dicita-citakan dan dibangga-banggakan. Namun faktanya kedisiplinan para pegawai negeri sipil belum optimal, dalam observasi terlihat beberapa pegawai masih tampak masuk dan pulang tidak sesuai dari jadwal yang ditentukan. Kondisi ini diduga karena adanya pengaruh beberapa faktor yang biasanya ada dan dialami oleh pegawai khususnya PNS.

Berdasarkan paparan tadi, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan PNS di lingkungan Dinsos Aceh Jaya seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan aturan-aturan yang diterapkan. Adapun manfaat penelitian ini bertujuan untuk menambahkan kesadaran para pegawai agar bisa lebih disiplin dalam bekerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan bahwa “ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah” (Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014, 2014; Kemdikbudristek, 2016). Sedangkan pegawai negeri, dalam KBBI online tersebut menyatakan adalah “pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014). Sedangkan tugas pokok pegawai yakni PNS merupakan aparatur negara atau abdi negara yang diwajibkan untuk taat dan setia kepada UUD 1945, Pancasila, Negara dan siap

menjalankan tugas pemerintah dalam melakukan pembangunan guna mensejahterakan masyarakat umum (Undang-Undang Nomor 43, 1999).

Membahas kedisiplinan pegawai, ternyata hal ini berhubungan erat dengan beberapa faktor seperti kepemimpinan (Harmita, Tahir and Burhanuddin, 2022), lingkungan kerja (Andriani, 2010), kompensasi (Dwiguspana, Sumari and Prihantoro, 2016), dan penerapan aturan (Hadianti, 2008). Referensi yang ada menunjukkan adanya keterkaitan atau pengaruh antara beberapa faktor tersebut terhadap kedisiplinan pegawai. Akan tetapi tidak selalu menjadi jaminan bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan tersebut akan mendapatkan hasil yang sama pada lokasi penelitian yang lain. Kondisi seperti ini dapat dipahami, karena SDM pelaku kedisiplinan berbeda, bahkan perilaku, norma dan adat-istiadat juga membedakan pola pikir dan perilaku SDM tersebut.

Mengenai kedisiplinan, mengutip pernyataan Singodimedjo, Edy Sutrisno (2009) mengatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” (Tanjung, 2015). Dalam beberapa referensi dikatakan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, sementara itu keberhasilan suatu organisasi sering dinyatakan terkait produktivitas kerja. Oleh karenanya bisa dikatakan bahwa disiplin merupakan kunci sukses atau tidaknya organisasi (Alhusaini, Kristiawan and Eddy, 2020).

Bicara tentang disiplin, ini dapat dibedakan dalam 3 jenis, yaitu preventif, korektif, dan komparatif (Putri and Sukirno, 2020). Lebih lanjut Putri dan Sukirno memberikan penjelasan bahwa jenis disiplin preventif itu berhubungan erat dengan diri pribadi setiap pegawai. Artinya disiplin preventif ini berusaha untuk memberdayakan kapasitas pribadi untuk menyadari bahwa mengikuti peraturan kantor atau tempat kerja itu sangat penting. Sementara itu pada jenis disiplin korektif, berhubungan kapasitas pihak manajemen dalam upayanya meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam mematuhi semua aturan kantor atau tempat kerja. Sedangkan jenis disiplin komparatif adalah jenis disiplin yang menerapkan jenis disiplin yang telah dikembangkan dan berhasil pada tempat lain.

Sementara itu berhubungan dengan kepemimpinan, Soekanto dan Sulistyowati mengatakan bahwa pemimpin itu adalah orang yang memiliki kekuasaan. Pengertian pemimpin juga bisa secara singkat adalah kekuasaan yang terjilamkan pada seseorang. Sedangkan kekuasaan merupakan “kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain” (Soekanto and Sulistyowati, 2015). Pemimpin dapat memerintah bawahannya agar mengikuti kemauannya, meskipun terkadang perintah itu sering disalahgunakan. Ketika pemimpin dapat dengan handal menetapkan perintah dan mampu mengelola bawahan untuk mentaati peraturan maka dapat dipastikan produktivitas dalam organisasi akan semakin meningkat. Oleh karena itu, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menentukan tingkat kedisiplinan bawahannya.

Sementara itu tentang faktor berikutnya yang diangkat adalah tentang kompensasi. Kompensasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan apa yang didapatkan pegawai oleh karena jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan (Fitrianasari, Nimran and Utami, 2017). Namun, Fitriani, Nimran, dan Utami menjelaskan lebih lanjut bahwa kompensasi juga bisa disebut sebagai gaji atau upah. Meskipun juga dikatakan sesungguhnya hal ini maknanya lebih luas dari gaji atau upah. Mengutip Sedarmayanti, Nirmalasari mengatakan bahwa kompensasi itu apa-apa saja yang diterima sebagai balas jasa seorang pegawai. Sementara itu Nirmalasari juga mengutip pandangan Malayu yang intinya bahwa kompensasi bisa berupa rupiah atau bentuk barang yang digunakan untuk imbalan karena jasa karyawan (Nirmalasari, 2014).

Pada faktor ketiga, yakni lingkungan kerja dapat dipastikan bahwa hampir semua memahami mengenai lingkungan ini. Meski demikian beberapa pakar memiliki konsentrasi yang berbeda ketika membahas hal ini. Siagian dan Khair memberikan kesimpulan atas pandangan beberapa pakar yang memberikan pemahaman tentang lingkungan kerja. Bagi Siagian dan Khair, lingkungan kerja itu dapat digambarkan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai di sekitarnya. Hal ini juga bisa bermakna kondisi dan suasana yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Siagian and Khair, 2018). Memperjelas tentang kondisi atau situasi lingkungan kerja, Andriani mengidentifikasi bahwa faktor tersebut sebagai kekuatan yang potensial dalam mempengaruhi perusahaan. Lebih lanjut faktor yang berpotensi kuat mempengaruhi ini datangnya dari internal maupun eksternal (Andriani, 2010).

Faktor terakhir yang diangkat sebagai pengaruh kedisiplinan pegawai adalah penerapan aturan. Aturan dalam bahasa Indonesia bermakna sebagai suatu cara, ini bisa merupakan “ketentuan, patokan, petunjuk, perintah” yang sudah disyahkan untuk diikuti (KBBI Online, 2016). Aturan ini dalam penerapan sehari-hari bisa bermakna adat sopan-santun maupun tata tertib. Dengan demikian, aturan dapat juga dikatakan sebagai tata tertib yang diberlakukan pada suatu tempat, kelompok atau masyarakat. Sementara itu KBBI juga memberikan definisi aplikatif tentang tata tertib. Tata tertib dimaksudkan sebagai “peraturan-peraturan yang harus ditaati.” Aslamiyah memperjelas bahwa tata tertib terdiri dari 2 (dua) kata dimana “tata” bermakna aturan, kaidah, dan susunan. Sedangkan tertib adalah teratur, rapi, sopan, santun ber-adat, dan berdisiplin (Aslamiyah, 2020). Penelitian Fawaid menunjukkan bahwa penerapan tata tertib atau aturan dapat meningkatkan kedisiplinan siswa di sekolah (Fawaid, 2017).

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis kuantitatif digunakan untuk memeriksa populasi dan sampel tertentu, sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random (bebas) melalui pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian penyelidikan informasi

faktual yang sepenuhnya bertujuan untuk menguji spekulasi (Sugiyono, 2015). Pendekatan deskriptif ialah studi yang menggunakan observasi dan wawancara atau survei tentang status topik saat ini yang sedang diselidiki secara menyeluruh. Mengumpulkan data tes melalui kuesioner, melalui studi deskriptif ini peneliti menjelaskan apa yang sebenarnya terjadi dengan situasi saat ini (Sugiyono, 2009).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang berstatus PNS pada Dinsos Aceh Jaya, kemudian dianalisis guna memperoleh data yang faktual. Untuk mendapatkan data yang faktual maka dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, serta uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh antara variabel independen faktor kepemimpinan (X1), faktor kompensasi (X2), faktor lingkungan kerja (X3) dan faktor aturan yang pasti (X4) terhadap variabel dependen kedisiplinan PNS pada kantor Dinas Sosial Aceh Jaya.

Berikut ini adalah hipotesis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini:

- H0: Tidak ada pengaruh antara faktor kepemimpinan, kompensasi, faktor lingkungan kerja, dan aturan terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil.
- H1: Terdapat pengaruh antara faktor kepemimpinan terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.
- H2: Terdapat pengaruh antara faktor kompensasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.
- H3: Terdapat pengaruh antara faktor lingkungan kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.
- H4: Terdapat pengaruh antara faktor aturan yg pasti terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan kerja memiliki dampak dan pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas sebuah instansi. Baik buruknya sebuah birokrasi di suatu instansi juga dapat disebabkan oleh kedisiplinan pegawai yang ada didalamnya. Begitu besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan penerapan aturanyang jelas. Akan tetapi hal ini belum tentu berpengaruh pada pegawai di suatu tempat kerja, karena ada beberapa faktor lainnya juga yang akan berhubungan dengan hal ini.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner telah dilakukan beberapa pengujian sebelum uji regresi. Setelah tahapan demi tahapan dilalui dan lolos, maka dilakukan uji regresi. Mengingat ada 4 (empat) variabel dependen yang diangkat, maka uji regresi dilakukan dengan regresi berganda. Merujuk pada hasil uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS 22, hasilnya seperti terlihat pada tabel coefficients berikut ini.

Tabel 4.1. Tabel Koefisien Hasil Uji Regresi Berganda Dengan SPSS 22

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.639	4.039		1.644	.161
	kepemimpinan	.368	.089	.652	4.137	.009
	kompensasi	.425	.144	.386	2.948	.032
	lingkungan Kerja	.181	.197	.145	.917	.401
	Aturan yg jelas	-.415	.230	-.241	-1.807	.131
a. Dependent Variable: kedisiplinan						

Dari hasil uji regresi yang ada pada tabel 4.1, tampak bahwa nilai t hitung pada faktor kepemimpinan lebih besar dari tabel, atau $4,137 > t$ tabel (2,571) serta nilai sig $0.009 < 0,05$ yang mengindikasikan bahwa hipotesis H1 dapat diterima yakni mengandung arti bahwa faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang terikat dan signifikan terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Hasil ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada lembaga ini. Selaras dengan pendapat Robbins & Coulter, yang mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam suatu instansi dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dari instansi tersebut (Robbins & Coulter, 2010).

Oleh karena itu, sikap dan tindakan pemimpin dalam organisasi mampu mempengaruhi sikap dan tindakan pegawainya. Apabila seorang pemimpin dapat mengelola pegawainya dengan baik, maka akan dapat memperoleh kedisiplinan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, hal ini disebabkan karena pemimpin memiliki peran penting dalam pembentukan kedisiplinan pegawainya salah satunya dengan selalu memberikan keteladanan yang baik terhadap pegawainya dengan masuk kerja tepat waktu dan bekerja sesuai dengan tugas yang ditetapkan. Pemimpin yang mampu mengakomodir aspirasi pegawainya, pemimpin yang mencontohkan agar memberikan prioritas pekerjaan daripada perkara lainnya. Pemimpin yang bertanggungjawab, rapi dalam bekerja, dan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya, akan mampu membawa bawahannya bersikap disiplin.

Dengan demikian, jika kondisi pegawai negeri sipil di tempat penelitian pada saat ini dalam kondisi tidak disiplin, berarti mengindikasikan kondisi pimpinan yang kurang mampu memberikan keteladanan seperti datang tepat waktu, bekerja dengan rapi, dan bertanggungjawab. Selain itu pemimpin juga dipandang belum mampu memberikan semangat kepada bawahannya, khususnya pegawai negeri sipil. Ketidaksiplinan pegawai negeri sipil juga dipandang bahwa pimpinan belum mempertimbangkan saran-saran atau aspirasi dari bawahannya, serta tidak ada tuntutan

untuk memprioritaskan pekerjaan. Namun, jika kondisi pegawai saat ini dalam kondisi disiplin, artinya semua hal tadi sudah dilakukan oleh pemimpin dan menjadikan pegawainya disiplin.

Pada tabel 4.1 juga menunjukkan nilai t pada faktor kompensasi lebih besar dari t tabel atau angkanya sebesar 2.948, ini lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel (2.571) dan juga nilai sig $0.03 < 0.05$. dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H2 diterima yaitu terdapat pengaruh antara faktor kompensasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Kompensasi merupakan sejumlah keuntungan yang diperoleh oleh seseorang atas tugas yang telah dilakukannya pada suatu organisasi seperti gaji, kebutuhan dan fasilitas (Mondy, 2008). Kompensasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan seorang pegawai karena kompensasi yang diterima menjadi dorongan utama pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Jika kompensasi yang diperoleh sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukannya maka hal tersebut akan cenderung mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, semakin besar kompensasi yang diperoleh pegawai, semakin mampu mendorongnya untuk lebih disiplin.

Kompensasi yang dihubungkan kedisiplinan pegawai pada penelitian ini adalah kompensasi berupa gaji, fasilitas yang menjadi standar kebutuhan hidup pegawai seperti asuransi; tunjangan; dana pensiun, dan lain-lainnya, serta bonus berupa uang yang diperoleh di luar gaji. Kompensasi yang diterima dalam penelitian ini terbukti mampu mempengaruhi kedisiplinan pegawai negeri sipil.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa jika kondisi saat ini pegawai negeri sipil di tempat penelitian dalam kondisi tidak disiplin, maka kompensasi belum dirasakan oleh pegawai. Dalam bahasa lain pegawai belum menerima kompensasi yang berarti. Kemudian untuk membuat pegawai menjadi disiplin dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi. Akan tetapi jika kondisi pegawai saat ini dalam kondisi disiplin berarti hal ini menunjukkan kompensasi sudah diberikan kepada para pegawai khususnya pegawai negeri sipil.

Sementara itu, pada faktor lingkungan kerja memperlihatkan bahwa nilai t hitung $0.917 > t$ tabel (2.571) dan nilai sig $0.401 > 0.05$, dengan demikian disimpulkan hipotesis H3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil. Beberapa penelitian tentang kedisiplinan dan lingkungan kerja sering menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja atau produktivitas pegawai. Sementara itu beberapa penelitian juga mengindikasikan adanya pengaruh lingkungan kerja dengan kedisiplinan. Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian Yahya, dimana lingkungan kerja atau budaya kerja menjadi salah satu faktor terciptanya kedisiplinan pada pegawai (Yahya, 2022). Namun pada tempat penelitian ini hal tersebut tidak mempengaruhinya. Ada kemungkinan faktor lingkungan kerja ini

sudah sangat mapan sehingga lingkungan kerja yang seperti apapun tidak bermasalah bagi pegawai. Hal ini juga bisa menunjukkan tentang sikap profesionalitas para pegawai yang sudah tidak terpengaruh lagi dengan lingkungan yang dalam kondisi sangat baik atau buruk sekalipun. Dengan demikian, jika hari ini pegawai tidak disiplin maka sesungguhnya tidak bisa didisiplinkan melalui perbaikan lingkungan kerja.

Sedangkan pada penerapan aturan yang pasti, berdasarkan pada tabel 4.1 di atas menunjukkan nilai t hitung faktor aturan yang pasti sebesar $-1.807 < t$ tabel (2.571) dan angka sig $0.131 > 0.05$ artinya hipotesis H_4 ditolak, atau tidak ada pengaruh antara faktor aturan yang diterapkan terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Beberapa penelitian tentang hal ini sering menunjukkan adanya pengaruh antara aturan yang jelas dengan kedisiplinan. Artinya dengan penerapan aturan mampu membuat pegawai menjadi disiplin. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa pegawai yang tidak disiplin dikenakan sanksi sebagai konsekuensi penerapan aturan. Sanksi yang tegas logikanya memang dapat memberikan efek jera kepada pegawai, sehingga pegawai kemudian akan bersikap disiplin dan mematuhi aturan. Dengan temuan bahwa aturan yang pasti tetapi tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai menunjukkan ada hal yang kurang tepat dalam penerapan aturan.

Bisa jadi aturan memang sudah ada namun pelaksanaannya masih kurang tegas, sehingga menyebabkan ketidakdisiplinan pegawai. Dalam sebuah instansi harus ada aturan yang pasti yang dijadikan sebagai pegangan, dan ketika tidak ada aturan yang pasti atau aturan yang tertulis yang bisa dijadikan sebagai acuan dan pegangan maka pembinaan kedisiplinan tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu, instansi harus menegakkan dan menerapkan aturan yang telah disepakati bersama (Sutrisono, 2009). Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Ajimat menunjukkan bahwa aturan yang pasti pada sebuah instansi dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai didalamnya (Eli Rahayu and Ajimat, 2018).

V. PENUTUP

1. Dari hasil dan pembahasan penelitian bisa disimpulkan bahwa Uji regresi angka t hitung faktor kepemimpinan $4,137 > t$ tabel (2,571) dan juga angka sig $0,009 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.
2. Uji regresi nilai t hitung faktor kompensasi $2,948 > t$ tabel (2,571) dan juga angka sig $0,032 < 0,05$. Angka ini juga mengindikasikan bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lokasi penelitian.
3. Uji regresi nilai t hitung faktor lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar $0,917 < t$ tabel (2,571) dan nilai sig $0,401 > 0,05$. Dapat diterjemahkan bahwa

faktor lingkungan kerja tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai khususnya pegawai negeri sipil.

4. Uji regresi nilai t hitung aturan yang jelas sebesar $-1,807 < t \text{ tabel } (-2,571)$ dan angka sig $0,131 > 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa faktor aturan yang jelas tidak mempengaruhi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M. and Eddy, S. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan*, 4(3), pp. 2166–2172. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>.
- Andriani, D. (2010) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), pp. 971–983. Available at: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/303>.
- Aslamiyah, S.S. (2020) 'IMPLEMENTASI TATA TERTIB SEKOLAH DALAM PENANAMAN BUDAYA DISIPLIN SISWA', *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 3(2), pp. 183–194. Available at: <https://doi.org/10.52166/talim.v3i2.2053>.
- Asmin, E.A. and Supu, A.R. (2019) 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar', *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(1), p. 115. Available at: <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i1.148>.
- Dwiguspana, E., Sumari, A.D.W. and Prihantoro, M. (2016) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN DAN KINERJA PRAJURIT BATALYON KAVALERI 11/SERBU KODAM ISKANDAR MUDA', *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 6(1). Available at: <https://doi.org/10.33172/jpbh.v6i1.300>.
- Eli Rahayu, A. and Ajimat (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), pp. 226–244.
- Fawaid, M.M. (2017) 'Implementasi Tata Tertib Sekolah Dalam Meningkatkan Karakter Kedisiplinan Siswa', *Jurnal Civic Hukum*, 2(1), pp. 9–19. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jch.v2i1.9899>.
- Fitrianasari, D., Nimran, U. and Utami, H. (2017) 'Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan', *Profit (Jurnal ...)*, 7, pp. 12–24. Available at: <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>.

-
- Hadianti, L.S. (2008) 'PENGARUH PELAKSANAAN TATA TERTIB SEKOLAH TERHADAP KEDISIPLINAN BELAJAR SISWA (Penelitian Deskriptif Analisis di SDN Sukakarya II Kecamatan Samarang Kabupaten Garut)', *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 2(1-8). Available at: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52434/jp.v2i1.11>.
- Harmita, H., Tahir, N. and Burhanuddin, B. (2022) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)', *Jurnal Public Policy and Management*, 4(1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/jppm.v4i1.8119>.
- KBBI Online (2016) *Pengertian Aturan*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa). Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Teknologi dan Perndidikan Tinggi Republik Indonesia. Available at: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/aturan>.
- Kemdikbudristek, B.P. dan P.B. (2016) *Aparatur Sipil Negara*. Available at: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/ASN>.
- Mondy, W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nirmalasari, L. (2014) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung', *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), p. 53. Available at: <https://doi.org/10.55916/smart.v11i1.51>.
- Putri, A.K. and Sukirno (2020) 'Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia', *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2), pp. 165-174. Available at: <http://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1272>.
- Siagian, T.S. and Khair, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59-70. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Soekanto, S. and Sulityowati, B. (2015) *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisono (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tanjung, H. (2015) 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), pp. 27–36. Available at: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>.

Undang-Undang Nomor 43 (1999) *Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 8 (1974) *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta.

Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014 (2014) 'Tentang Aparatur Sipil Negara'. Jakarta.