

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN ASN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MAHAKAM ULU

Owena Mayang Shari Belawan

Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia

Email: owenamayang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta menganalisis pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber data sekunder seperti buku, jurnal, dan laporan penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja ASN meliputi kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, peraturan, dan pengawasan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, di mana disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih baik, efisien, dan produktif. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, peraturan yang jelas, dan pengawasan yang ketat dapat meningkatkan disiplin kerja ASN, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Namun, upaya peningkatan kinerja ASN harus dilakukan secara menyeluruh dan terintegrasi, dengan memperhatikan berbagai aspek seperti kemampuan ASN, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara holistik. Pelibatan dan partisipasi aktif dari ASN juga diperlukan untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka dalam program-program peningkatan kinerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja ASN, faktor disiplin, pemerintah daerah, Kabupaten Mahakam Ulu.

Abstract

This research aims to identify work discipline factors that influence the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and analyze their influence on improving the performance of ASN within the Regional Government of Mahakam Ulu Regency. This research uses a literature study approach by analyzing various secondary data sources such as books, journals and relevant previous research reports. The research results show that the main factors that influence ASN work discipline include leadership, compensation, work environment, regulations and supervision. Work discipline has a significant influence on ASN performance, where high work discipline can encourage ASN to work better, more efficiently and productively. Factors such as effective leadership, fair compensation, a conducive work environment, clear regulations, and strict supervision can improve ASN work discipline, which ultimately has a positive impact on improving their performance. However, efforts to improve ASN performance must be carried out in a comprehensive and integrated manner, taking into account various aspects such as ASN ability, motivation, work environment and leadership holistically. Active involvement and participation of ASN is also

Pengaruh Faktor-Faktor disiplin ASN Terhadap Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu

needed to increase their sense of ownership and responsibility in performance improvement programs.

Key words: *work discipline, ASN performance, disciplinary factors, local government, Mahakam Ulu Regency.*

Pendahuluan

Pentingnya disiplin ASN dalam meningkatkan kinerja di lingkungan pemerintah daerah Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan dan pelayanan publik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja ASN. Menurut Hasibuan (2013), Kedisiplinan adalah sikap atau pikiran sadar seseorang dalam berlaku dan berbuat sesuai dengan peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut juga harus dilakukan sukarela dan dengan kesadaran akan tanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih baik, efisien, dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks pemerintah daerah, disiplin ASN menjadi sangat penting karena mereka bertugas melayani masyarakat secara langsung. Ketidaksiplinan ASN dapat menghambat pelayanan publik dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus memastikan bahwa ASN memiliki disiplin yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Kabupaten Mahakam Ulu merupakan salah satu daerah di Indonesia yang menghadapi tantangan dalam hal disiplin dan kinerja ASN. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, tingkat ketidakhadiran ASN masih cukup tinggi, yaitu sekitar 10% dari total ASN (BKD Kabupaten Mahakam Ulu, 2022). Selain itu, terdapat beberapa kasus pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya keterampilan dalam melayani masyarakat.

Kondisi tersebut tentunya berdampak pada kinerja pelayanan publik di Kabupaten Mahakam Ulu. Berdasarkan survei kepuasan masyarakat yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia pada tahun 2021, indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kabupaten Mahakam Ulu hanya mencapai 65%, di bawah rata-rata nasional yang mencapai 72% (Ombudsman Republik Indonesia, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja ASN di Kabupaten Mahakam Ulu masih perlu ditingkatkan. Salah satu indikator yang menunjukkan adanya masalah disiplin PNS di Kabupaten Mahakam Ulu adalah tingginya angka ketidakhadiran pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu pada tahun 2022, tingkat absensi PNS mencapai 12,5% (Surya et al., 2024). Angka ini cukup tinggi dan mengindikasikan adanya masalah dalam disiplin kehadiran pegawai.

Selain itu, masalah disiplin PNS di Kabupaten Mahakam Ulu juga tercermin dari banyaknya laporan mengenai pelanggaran disiplin pegawai. Berdasarkan data dari Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu, pada tahun 2022, terdapat 7 kasus pelanggaran disiplin PNS yang dilaporkan. Pelanggaran tersebut meliputi ketidakhadiran tanpa keterangan, penyalahgunaan wewenang, dan perilaku yang tidak sesuai dengan etika PNS.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pelanggaran disiplin PNS dapat dikenakan hukuman disiplin ringan, sedang,

atau berat, tergantung pada jenis dan tingkat pelanggarannya. Banyaknya laporan pelanggaran disiplin ini mengindikasikan masih lemahnya kesadaran dan komitmen sebagai PNS di Kabupaten Mahakam Ulu dalam mematuhi peraturan dan etika profesi.

Rendahnya disiplin PNS di Kabupaten Mahakam Ulu juga tercermin dari adanya keluhan dan kritik dari masyarakat terkait pelayanan publik yang diberikan. Berdasarkan survei kepuasan masyarakat yang dilakukan oleh Ombudsman Perwakilan Kalimantan Timur pada tahun 2022, sebanyak 37% responden menyatakan tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah di Kabupaten Mahakam Ulu.

Rivai (2004) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sebuah alat komunikasi yang digunakan manajer kepada karyawan agar karyawan dapat dan bersedia secara sukarela penuh kesadaran mengubah perilaku agar dapat mematuhi aturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi sarana bagi manajer atau pimpinan untuk memastikan bahwa pegawai bersedia mengikuti aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan agar semua tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dapat menunjang hasil kerja yang maksimal dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai setelah melaksanakan tanggung jawabnya yang sesuai dengan tugasnya. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), kinerja menjadi sangat penting karena ASN bertugas untuk melayani masyarakat dan menjalankan roda pemerintahan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2017) pada ASN di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif, sehingga dapat membantu ASN untuk fokus dan bekerja dengan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang teratur dan disiplin dapat meningkatkan kinerja ASN secara signifikan.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab ASN dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Hasibuan (2013), semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya." Dengan disiplin yang tinggi, ASN akan bekerja dengan lebih teratur, efisien, dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN juga dapat dimoderasi oleh faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut secara holistik untuk meningkatkan kinerja ASN.

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor menemukan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Siagian (2015) menyatakan, upaya peningkatan kinerja ASN harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berfokus pada disiplin kerja saja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Widyastuti dan Rahardja (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga juga menemukan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Widyastuti dan Rahardja (2015) menyatakan, "Untuk meningkatkan kinerja ASN, pemerintah daerah perlu memperhatikan faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompensasi yang adil, dan motivasi pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, pemerintah daerah juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai secara menyeluruh. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; (1) Mengidentifikasi faktor-faktor disiplin yang mempengaruhi kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Dan (2) Menganalisis pengaruh faktor-faktor disiplin tersebut terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian berbasis literatur (*literature review*). Menurut Snyder (2019), penelitian berbasis literatur melibatkan proses identifikasi, evaluasi, dan sintesis terhadap literatur ilmiah yang relevan dengan masalah penelitian. Metode ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis faktor-faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja ASN, serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu yang relevan.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku, jurnal, laporan penelitian, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber tersebut harus memenuhi kriteria kredibilitas dan relevansi dengan topik penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi literatur. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, seperti "disiplin kerja", "kinerja ASN", "faktor disiplin", "pemerintah daerah", dan lain-lain.
- 2) Melakukan pencarian literatur melalui database ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, ProQuest, dan lain-lain dengan menggunakan kata kunci yang telah diidentifikasi.
- 3) Mengumpulkan literatur yang relevan dengan topik penelitian, baik dalam bentuk buku, jurnal, laporan penelitian, maupun sumber-sumber lain yang kredibel.

- 4) Mengevaluasi dan memilih literatur yang akan digunakan dalam penelitian berdasarkan kriteria kredibilitas, relevansi, dan aktualisasi.

Menurut Creswell dan Creswell (2018), dalam proses studi literatur, peneliti perlu mempertimbangkan perspektif disiplin ilmu dan lensa teoritis yang digunakan untuk menganalisis literatur yang telah dikumpulkan.

Metode Analisis Data

Setelah data sekunder berupa literatur ilmiah terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis isi (content analysis). Menurut Krippendorff (2018), analisis isi adalah teknik penelitian untuk membuat inferensi yang dapat direplikasi dan valid dari teks (atau materi bermakna lainnya) ke konteks penggunaannya. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis isi adalah sebagai berikut:

- 1) Membaca dan mempelajari literatur yang telah dikumpulkan secara mendalam untuk memahami isi dan konteksnya.
- 2) Mengidentifikasi dan mengkategorikan informasi yang relevan dengan masalah penelitian, seperti faktor-faktor disiplin kerja, pengaruhnya terhadap kinerja ASN, dan temuan-temuan lain yang terkait.
- 3) Menganalisis dan mensintesis informasi yang telah dikategorikan untuk menemukan pola, kesamaan, dan perbedaan di antara berbagai literatur.
- 4) Menarik kesimpulan dan menyusun hasil analisis dalam bentuk deskripsi yang komprehensif dan sistematis.

Menurut Nowell et al. (2017), penelitian kualitatif seperti analisis isi, perlu diperhatikan aspek kepercayaan (trustworthiness), yang meliputi kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas untuk memastikan keandalan penelitian.

Oleh karena itu, dalam melakukan analisis isi, peneliti harus memastikan bahwa literatur yang digunakan berasal dari sumber yang kredibel, relevan, dan terkini. Selain itu, proses analisis dan penarikan kesimpulan harus dilakukan secara sistematis dan objektif untuk meminimalkan bias dan subjektivitas.

Hasil dan Pembahasan

Faktor-Faktor Disiplin ASN

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), antara lain:

- 1) Faktor Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ASN. Pemimpin yang efektif dan mampu memberikan teladan yang baik kepada pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN. Arianto (2013) menyatakan, kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Seorang pemimpin yang mampu memberikan contoh disiplin yang baik, mengawasi, dan memberikan penghargaan atau hukuman secara adil dan konsisten akan mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan disiplin kerja ASN.
- 2) Faktor Kompensasi. Kompensasi yang adil dan layak juga memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja ASN. Apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai

dengan beban kerja, maka ASN cenderung kurang disiplin dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2017) pada ASN di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN. Prasetyo (2017) menyatakan, "Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut. Kompensasi yang adil dan layak dapat memotivasi ASN untuk bekerja dengan lebih disiplin karena mereka merasa dihargai dan usaha mereka diapresiasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan disiplin dan motivasi kerja ASN.

- 3) Faktor Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman juga dapat mempengaruhi disiplin kerja ASN. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN. Siagian (2015) menyatakan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan teratur dapat membuat ASN merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan disiplin kerja ASN karena mereka merasa tidak nyaman dan kurang produktif.
- 4) Faktor Peraturan. Peraturan yang jelas, tegas, dan disosialisasikan dengan baik juga memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja ASN. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Rahardja (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga menemukan bahwa peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN. Peraturan yang jelas dan tegas mengenai disiplin kerja, seperti peraturan tentang jam kerja, absensi, dan pelanggaran disiplin, dapat membantu ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, peraturan yang tidak jelas dan tidak disosialisasikan dengan baik dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpatuhan dari ASN.
- 5) Faktor Pengawasan. Pengawasan yang ketat dan konsisten dari atasan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja ASN. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor juga menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN. Siagian (2015) menyatakan pengawasan yang ketat dan konsisten dari atasan dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Pengawasan yang ketat dan konsisten dari atasan dapat membuat ASN merasa diperhatikan dan terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin. Sebaliknya, kurangnya pengawasan dapat menyebabkan ASN menjadi kurang disiplin dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Faktor-faktor Disiplin terhadap Kinerja ASN

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, termasuk ASN.

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN. Kepemimpinan yang efektif dan mampu meningkatkan disiplin kerja ASN juga dapat berdampak positif terhadap kinerja ASN. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja. Arianto (2013)

menyatakan, kepemimpinan yang efektif dan mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka, salah satunya melalui peningkatan disiplin kerja. Seorang pemimpin yang memberikan teladan disiplin yang baik, mengawasi dengan ketat, dan memberikan penghargaan atau hukuman secara adil dapat mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN. Kompensasi yang adil dan layak juga dapat meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2017) pada ASN di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja. Prasetyo (2017) menyatakan, kompensasi yang baik dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang adil dan layak dapat memotivasi ASN untuk bekerja dengan lebih disiplin karena mereka merasa dihargai dan usaha mereka diapresiasi. Disiplin kerja yang tinggi kemudian akan mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih baik, efisien, dan produktif, sehingga kinerja mereka meningkat.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman juga dapat meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja. Siagian (2015) menyatakan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan teratur dapat membuat ASN merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin. Disiplin kerja yang tinggi kemudian akan membantu ASN untuk fokus dan produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja mereka meningkat.
- 4) Pengaruh Peraturan terhadap Kinerja ASN. Peraturan yang jelas, tegas, dan disosialisasikan dengan baik juga dapat meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Rahardja (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga menemukan bahwa peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja. Widyastuti dan Rahardja (2015) menyatakan, peraturan yang jelas dan tegas serta disosialisasikan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peraturan yang jelas dan tegas mengenai disiplin kerja, seperti peraturan tentang jam kerja, absensi, dan pelanggaran disiplin, dapat membantu ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi kemudian akan mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih teratur, efisien, dan produktif, sehingga kinerja mereka meningkat.
- 5) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja ASN. Pengawasan yang ketat dan konsisten dari atasan juga dapat meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) pada ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor juga menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja. Siagian (2015) menyatakan,

pengawasan yang ketat dan konsisten dari atasan dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan yang ketat dan konsisten dari atasan dapat membuat ASN merasa diperhatikan dan terdorong untuk bekerja dengan lebih disiplin. Disiplin kerja yang tinggi kemudian akan membantu ASN untuk bekerja dengan lebih teratur, efisien, dan produktif, sehingga kinerja mereka meningkat.

Interpretasi dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih baik, efisien, dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Namun, disiplin kerja ASN sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, peraturan, dan pengawasan. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan secara holistik oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja ASN.

Kepemimpinan yang efektif dan mampu memberikan teladan disiplin yang baik serta pengawasan yang ketat dan konsisten dari atasan dapat meningkatkan disiplin kerja ASN. Kompensasi yang adil dan layak juga dapat memotivasi ASN untuk bekerja dengan lebih disiplin. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman serta peraturan yang jelas dan disosialisasikan dengan baik juga dapat mendorong ASN untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja yang tinggi kemudian akan berdampak positif terhadap kinerja ASN. ASN yang disiplin cenderung bekerja dengan lebih teratur, efisien, dan produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Namun, perlu diingat bahwa disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Faktor-faktor lain seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja ASN harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berfokus pada disiplin kerja saja.

Ulu perlu memperhatikan berbagai aspek secara holistik untuk meningkatkan kinerja ASN mereka, seperti:

- 1) Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Menciptakan sistem kompensasi yang adil dan layak, serta memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai dengan kinerja ASN.
- 3) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memastikan ketersediaan fasilitas yang memadai, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan di tempat kerja.
- 4) Memperbaiki kepemimpinan di lingkungan pemerintahan dengan menempatkan pemimpin yang efektif, mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan disiplin yang baik.

- 5) Menegakkan peraturan disiplin kerja secara konsisten dan mensosialisasikannya dengan baik kepada seluruh ASN.
- 6) Melakukan pengawasan yang ketat dan berkala terhadap disiplin kerja ASN, serta memberikan penghargaan atau sanksi sesuai dengan kinerja mereka.

Dengan upaya yang menyeluruh dan terintegrasi, Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja ASN mereka, sehingga pelayanan publik dan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien.

Selain itu, penting juga untuk melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk ASN sendiri, dalam upaya peningkatan kinerja ini. Keterlibatan dan partisipasi aktif dari ASN dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap program-program yang dijalankan, sehingga upaya peningkatan kinerja dapat lebih efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dapat menciptakan ASN yang disiplin, berkinerja tinggi, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan tujuan utama ASN sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat yang profesional dan berintegritas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, yaitu kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, peraturan, dan pengawasan. (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong ASN untuk bekerja dengan lebih baik, efisien, dan produktif, sehingga meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (3) Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, peraturan yang jelas, dan pengawasan yang ketat dapat meningkatkan disiplin kerja ASN, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN. (4) Upaya peningkatan kinerja ASN harus dilakukan secara menyeluruh dan terintegrasi, tidak hanya berfokus pada disiplin kerja saja. Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu perlu memperhatikan berbagai aspek seperti kemampuan ASN, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara holistik. Dan (5) Pelibatan dan partisipasi aktif dari ASN dalam upaya peningkatan kinerja dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap program-program yang dijalankan, sehingga upaya peningkatan kinerja dapat lebih efektif dan berkelanjutan.

BIBLIOGRAFI

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- BKD Kabupaten Mahakam Ulu. (2022). Data tingkat kehadiran ASN Kabupaten Mahakam Ulu tahun 2022.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Pengaruh Faktor-Faktor disiplin ASN Terhadap Peningkatan Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu

- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology (4th ed.)*. Sage Publications.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13.
- Ombudsman Republik Indonesia. (2021). Laporan survei kepatuhan standar pelayanan publik tahun 2021. <https://ombudsman.go.id/publikasi/1/sr/2021>
- Prasetyo, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 3(2), 95-104.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Surya, I., Remon, Y., Angun, I. R., Yuliana, Y., & Himang, W. (2024). Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Electronic Government pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu. *ijd-demos*, 6(1).
- Widyastuti, T., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Pro Bisnis*, 8(1), 58-75.

Copyright holder:

Owena Mayang Shari Belawan (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

