

The Influence Of Leadership, Supervision, Assistance, Penalties And Benefits On Employee Discipline At The Office Of The Ministry Of Religion, Muara Enim District

Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Ketegasan, Sanksi Hukuman Dan Tunjangan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

Eki Martina ¹⁾; Abdul Hamid ²⁾; Nisma Aprini ²⁾

¹⁾Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: ¹⁾ eki.martina@gmail.com; ²⁾ ahamadoe@gmail.com; ²⁾ nisma.aprini@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Mei 2023]

Revised [31 Mei 2023]

Accepted 06 Juni 2023]

KEYWORDS

Leadership, Supervision, Assertiveness, Punishment, Allowances, and Discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan, ketegasan, sanksi hukuman, dan tunjangan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden yaitu pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 44 orang pegawai dan Kepala Kantor Urusan Agama di Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 20 orang. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (Special Package and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan, ketegasan, sanksi hukuman, dan tunjangan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini Kepemimpinan memiliki pengaruh paling tinggi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.257, sedangkan yang paling rendah adalah Sanksi Hukuman dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.081.

ABSTRACT

This research aims to analyze and determine the influence of leadership, supervision, firmness, punitive sanctions, and allowances on employee discipline at the Office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency, either partially or simultaneously. This study used a quantitative research method with respondents namely employees of the office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency, totaling 44 employees and Head of the Office of Religious Affairs in Muara Enim Regency, totaling 20 people. Tests in this study used multiple linear regression analysis with the tools of the SPSS (Special Package and Service Solution) version 26 program. The results of the research show that leadership, supervision, firmness, punitive sanctions, and allowances affect employee discipline at the Office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency both partially and simultaneously. In this study, leadership has the highest influence with a regression coefficient value of 0.257, while the lowest is Punishment with a regression coefficient value of 0.081.

PENDAHULUAN

Pendisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang terbaik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen. Sumber daya manusia yang terpelatihan karena semakin baik disiplin seorang pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai olehnya. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin itu sendiri termasuk kedalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 yang bertujuan mengelola Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Didasari oleh begitu mulianya tujuan Peraturan Pemerintah tersebut maka untuk mensukseskan disiplin pegawai ini haruslah diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadapnya.

Kepemimpinan memberikan pengaruh yang kuat dalam menciptakan disiplin kerja yang tinggi diantara pegawai. Kemampuan seorang pemimpin sebagai atasan dapat menentukan kualitas kerja pegawainya, tipe kepemimpinan yang tepat sesuai dengan keinginan pegawai akan menimbulkan rasa kedisiplinan yang tinggi dari pegawai secara alami.

Kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim adalah dengan lembut dan berasaskan kekeluargaan. Sebagai pribadi manusia tentu merasa senang jika dimanusiakan seperti halnya di anggap sebagai keluarga. Namun dalam berorganisasi hal ini memiliki dampak yang cukup besar. Fenomena yang terjadi pada objek penelitian yakni kurang patuhnya pegawai dengan peraturan dikarenakan kurang tegasnya peran seorang pimpinan. Hal tersebut terjadi karena para pegawai berasumsi jika mereka melakukan kesalahan, atau melakukan tindakan indisipliner tidak akan

mendapatkan sanksi. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dituangkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil:

Tabel 1. Larangan Pegawai Negeri Sipil

No	Setiap Pegawai Negeri Sipil Dilarang
1	Menyalahgunakan wewenang;
2	Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
3	Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
4	Bekerja pada Lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
5	Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
6	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
7	Melakukan pungutan di luar ketentuan;
8	Melakukan kegiatan yang merugikan negara;
9	Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
10	Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
11	Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
12	Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
13	Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
14	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara: - ikut kampanye; - menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; - sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; - sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara; - membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye; - mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau - memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Diterbitkannya peraturan pemerintah terkait kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil menunjukkan pentingnya disiplin terhadap keberhasilan kerja atau output yang diharapkan dari seorang pegawai. Maka dari itu disiplin ini perlu mendapat perhatian dikarenakan memiliki banyak faktor pendukung dan penghambat.

Fenomena yang terjadi pada objek penelitian berkaitan dengan pengawasan adalah begitu banyaknya kegiatan kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim di luar kantor menyebabkan para pegawai tidak terawasi dengan baik. Lemahnya pengawasan pimpinan tersebut menjadi salah satu celah bagi pegawai untuk melakukan tindakan indiscipliner.

Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan diharapkan dapat membentuk tingkah laku pegawai yang sesuai dengan aturan organisasi atau dapat dikatakan menjadikan pegawai menjadi lebih disiplin terhadap pekerjaannya. Namun fenomena yang terjadi pada objek penelitian adalah pimpinan bersikap kurang tegas terhadap pegawainya. Pimpinan kerap menunjukkan sikap mudah mentolerir kesalahan atau tindakan indiscipliner pegawainya. Terkadang, hal ini dijadikan celah bagi karyawan untuk tidak mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan organisasi. Akibatnya, pegawai akan bekerja dan bertindak sesuka hati mereka dan menjadi kurang

disiplin. Hukuman atau sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 dengan terbagi menjadi jenis-jenis sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis-jenis Hukuman Disiplin

No	Jenis Hukuman	Bentuk Hukuman
1	Hukuman Disiplin Ringan	teguran lisan
		teguran tertulis
		pernyataan tidak puas secara tertulis
2	Hukuman Disiplin Sedang	pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
		pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
		pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
3	Hukuman Disiplin Berat	penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
		pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (duabelas) bulan; dan
		pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Peraturan tersebut diatas sejatinya telah menjelaskan larangan serta bentuk hukuman jika pegawai melakukan pelanggaran. Namun penerapannya kurang maksimal dikarenakan faktor yang telah dijelaskan sebelumnya. Pemberian tunjangan sangat dibutuhkan karena dapat memberikan suatu kepuasan pribadi bagi para pegawai. Melalui perolehan balas jasa yang tinggi maka akan tinggi pula semangat kerja pegawai tersebut, sehingga semangat kerja didasarkan atas kesadaran dan loyalitas bukan berdasarkan atas paksaan dari atasan. Tunjangan juga dapat diartikan sebagai rangsangan dari organisasi kepada pegawainya dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan yang diharapkan organisasi.

Tabel 3. Tunjangan Pada Kantor Kementerian Agama

No	Jenis Insentif	Waktu Pemberian
1	Tunjangan Suami/Istri	Tiap Bulan
2	Tunjangan Anak	Tiap Bulan
3	Tunjangan Umum	Tiap Bulan
4	Tunjangan Jabatan Struktural	Tiap Bulan
5	Tunjangan Jabatan Fungsional	Tiap Bulan
6	Tunjangan Beras	Tiap Bulan
7	Tunjangan Kinerja	Tiap Bulan
8	Tunjangan Pendidikan Anak	Tiap Tanggal 1 Juli
9	Tunjangan Hari Raya	Satu Tahun Sekali

Dengan macam tunjangan tersebut di atas dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawai maka secara langsung mereka akan meningkatkan kedisiplinannya. Salah satu tolak ukur kedisiplinan dapat dilihat melalui absensi pegawai. Berikut kami sajikan data absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim tahun 2022.

Tabel 4. Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama

No	Bulan	Terlambat	Tidak Hadir	Tidak Absen
1	April	3	1	6
2	Mei	6	2	4
3	Juni	1	2	10
4	Juli	9	3	3
5	Agustus	7	1	7
6	September	10	3	12
7	Oktober	8	1	5
8	November	4	1	5
9	Desember	4	2	6

Data di atas menunjukkan adanya tindakan yang tidak disiplin dari para pegawai. Bermula dari pegawai yang terlambat atau tidak hadir di kantor tentu saja akan mempengaruhi kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Tindakan-tindakan tidak disiplin tersebut diduga disebabkan oleh variabel Kepemimpinan, Pengawasan, Ketegasan, Sanksi Hukuman, dan Tunjangan.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada objek penelitian. Tindakan indisipliner yang tampak pada objek penelitian meliputi, keterlambatan, seringnya izin ketika jam kerja, istirahat siang lebih cepat, pekerjaan yang menumpuk, tidak mematuhi atasan, pulang lebih cepat, serta menunda-nunda pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Ketegasan, Sanksi Hukuman dan Tunjangan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim”.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Kartono (Hidayat, 2020:4), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sosok pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Menurut Handyaningrat (2019:64) menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk menkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini dimensi dan indikator kepemimpinan dalam organisasi menurut Kartono (2018:78)

yaitu:

1. Kepemimpinan karismatik dengan indikator:
 - a. Kematangan spiritual, sosial dan fisik
 - b. Menunjukkan keteladanan
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
 - d. Memiliki kejujuran
 - e. Mempunyai keterampilan berkomunikasi
2. Kepemimpinan efektif dengan indikator:
 - a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b. Tanggung jawab
 - c. Disiplin
 - d. Mempunyai banyak relasi
3. Tanggung jawab pemimpin dengan indikator: Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan

Pengawasan

Siagian (2018:135) mengemukakan pengertian pengawasan sebagai berikut: “Pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Pengawasan (controlling) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar”. Hasibuan (2019:12).

Berikut ini ada beberapa dimensi atau indikator dalam pengawasan menurut Robert J. Mokler (Amirullah dan Budiyo, 2018: 298), yaitu:

1. Menetapkan standar dan metode untuk pengukuran prestasi, diukur dengan: Penentuan standar dalam pengukuran pencapaian hasil kerja dan pengukuran prestasi kerja masing-masing pegawai
2. Mengukur prestasi, diukur dengan: Perbandingan prestasi kerja yang dicapai dengan standar kerja yang telah ditentukan dan penentuan pencapaian hasil kerja akhir
3. Membandingkan prestasi, sesuai dengan standar, diukur dengan: Pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar kerja
4. Mengambil tindakan perbaikan, diukur dengan: Pegawai melakukan perbaikan
5. Akurat, diukur dengan: Pegawai bekerja dengan teliti
6. Secara Ekonomi Realistik, diukur dengan: Melihat pertumbuhan ekonomi
7. Tepat Waktu, diukur dengan: Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
8. Realistik secara organisasi, diukur dengan: Penegakan dalam pengawasan yang berorientasi pada keberhasilan organisasi

Ketegasan

Alberti dan Emmons (Rahayu, 2018:41) mendefinisikan ketegasan sebagai pernyataan diri yang positif yang menunjukkan sikap menghargai orang lain. Irsyadi (Widyastuti, 2018:36) ketegasan adalah suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain.

Ketegasan merupakan kemampuan individu untuk mengungkapkan perasaan, pilihan, kebutuhan, dan pendapat secara langsung dan jujur untuk mempertahankan hak diri individu tanpa mengganggu hak orang lain, Galassi dan Galassi (2019:28).

Indikator Ketegasan menurut Alberti dan Emmons (Rahayu, 2018:45) adalah sebagai berikut:

1. Bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri
2. Mampu mengekspresikan perasaan jujur dan nyaman
3. Mampu mempertahankan diri.
4. Mampu menyatakan pendapat
5. Tidak mengabaikan hak-hak orang lain

Sanksi Hukum

Pengertian sanksi menurut ikamus ibahasa ilndonesia iadalah hukuman iyang idiberikan kepada orang-orang iyang itelah imelanggar terhadap isuatu inorma, iaturan, ihukum, iatau perundang- undangan yang berlaku. iSedangkan imenurut illmiyati (2019:66) isanksi iadalah isuatu tindakan yang paling akhir terhadap iadanya ipelanggaran-pelanggaran yang isudah iberkali-kali idilakukan setelah diberitahukan, ditegur, idan diperingati. iSanksi idapat iberarti isebagai ikibat isuatu pelanggaran, atau bisa juga isebagai ikibat idan imenjadi ititik itolak iagar itidak iterjadi pelanggaran. Kemudian siapapun akan enggan iuntuk imelakukan pelanggaran itersebut idikarenakan iadanya sanksi atau hukuman yang berlaku.

Pendapat lain menyatakan Sanksi (punishment) merupakan pemberian ihasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) iuntuk meminimalisir iperilaku iyang itidak idiinginkan, Sahwitri (2019:39). Sanksi merupakan isalah isatu iindikator iyang imemperbaiki ijalanannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku iseseorang, isehingga ipada masa iyang iakan idatang dapat diatasi, Budaiwi (2020:30).

Sesuai teori Steers & Porter (2018:5) idalam ikeberhasilan isanksi iterdapat indikator sebagai berikut:

1. Evaluasi diri
2. Berbuat lebih baik
3. Mengembalikan kepercayaan
4. Menjaga harga diri
5. Meningkatkan potensi dan motivasi

Tunjangan

Pengertian tunjangan menurut Simamora (2018:442) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan. Adapun yang menjadi payung hukum pemberian tunjangan kinerja di Kementerian Agama adalah diawali dengan keluarnya Peraturan Presiden Nomor 154 tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang kemudian direalisasikan melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesiaa Nomor 29 tahun 2016 Tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama.

Kemudian diperjelas dengan Keputusan Sekretaris Jendral Kementerian Agama Nomor 15 tahun 2016 tanggal 7 Oktober 2016 Tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Menurut Mangkunegara (2018:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan tunjangan yaitu:

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antara organisasi dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Disiplin

Menurut Fahmi (2018:75) disiplin adalah itingkat ikepatuhan idan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia imenerima isanksi atau ihukuman ijika imelanggar aturan yang telah ditetapkan. Singodimedjo (Sutrisno, 2019:86) mengatakan idisiplin adalah isikap ikesediaan dan kerelaan seseorang untuk imematuhi idan menaati inorma-norma iperaturan iyang iberlaku disekitarnya. Sedangkan menurut iTerry (Sutrisno, 2019:87) idisiplin imerupakan alat penggerak ikaryawan. Agar tiap pekerjaan idapat iberjalan idengan lancar, imaka iharus idiusahakan iagar iada disiplin yang baik.

Dalam iupaya imeningkatkan ikedisiplinan ipegawai ipemerintah telah memberikan isuatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.94 tahun 2021 pasal 1 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah “kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk imentaati kewajiban dan menghindari larangan yangiditentukanidalamiperaturaniperundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar idijatuhi ihukuman idisiplin”. Pelanggaran idisiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin, ibaik iyang idilakukan idi idalam maupun idi iluar ijam ikerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten muara Enim yang berjumlah 44 orang dan Kepala KUA Kecamatan Se-Kabupaten Muara Enim berjumlah 20 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner observasi, serta wawancara. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.697	2.725		2.824	.006
KEPEMIMPINAN	.257	.044	.494	5.787	.000
PENGAWASAN	.142	.038	.288	3.706	.000
KETEGASAN	.114	.039	.229	2.924	.005
SANKSI_HUKUMAN	.081	.033	.201	2.427	.018
TUNJANGAN	.136	.052	.212	2.638	.011

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 7.697 + 0.257 (X_1) + 0.142 (X_2) + 0.114 (X_3) + 0.081 (X_4) + 0.136 (X_5) + e$

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji t mendapatkan hasil sebagai berikut : variabel Kepemimpinan, Pengawasan, Ketegasan, Sanksi Hukuman, dan Tunjangan mempengaruhi Disiplin pegawai.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.811	5	28.562	23.906	.000 ^b
	Residual	69.298	58	1.195		
	Total	212.109	63			

a. Dependent Variable: DISIPLIN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, SANKSI_HUKUMAN, KETEGASAN, PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas probabilitas $0,001 < 0,05$. Yang berarti variabel – variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel terikat (Y),

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.645	1.09306

a.Predictors: (Constant), TUNJANGAN, SANKSI_HUKUMAN, KETEGASAN, PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN

b.Dependent Variable: DISIPLIN

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0,673, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan: Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, Pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, Ketegasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, Sanksi Hukuman terbukti berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Tunjangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, Kepemimpinan, Pengawasan, Ketegasan, Sanksi Hukuman, Dan Tunjangan terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.

Saran

Dari penelitian ini kita dapat bahwa ada presentase variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menyentuh variabel-variabel tersebut sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai lebih maksimal dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., & Elfiswandi. 2020. Pengaruh kepemimpinan, Pengawasan, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Adminstrasi Nusantara (JAN)*, 1- 11.
- Amin, M., Sari, S. P., & Rachman, A. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis. *Jurnal Kemas Aselepius*, 35-44
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hamid, A., & Prasetyowati, R. A. 2020. *Metodologi Penelitian*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizal, S. M., & Radiman. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio*, 117-128.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sahabuddin. 2020. Pengaruh Kompensasi, Keteladanan Pimpinan Dan Ketegasan Aturan Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. *UNISMUH Makassar*. Makassar.
- Siagian, Sondang. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Winarni, E. W. 2018. Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.