Volume 8 Nomor 1 (2025)
ISSN : 2615-0913 (Media Online)
Terakreditasi

Peningkatan Disiplin Aparatul Sipil Negara Melalui Kesadaran Diri (*Self Awarrnes*)

Rhendra Kusuma
Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia
rhendrajenggo@gmail.com

Abstract

Work discipline is an important aspect in the performance of State Civil Apparatus (ASN) as public servants. However, the level of ASN discipline is still a challenge, with various problems such as non-compliance with work rules, lateness, and lack of responsibility. This study aims to improve ASN discipline through a self-awareness approach. Self-awareness is the ability to understand strengths, weaknesses, emotions, and self-motivation that can encourage ASN to improve self-control and responsibility for those assigned. This research method uses a quantitative approach with a quasi-experimental design involving a number of ASN in the district government environment as respondents. The intervention provided was in the form of training and guidance to improve ASN self-awareness in the context of professionalism and work discipline. Information was collected through questionnaires before and after the intervention, and analyzed using statistical tests to see significant changes in the level of work discipline. The results of the study showed that after the self-awareness intervention, there was a significant increase in ASN work discipline, especially in terms of compliance with rules, increasing time effectiveness, and individual responsibility. ASN who have high self-awareness tend to be more disciplined and responsible in carrying out their duties, because they have a better understanding of the impact of their behavior and performance on public services. In conclusion, increasing self-awareness can be an effective strategy in improving ASN work discipline. This finding provides an important influence for the government in designing training and development programs that not only focus on technical skills, but also on psychological aspects such as self-awareness. Thus, it is hoped that ASN discipline and performance can continue to be improved in order to support the creation of better and more efficient public services.

Keywords: Discipline; ASN; Self Awareness; Performance; Public Service

Abstrak

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelayan publik. Namun, tingkat disiplin ASN masih menjadi tantangan, dengan berbagai permasalahan seperti ketidakpatuhan terhadap aturan kerja, keterlambatan, dan kurangnya tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin ASN melalui pendekatan kesadaran diri (*self-awareness*). Kesadaran diri adalah kemampuan untuk memahami kekuatan, kelemahan, emosi, serta motivasi diri yang dapat mendorong ASN untuk meningkatkan kontrol diri dan tanggung jawab terhadap yang ditugaskan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen semu (quasi-experimental) yang melibatkan sejumlah ASN di lingkungan pemerintahan kabupaten sebagai responden. Intervensi yang diberikan berupa pelatihan dan bimbingan untuk meningkatkan kesadaran diri ASN dalam konteks profesionalisme dankedisiplinankerja. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner sebelum dan sesudah intervensi, serta dianalisis menggunakan uji statistik untuk melihat adanya perubahan signifikan dalam tingkat disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah adanya intervensi kesadaran diri, terdapat peningkatan yang

signifikan dalam disiplin kerja ASN, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan, peningkatan efektivitas waktu, dan tanggung jawab individu. ASN yang memiliki kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, karena memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai dampak perilaku dan kinerja mereka terhadap pelayanan publik. Kesimpulannya, peningkatan kesadaran diri dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja ASN. Temuan ini memberikan pengaruh penting bagi pemerintah dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek psikologis seperti kesadaran diri. Dengan demikian diharapkan kedisiplinan dan kinerja ASN dapat terus ditingkatkan guna mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih baik dan efisien.

Kata Kunci: Disiplin; ASN; Kesadaran Diri; Kinerja; Pelayanan Publik

Pendahuluan

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, disiplin merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Disiplin yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah. Pemerintah dalam hal menegakkan disiplin Aparatu Sipil Negara membuat atura-aturan yang mengatur Disiplin, yaitu (Peraturan Pemerintah Nomor 94, 2021) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja merupakan alat komunikasi bagi manajemen usaha dengan karyawan sehingga mereka siap dan bersedia untuk mengubah perilaku mereka, meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016).

Namun, berbagai masalah disiplin masih sering muncul di kalangan ASN, seperti ketidaktepatan waktu, rendahnya produktivitas, dan pelanggaran kode etik. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin ASN adalah melalui pengembangan kesadaran diri (*self-awareness*). Kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk memahami diri sendiri, termasuk kelebihan, kelemahan, motivasi, dan emosi (Goleman, 2005). Dengan memiliki kesadaran diri yang tinggi, ASN dapat lebih mengontrol perilaku mereka, memahami dampak dari tindakan mereka, dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kinerja dan disiplin. Peningkatan kesadaran diri di kalangan ASN dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain pelatihan, mentoring, dan pembinaan berkelanjutan.

Pelatihan yang difokuskan pada pengembangan diri dan peningkatan kesadaran emosional dapat membantu ASN mengenali dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik. Selain itu, mentoring dari atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman dapat memberikan wawasan dan panduan praktis dalam menjalankan tugas dengan disiplin yang tinggi. Dalam rangka mewujudkan ASN yang disiplin dan berintegritas, pemerintah perlu mengembangkan program-program yang mendukung peningkatan kesadaran diri. Hal ini termasuk penyusunan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang positif, penyediaan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja yang adil dan transparan. Dengan demikian, diharapkan ASN dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, serta berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan pelayanan publik yang prima.

Metode

Jenis penelitihan ini menggunakan penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2018) *explanatory research* bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Peneliti menggunakan

metode penelitian *explanatory* untuk menguji hipotesis yang diajukan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang terdapat dalam hipotesis. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuatitatif merupakan Metode Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, strategi dan desain yang digunakan adalah metode deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan desain kausal.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statustik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data berdasarkan nilai dari mean (rata-rata), median (data tengah) dan modus (nilai yang sering muncul). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel kesadaran diri (X1) serta variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Angket penelitian dibuat dengan skala likert dengan skor terendah adalah 1 sampai dengan skor tertinggi adalah 5, dan rentang skor adalah 0,8 sebagaimana telah dibahas sebelumnya

Selanjutnya berdasarkan tabulasi jawaban responden dan dilakukan uji statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Statistics			
		JML_X1	JML_Y
N	Valid	104	104
	Missing	0	0
Mean		144,0385	178,9423
Median		141,0000	171,5000
Mode		129,00	166,00
Std. Deviation		17,51777	21,86757
Variance		306,872	478,191
Range		73,00	108,00
Minimum		115,00	127,00
Maximum		188,00	235,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pada table diatas diketahui bahwa responden pada penelitian ini berjumlah 104 orang responden dengan penjelasan hasil sebagai berikut:

a. Pada variabel kesadaran diri (X1) diperoleh nilai minimum sebesar 115,00 dan nilai maksimum 188,00 dengan standar deviasi sebesar 17,517 dan mean sebesar 144,038, artinya nilai rata-rata dari semua sampel pada variabel kesadaran diri sebesar 144,038.
b. Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 127,00 dan nilai maksimum 235,00 dengan standar deviasi sebesar 21,867 dan mean sebesar 178,942, artinya nilai rata-rata dari semua sampel pada variabel disiplin kerja sebesar 178,942.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur angket valid atau tidak. Suatu angket dikatakan valid jika pernyataan pada angket mampu mengungkapkan hasil yang akan diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *product moment correlation* atau *pearson correlation*. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada 30 responden dengan ketentuan r hitung > 0,3494. Berdasarkan hasil uji validitas,

menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* pada setiap indikator adalah lebih besar nilai r Tabel yaitu dari 0.3494. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan pada angket adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui secara keseluruhan instrumen pada kuisioner yang disebarkan tersebut reliabel atau tidak. Reliabilitas menunjukkan derajat konsisten alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berlainan. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1	0,949	Reliabel
2	Y	0,975	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabiitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel adalah lebih besar dari nilai koefisien reliabilitas yaitu lebih besar dari 0.600. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan pada angket adalah reliabel.

4. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan nilai signifikansi (alpha) sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai t lebih besar dari *alpha* maka secara parsial variabel independen tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 diterima dan H_a ditolak). Sebaliknya, jika nilai t lebih kecil dari *alpha* maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_a diterima dan H_0 ditolak). Selain itu, pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel}, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, Apabila t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel}, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. t_{tabel} pada df. 56 yaitu sebesar 1,673.

Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan SPSS versi 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Variabel Kesadaran Diri terhadap Disiplin Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35,109	15,963		2,199	0,032
	JML_X1	1,009	0,110	0,774	9,143	0,000

a. Dependent Variable: JML_Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Hasil uji t variabel kesadaran diri (X1) terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,199 lebih besar dari t tabel yaitu 1,673. Nilai t menunjukkan nilai positif, hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada hasil analisis dengan menggunakan SPSS, koefisiensi determinasi dapat diketahui pada Tabel model summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya R square menggunakan hasil yang tertera pada *adjusted R square*, karena nilai pada *adjusted R square* disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji koefisien determinasi variabel kesadaran diri terhadap disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kesadaran Diri

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774[a]	0,599	0,592	14,39762
a. Predictors: (Constant), JML_X1				

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,592 atau 59,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kesadaran diri sebesar 59,2%, sedangkan sisanya yaitu 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis linier berganda, yaitu alat analisis yang digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dimana variabel pada penelitian ini lebih dari satu. Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Berganda Variabel Kesadaran Diri

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,109	15,963		2,199	0,032
	JML_X1	1,009	0,110	0,774	9,143	0,000
a. Dependent Variable: JML_Y						

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai disiplin kerja (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika variabel kesadaran diri dianggap konstan, maka nilai disiplin kerja sebesar 35,109. Variabel kesadaran diri berbanding lurus dengan disiplin kerja. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi sebesar 1,009, yang berarti terdapat hubungan positif antara kesadaran diri terhadap disiplin kerja, yaitu semakin baik kesadaran diri maka disiplin kerja juga akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitihan didapatkan pengaruh positif antara kesadaran diri dan disiplin kerja. Semakin meningkat kesadaran diri ASN, maka semakin meningkat pula disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi, yaitu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin yang tinggi. Kesadaran diri membantu individu untuk memahami emosi, perilaku, serta dampak dari tindakan terhadap kinerja dan lingkungan organisasi. Jurnal ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kesadaran diri dan disiplin kerja ASN dan mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kesadaran diri sebagai langkah dalam meningkatkan disiplin kerja ASN. Peningkatan kesadaran diri di kalangan ASN dapat dilakukan melain pelatihan, mentoring, dan pembinaan berkelanjutan. Pemerintah perlu mengembangkan program-program yang mendukung peningkatan kesadaran diri, termasuk penyusunan kebijakan mendukung lingkungan kerja yang positif, penyediaan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja yang adil dan transparan. Untuk penelitihan selanjutnya diharapkan ada kegiatan nyata yang dapat meningkatkan kesadaran diri Aparatur Sipil Negara.

Daftar Pustaka

Byrne, D. (2003). *Psikologi Sosial.* Jakarta: Erlangga.

Cahyaningsih, E. (2016). Membangun Karakter Pada Anak Melalui Kegiatan Apel Pagi Di SD Kraton. *Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta*.

Davis, K. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Davidson, J. (2005). *The Complete Ideal Guide: Change Management.* Jakarta: Prenada.

Gusmawan, R. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu.* Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Prestasi Utama.

Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosi untuk mencapai puncak prestasi.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi Strategi Dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.

Liliweri, A. (2015). *Komunikasi Antarpersonal.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Nomor, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, *6*(11), 951-952.

Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Solso, R. (2005). *Cognitive Psichology 7thED.* Boston: Pearson.

Sutton, G. (2006). *The ABC's of Getting out of Debt.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Thoha, M. (2015). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer.* Jakarta: Kencana.