Jayapangus Press
Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora

Volume 8 Nomor 2 (2025)
ISSN : 2615-0913 (Media Online)
Terakreditasi

Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara Melalui Keterlibatan Apel Pagi

Rhenda Kusuma*, Tora Akadira, Nita Nurliawati
Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia
*rhendajenggo@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of ASN's involvement in morning apples on improving work discipline in government agencies. The morning apple is one of the routine activities held at the beginning of working hours to build discipline, improve communication between employees, and motivate civil servants to start the working day with high enthusiasm. ASN work discipline is one of the important indicators in determining the quality of public services, as well as effectiveness and efficiency in achieving the goals of government organizations. Therefore, the morning apple that is routinely held is expected to create a better culture of work discipline, as well as strengthen the relationship between leaders and subordinates. This study uses a quantitative approach with descriptive design and hypothesis testing to measure the effect of involvement in morning apples on ASN work discipline. The variables studied were the involvement of ASN in the morning apple as an independent variable and work discipline as a dependent variable. Data was collected through questionnaires distributed to civil servants involved in morning apples in several government agencies. Data analysis was carried out using validity and reliability tests, as well as regression analysis to test the relationship between the two variables. The results of the study show that involvement in the morning apple makes a significant contribution to improving the work discipline of civil servants. Involvement in morning apples has been proven to increase the discipline of civil servants in terms of punctuality, compliance with work procedures, and productivity in carrying out duties. In addition, the morning apple also functions as an effective means of communication between management and employees, strengthens relationships between work units, and improves the morale and work spirit of ASN. Leaders who are directly involved in the morning apple set a positive example that strengthens the discipline and responsibility of ASN.

Keywords: Morning Apple; Work Discipline; Leader Engagement; Organizational Communication; Productivity; Work Culture

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keterlibatan ASN dalam apel pagi terhadap peningkatan disiplin kerja di lingkungan instansi pemerintahan. Apel pagi merupakan salah satu kegiatan rutin yang diadakan di awal jam kerja untuk membangun kedisiplinan, meningkatkan komunikasi antar pegawai, serta memotivasi ASN dalam memulai hari kerja dengan semangat yang tinggi. Disiplin kerja ASN menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik, serta efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, apel pagi yang rutin dilaksanakan diharapkan dapat menciptakan budaya disiplin kerja yang lebih baik, serta mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan pengujian hipotesis untuk mengukur pengaruh keterlibatan dalam apel pagi terhadap disiplin kerja ASN. Variabel yang diteliti adalah keterlibatan ASN dalam apel pagi sebagai variabel

independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada ASN yang terlibat dalam apel pagi di beberapa instansi pemerintahan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan dalam apel pagi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja ASN. Keterlibatan dalam apel pagi terbukti meningkatkan kedisiplinan ASN dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta produktivitas dalam melaksanakan tugas. Selain itu, apel pagi juga berfungsi sebagai sarana komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, memperkuat hubungan antar unit kerja, dan meningkatkan moral serta semangat kerja ASN. Pimpinan yang terlibat langsung dalam apel pagi memberikan contoh positif yang memperkuat kedisiplinan dan tanggung jawab ASN.

Kata Kunci: Apel Pagi; Apel Pagi, Disiplin Kerja; Keterlibatan Pemimpin; Komunikasi Organisasi; Produktivitas; Budaya Kerja

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki peranan penting bagi negeri. Aparatul Sipil Negara sangat menentukan kualitas penyelenggaraan pada kebijakan dan pelayanan publik, sehingga pemerintah memberikan fasilitas dan tunjangan yang cukup. Aparatur Sipil Negara menjalankan tugasnya berlandaskan pada kewajiban yang ditetapkan pemerintah pada aturan dalam perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun (2021) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu untuk menjadi seorang pegawai yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan dapat mengutamakan kepentingan negara bukan kepentingan pribadinya. Tugas-tugas yang dimiliki mampu terealisasikan dengan baik ketika pegawai sadar terhadap statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menjalankan suatu organisasi. Dalam mencapai segala tujuan yang ingin digapai, dibutuhkan rasa tingkat kepedulian yang tinggi dari tiap-tiap pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. Guna mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksakan segala kewajiban yang telah diberikan. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja guna tercapainya segala sesuatu yang menjadi tujuan dalam intansi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Meyer & Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan adanya hubungan antara pegawai dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi, maka diperlukan aturan-aturan untuk menjamin keberlangsungan sebuah organisasi. Pimpinan sebuah organisasi harus berani mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang bertujuan agar sebuah organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi-misi yang telah ditetapkan. Menurut Scott dalam Hardjana (2016), definisi organisasi adalah sebuah sistem kegiatan-kegiatan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama di bawah sebuah kewenangan dan kepemimpinan.

Organisasi merupakan sistem kegiatan kegiatan yang terkoordinasi lebih dari dua orang. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan apel pagi yang dilakukan secara rutin memiliki manfaat bagi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi ASN. Apel pagi memiliki tujuan yang berlangsung selain sebagai sarana bagi pimpinan atau atasan untuk memberikan pembinaan, arahan dan melakukan pengawasan. Apel pagi merupakan sarana bagi pimpinan untuk menyampaikan banyak informasi terkait pelaksanaan program dan kegiatan. Melalui kegiatan apel pagi pimpinan atau atasan akan

menyampaikan berbagai informasi penting terkait pelaksanasn program dan kegiatan yang ada di instansinya. Keterlibatan pegawai dalam Apel pagi juga menjadi wahana yang tepat bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan atau staf yang ada di lingkupnya untuk tetap memiliki semangat kerja, loyalitas, integritas, produktivitas, moral kerja dan lainnya yang dibutuhkan organisasi kerja yang memungkinkan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing ASN sebagai komponen pendukung dalam berbagai program dan kegiatan organisasi kerja sehingga dapat berjalan lancar sesuai dengan harapan bersama.

Namun keberhasilan kegiatan apel pagi dalam meningkatkan disiplin kerja ASN sangat bergantung pada partisipasi aktif seluruh pegawai, mulai dari pimpinan hingga staf. Ada beberapa alasan Aparatur Sipil Negara yang tidak terlibat dalam kegiataan apel pagi sehingga memicu ketidak disiplinan kerja dikarenakan mengantarkan anak ke sekolah dan berbagai macam alasan yang kurang jelas. Selain tidak ikut terlibat dalam kegiatan apel pagi, beberapa pegawai juga sering pulang mendahului dengan berbagai macam alasan. Kepemimpinan yang baik juga menjadi faktor kunci dalam menciptakan suasana apel pagi yang inspiratif dan bermakna (Sutrisno, 2020). Oleh karena itu, penelitian tentang peningkatan disiplin kerja ASN melalui keterlibatan dalam apel pagi menjadi relevan untuk menggali lebih dalam efektivitas strategi ini dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang prima.

Tabel 1. Jumlah Persentase Ketidakhadiran Berdasarkan Alasan

No	Bulan	Jumlah kehadiran	Jumlah keterlambatan	Keterangan
1	Januari	93%	3%	1. Mengantar anak sekolah 2. Mengantar istri 3. Bangun kesiangan
2	Februari	90%	10%	1. Mengantar anak sekolah
3	Maret	91%	9%	1. Mengantar anak sekolah 2. Dinas luar
4	April	98%	2%	1. Mengantar anak sekolah
5	Mei	96%	5%	1. Mengantar anak sekolah 2. Mengantar istri
6	Juni	93%	7%	1. Bangun kesiangan 2. Dinas luar
7	Juli	94%	12%	1. Mengantar anak sekolah 2. Mengantar istri 3. Bangun kesiangan
8	Agustus	95%	10%	1. Mengantar anak sekolah 2. Mengantar istri 3. Bangun kesiangan
9	September	92%	6%	1. Mengantar anak sekolah 2. Mengantar istri
10	Oktober	89%	8%	1. Mengantar anak sekolah 2. Bangun kesiangan
11	Nopember	90%	2%	1. Mengantar anak sekolah
12	Desember	94%	9%	1. Mengantar anak sekolah 2. Mengantar istri 3. Bangun kesiangan

Dengan adanya penelitihan ini, diharapkan dapat ditemukan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan ASN, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Metode

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pengujian hipotesis, dengan strategi dan desain kausal. Desain kausal berarti bahwa ada hubungan kausal, yaitu ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi), yaitu Keterlibatan Apel Pagi (X) dan variabel terikat (variabel yang mempengaruhi), yaitu disiplin kerja (Y).

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Diskriptif

Menurut Sugiyono (2022) analisis diskriptif adalah proses menganalisis data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa maksud menarik kesimpulan umum atau yang digeneralisasi darinya. Data yang terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan dibahas secara naratif. Variabel keterlibatan dalam kegiatan apel pagi dan disiplin kerja dibuat kriteria bedasarkan hasil rata-rata (*mean*). *Instrument* penelitihan dibuat dengan skal likert dengan rentang skor terendah 1 dan tertingi 5. Selanjutnya berdasarkan jawaban dari responden, dapat ditampilkan tabulasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil *Statistic* Diskriptif

Statistics			
		JML_X2	JML_Y
N	Valid	104	104
	Missing	0	0
Mean		146,4135	178,9423
Median		146,0000	171,5000
Mode		148,00	166,00
Std. Deviation		18,75732	21,86757
Variance		351,837	478,191
Range		74,00	108,00
Minimum		111,00	127,00
Maximum		185,00	235,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diketahui bahwa responden pada penelitian ini berjumlah 104 orang responden dengan penjelasan hasil sebagai berikut:

a. Pada variabel keterlibatan dalam apel pagi (X2) diperoleh nilai minimum sebesar 111,00 dan nilai maksimum 185,00 dengan standar deviasi sebesar 18,757 dan *mean* sebesar 146,413, artinya nilai rata-rata dari semua sampel pada variabel keterlibatan dalam apel pagi sebesar 146,413.

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 seberapa valid atau tidaknya suatu angket (Sugiyono, 2018). Jika pertanyaan atau pernyataan pada angket dapat mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur angket tersebut, maka angket tersebut valid demikian sebaliknya, pernyataan-pernyataan yang tidak valid tidak dimasukkan pada *instrument*. Jadi, uji validitas menunjukan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang seharusnya di ukur. Rumus yang digunakan pada uji validitas ini yaitu Korelasi Pearson (*pearson corellation*) dengan mengkorelasikan jawaban pada setiap butir pernyataan dengan skor total. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

a. Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan angket tersebut valid.
b. Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan angket tersebut tidak valid.

Adapun cara untuk menentukan besarnya r tabel adalah sebagai berikut :

Keterangan: df = *degree of freedom*

n = jumlah sampel yang digunakan

$$df = n - 2$$

Hasil uji validitas variabel keterlibatan dalam apel pagi (X2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel

No.	Indikator	r Hitung	Keterangan
Favorable			
1	X2.1.1.1	0,550	Valid
2	X2.1.1.2	0,641	Valid
3	X2.1.1.3	0,660	Valid
4	X2.1.1.4	0,555	Valid
5	X2.1.2.1	0,600	Valid
6	X2.1.2.2	0,580	Valid
7	X2.1.2.3	0,649	Valid
8	X2.1.3.1	0,584	Valid
9	X2.1.3.2	0,623	Valid
10	X2.1.3.3	0,656	Valid
11	X2.1.4.1	0,699	Valid
12	X2.1.4.2	0,590	Valid
13	X2.1.4.3	0,669	Valid
14	X2.1.5.1	0,753	Valid
15	X2.1.5.2	0,529	Valid
16	X2.1.5.3	0,594	Valid
17	X2.1.6.1	0,634	Valid
18	X2.1.6.2	0,536	Valid
19	X2.1.6.3	0,694	Valid
Unfavorable			

1	X2.2.1.1	0,787	Valid
2	X2.2.1.2	0,704	Valid
3	X2.2.1.3	0,819	Valid
4	X2.2.2.1	0,862	Valid
5	X2.2.2.2	0,669	Valid
6	X2.2.2.3	0,796	Valid
7	X2.2.3.1	0,858	Valid
8	X2.2.3.2	0,834	Valid
9	X2.2.3.3	0,833	Valid
10	X2.2.4.1	0,604	Valid
11	X2.2.4.2	0,868	Valid
12	X2.2.4.3	0,921	Valid
13	X2.2.5.1	0,856	Valid
14	X2.2.5.2	0,834	Valid
15	X2.2.5.3	0,898	Valid
16	X2.2.6.1	0,900	Valid
17	X2.2.6.2	0,862	Valid
18	X2.2.6.3	0,748	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat Pada Tabel Di Bawah Ini:

No.	Indikator	r Hitung	Keterangan
		Favorable	
1	Y.1.1.1	0,801	Valid
2	Y.1.1.2	0,731	Valid
3	Y.1.1.3	0,481	Valid
4	Y.1.2.1	0,503	Valid
5	Y.1.2.2	0,643	Valid
6	Y.1.2.3	0,623	Valid
7	Y.1.3.1	0,371	Valid
8	Y.1.3.2	0,408	Valid
9	Y.1.3.3	0,662	Valid
10	Y.1.4.1	0,499	Valid
11	Y.1.4.2	0,414	Valid
12	Y.1.4.3	0,383	Valid
13	Y.1.5.1	0,662	Valid
14	Y.1.5.2	0,507	Valid
15	Y.1.5.3	0,435	Valid
16	Y.1.6.1	0,647	Valid
17	Y.1.6.2	0,597	Valid
18	Y.1.6.3	0,681	Valid
19	Y.1.7.1	0,666	Valid
20	Y.1.7.2	0,533	Valid
21	Y.1.7.3	0,662	Valid
22	Y.1.8.1	0,554	Valid
23	Y.1.8.2	0,589	Valid
24	Y.1.8.3	0,720	Valid
		Unfavorable	

1	Y.2.1.1	0,708	Valid
2	Y.2.1.2	0,755	Valid
3	Y.2.1.3	0,867	Valid
4	Y.2.2.1	0,832	Valid
5	Y.2.2.2	0,946	Valid
6	Y.2.2.3	0,929	Valid
7	Y.2.3.1	0,861	Valid
8	Y.2.3.2	0,818	Valid
9	Y.2.3.3	0,682	Valid
10	Y.2.4.1	0,949	Valid
11	Y.2.4.2	0,810	Valid
12	Y.2.4.3	0,871	Valid
13	Y.2.5.1	0,646	Valid
14	Y.2.5.2	0,805	Valid
15	Y.2.5.3	0,553	Valid
16	Y.2.6.1	0,875	Valid
17	Y.2.6.2	0,839	Valid
18	Y.2.6.3	0,889	Valid
19	Y.2.7.1	0,863	Valid
20	Y.2.7.2	0,696	Valid
21	Y.2.7.3	0,880	Valid
22	Y.2.8.1	0,477	Valid
23	Y.2.8.2	0,632	Valid
24	Y.2.8.3	0,530	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3, 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 Reliabelitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah menguji apakah hasil angket dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability), equivalent,* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas *instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu Perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. instrumen memiliki reliabilitas yang cukup memuaskan jika nilai koefisien yang diperoleh > 0,60. Hasil uji reliabelitas yang di lakukan dengan menggunakan SPS 24 sebagai berikut:

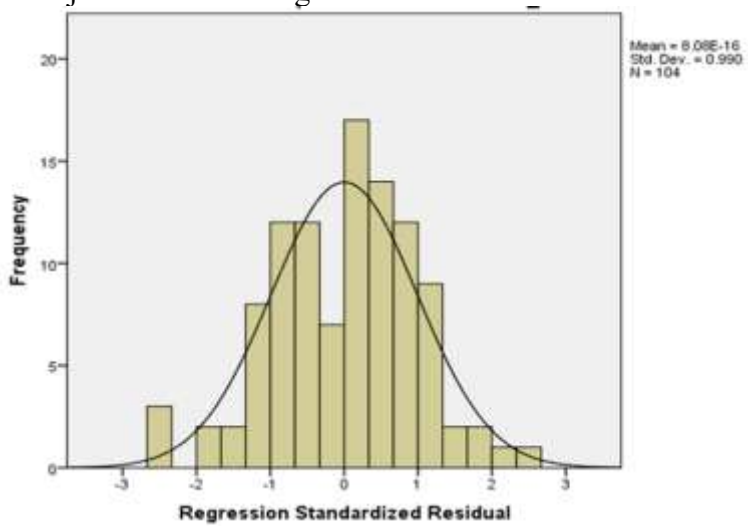
Tabel 5. Hasil Uji Reliabelitas

No.	Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	X2	0,973	Reliabel
2	Y	0,975	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabiitas pada tabel 3.1, 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 Normalitas

Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel *independent* dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk, mengetahui model regresi terdistribusi normal atau tidak, maka uji normalitas menggunakan SPSS 24, dengan cara melihat grafik atau melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Jika data normal maka distribusi data yang digambarkan oleh garis akan mengikuti garis diagonalnya. Menurut Santoso (2000) menyatakan bahwa titik titik sebgaia gambaran dari data apabila menyebar di sekitar garis diagonal, maka grafik tesebut menunjukkan layak dipakai atau normal. Hasil dari uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram Normalitas
Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa garis secara simetris melengkung membentuk pola kerucut, hasil ini menggambarkan data berdistribusi normal sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi berdasarkan masukan vaiabel independennya (Ghozali, 2018).

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat Sugiyono (2018) Dalam penelitian ni dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh apel pagi (X) terhadap kesadaran diri atau *self awareness* (Y1) dan Disiplin kerja (Y2) aparatur sipil negara pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jombang. Uji T dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila sig < α (0,05). Pengujian penelitian dengan uji T dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika T hitung > t tabel (0,05) maka hipotesis didukung: atau
b. Jika T hitung < t tabel (0,05) maka hipotesis tidak didukung.

Adapun cara menentukan t tabel adalah sebagai berikut:

T = (a/2) : n – k)

Keterangan: a = nilai signifikansi
N = jumlah responden
K = jumlah variabel

Dengan bantuan SPSS 24, di dapat hasil uji t sebagai berikut:

$Y = a + b_2 X_2$

$Y = 40.963 + 0.959\ X_2$

Dimana: Y = Disiplin Kerja

a = konstanta

X_2 = keterlibatan apel pagi

Dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa keterlibatan dalam kegiatan apel pagi (X2) secara linier mempunya pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0.959 artinya semakin baik kesadaan diri maka akan semakin meningkat disiplin kerja, sedangkan untuk koefeisien diterminasi dengan nilai sebesar 0.623 yang artinya kemampuan variabel keterlibatan dalam kegiatan apel pagi (X_2) dapat menerangkan atau memprediksi variabel disiplin kerja (Y) sebesar 62.3 persen sedangakan 37.7 persen di terangkan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Keterlibatan Dalam Apel Pagi

Model *Summary*				
Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,789[a]	0,623	0,617	13,95216

a. *Predictors: (Constant)*, JML_X2

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,617 atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel keterlinbtan apel pagi sebesar 61,7%, sedangkan sisanya yaitu 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Keterlibatan Dalam Kegiatan Apel Pagi

Penelitihan ini dilakukan dengan menyebar kuosioner dengan 37 pernyataan kepada 104 responden. Hasil perhitungan regresi liner didapat nilai koefisien regresi sebesar 0.959 dengan nilai konstanta sebesar 40.963 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.623, dengan demikian pesamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$Y = a + b2\ X2$

$Y = 40.963 + 0.959\ X2$

Dimana: Y = Disiplin Kerja

a = konstanta

X2 = keterlibatan apel pagi

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa variabel keterlibatan apel pagi berpengaruh secara positif terhadap variabel disiplin kerja sebesar 0.959, dimana semakin baik keterlibatan apel pagi maka semakin meningkat disiplin kerja. Koefisien determinasi sebesar 0.623 yang artinya disiplin kerja dipengarui oleh keterlibatan apel pagi sebesar 62,3 persen. Hasil tersebut dipengaruhi beberapa faktor yaitu *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (penyerapan). Hasil dari perhitungan responden didapat nilai *mean* sebesar 146,4135 terletak diantara rentang skor 127-159 dan masuk kategori baik. Sehingga dapat diartikan bahwa persepsi responden pagawai di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten jombang terhadap keterlibatan dalam kegiatan apel adalah baik, disamping itu tanggapan terhadap kuosioner atau *instrument* yang di sebar pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang rata-rata setuju terhadap keterlibatan apel pagi. Hasil regresi ini dapat dikaitkan dengan beberapa teori utama dalam manajemen dan psikologi kerja:

a. Teori Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) – (Kahn, 1990).

Menurut Kahn (1990), keterlibatan pegawai dipengaruhi oleh tiga aspek utama:

1) *Meaningfulness* (Makna dalam Pekerjaan) → Jika pegawai merasa apel pagi memiliki makna bagi pekerjaan mereka, mereka akan lebih berpartisipasi dan pada akhirnya lebih disiplin.
2) *Safety* (Keamanan Psikologis) → Pegawai yang merasa aman untuk mengekspresikan pendapat dan berpartisipasi dalam apel pagi cenderung lebih terlibat dan disiplin.
3) *Availability* (Kesediaan Sumber Daya Individu) → Jika pegawai memiliki energi dan waktu yang cukup, mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam apel pagi secara aktif.

b. *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985).

Teori ini menjelaskan bahwa keterlibatan dalam apel pagi dapat meningkatkan disiplin kerja jika apel pagi memenuhi tiga kebutuhan psikologis pegawai:

1) *Autonomy* (Otonomi) → Jika pegawai merasa apel pagi bukan sekadar kewajiban tetapi memiliki nilai yang relevan dengan pekerjaan mereka.
2) *Competence* (Kompetensi) → Jika apel pagi digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi pegawai, misalnya dengan memberikan motivasi atau pelatihan singkat.
3) *Relatedness* (Hubungan Sosial) → Apel pagi dapat memperkuat hubungan antarpegawai dan membangun budaya kerja yang positif, sehingga meningkatkan kedisiplinan.

c. *Work Engagement Theory* (Schaufeli et al., 2002).

Teori ini menyatakan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan terdiri dari tiga komponen:

1) *Vigor* (Semangat dalam bekerja) → Pegawai yang terlibat dalam apel pagi cenderung memiliki energi dan antusiasme dalam menjalankan tugasnya.
2) *Dedication* (Dedikasi terhadap pekerjaan) → Apel pagi dapat meningkatkan dedikasi pegawai dengan memberikan rasa memiliki terhadap organisasi.
3) *Absorption* (Keterhanyutan dalam pekerjaan) → Pegawai yang terbiasa mengikuti apel pagi dengan disiplin cenderung lebih fokus dalam pekerjaan sehari-hari.

Kesimpulan

Hasil Pengujian regresi linier sederhana antara variable keterlibatan dalam apel pagi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan pengaruh positif dengan nilai kontribusi sebesar 62,3 %. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan dalam apel pagi (X_2) maka disiplin kerja (Y) juga semakin baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dalam apel pagi berperan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja di lingkungan organisasi. Kegiatan apel pagi yang dilakukan secara rutin tidak hanya membantu menumbuhkan kebiasaan datang tepat waktu, tetapi juga memperkuat komunikasi antar tim, meningkatkan koordinasi, serta mempererat kekompakan tim. Melalui apel pagi, informasi penting dapat disampaikan secara langsung, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan. Pentingnya peran pemimpin dalam apel pagi juga terlihat jelas, di mana kehadiran dan contoh yang diberikan oleh pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, apel pagi juga menciptakan budaya kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir, yang berdampak langsung pada pencapaian kinerja individu maupun tim. Dengan demikian, apel pagi tidak hanya menjadi alat komunikasi yang efektif, tetapi juga sebagai strategi penting dalam memperkuat disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan membangun budaya organisasi yang lebih positif.

Daftar Pustaka

Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances In Experimental Social Psychology*, *2*, 267-299.

Agustin, W. P. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No. 1, Januari–Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, *53*(9), 1689-1699.

Bass, B. M., & Bernard, M. B. (1985). Leadership And Performance Beyond Expectations.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The Strength Model Of Self-Control. *Current Directions In Psychological Science*, *16*(6), 351-355.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(4), 822-848.

Fahmi, A., & Sari, A. (2019). Evaluasi Kegiatan Apel Pagi dalam Meningkatkan Kedisiplinan ASN di Kabupaten X. *Jurnal Kebijakan Publik*, *8*(1), 29-36.

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

Gibbons, J. M. (2006). *Employee Engagement: A Review Of Current Research And Its Implications*. The Conference Board, Inc.

Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar dan Aplikasinya Dalam Organisasi Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kurniawan, D. (2022). Peran Kebijakan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, *12*(4), 57-68.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial And Organizational Psychology*, *1*(1), 3-30.

Organization, G. (2023). What Is Employee Engagement and How Do You Improve It?. Gallup Organization.

Robinson, D., Perryman, S. P., & Hayday, S. (2004). IES Report 408: The Drivers of Employee Engagement. *Institute for Employment Studies Report. Brighton, UK: Institute for Employment Studies. Retrieved from https://www. employment-studies. co. uk/system/files/resources/files/408. pdf*.

Rini, N., & Mahmudah, H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan ASN Terhadap Kinerja Layanan Publik di Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, *10*(2), 45-55.

Santoso, S. (2000). *Buku latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.

Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development 13th Edition Jld 1*. New York: McGraw-Hill.

Schunk, D. H. (2005). Self-Regulated Learning: The Educational Legacy Of Paul R. Pintrich. *Educational Psychologist*, *40*(2), 85-94.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., GonzaÂlez-RomaÂ, V., & Bakker, A. B. (2002). â€œThe Measurement Of Engagement And Burnout And: A Confirmative Analytic Approachâ€. *Journal Of Happiness Studies*, *3*, 71-92.

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

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

Solso, R. L., MacLin, M. K., & MacLin, O. H. (2008). *Cognitive Psychology*. Pearson Education New Zealand.

Stocks, N. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak*. Doctoral dissertation, Riau University.

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

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujana, I. (2021). Studi Mengenai Disiplin Kerja Asn Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Manajemen Publik,* 15(3), 98-111.

Siregar, E. (2019). Pengaruh Keterlibatan ASN dalam Apel Pagi Terhadap Disiplin Kerja di Pemerintah Kota Y. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, *12*(4), 52-64.