



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga

Eka Nur Fadzilah¹

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Arinastuti²

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Ratna Puji Astuti³

Universitas Wijayakusuma Purwokerto

^{1,2,3}Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Jln Beji Karangsalam No.25
Dusun III, Karangsalam Kidul, Kecamatan Kedungbanteng Jawa Tengah
53152, Indonesia

Korespondensi penulis : ekanfadzilah@gmail.com, arin120965@gmail.com, ratnapujiastuti23@yahoo.co.id

Abstract

This research is based on gap research in the form of differences in research results for each variable. This research aims to determine the influence of leadership, work environment, organizational culture, and punishment partially and simultaneously on work discipline at the Purbalingga Regency Population and Civil Registration Service. Determination of the sample using Proportionate Stratified Random Sampling. Data obtained through distributing questionnaires to research respondents totaling 67 people. The analysis used is multiple linear regression with least squares equations and hypothesis testing using t-count to test partial regression coefficients and F-count to test the effect simultaneously with a confidence level of 5%. The results of the research show that leadership and work environment punishment have a positive and significant effect on work discipline. Meanwhile, organizational culture has a negative and significant effect on work discipline. From the research results, it can be implied that the leadership of the Population and Civil Registration Service provides motivation to employees, provides a decent workplace, pays more attention to employees, and improves work discipline.

Keywords: *Work Discipline, Leadership, Work Environment*

Abstrak

Penelitian ini berdasarkan pada *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian masing-masing variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *punishment* secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga. Penentuan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden penelitian yang berjumlah 67 orang. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-hitung untuk menguji koefisien regresi parsial serta F-hitung untuk menguji pengaruh secara simultan dengan tingkat kepercayaan 5%. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian dapat diimplikasikan bahwa pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memberikan motivasi kepada pegawai, memberikan tempat kerja yang layak, memberikan perhatian lebih kepada pegawai, dan meningkatkan disiplin kerja.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat memegang peran penting dalam suatu organisasi. Kedudukannya jauh lebih tinggi dari alat produksi dan sekedar penggerak aktivitas didalam suatu organisasi. Kemajuan dari suatu organisasi dapat ditentukan oleh kualitas dan kompetensi dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Suatu organisasi pemerintahan, nirlaba ataupun organisasi bisnis sudah sepatutnya menyesuaikan hasil kerjanya dengan perkembangan kelembagaan yang sedang dihadapi (Rizal *et al.* 2019).

Menurut Pakaya (2020), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sebuah pedoman untuk berjalannya suatu organisasi dan kesuksesan bersama secara sistematis dan menjadi tujuan yang sangat penting untuk perkembangan dan kemajuan. Menurut Damayanti *et al.* (2022), keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang sudah tersedia, akan tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan kemudian mengatur jalannya organisasi. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia adalah sebuah unsur yang sangat penting bagi organisasi. Permasalahan yang ditimbulkan dari disiplin kerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mempunyai beberapa faktor yaitu; pemimpin kurang memperhatikan pegawainya, lingkungan kerja yang kurang nyaman, *punishment* belum dilaksanakan dengan semestinya, kemudian pegawai kurang memperhatikan budaya organisasi yang berlaku dalam instansi atau perusahaan (Ramadani & Sari, 2023).

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin untuk mengarahkan, melaksanakan, dan mengendalikan semua unsur yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih maksimal (Putri & Wulansari, 2023). Menurut Damayanti *et al.* (2022), kepemimpinan juga merupakan kemahiran yang dapat mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pakaya (2020), hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan dari penelitian Aryani *et al.* (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Lingkungan kerja menurut Lestari *et al.* (2020), didefinisikan sebagai sebuah proses bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan yang dilakukan menggunakan metode tertentu. Selain itu, pegawai juga tentunya sangat mengawasi lingkungan kerjanya karena hal tersebut sangat berhubungan dengan efisiensi dan efektifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Andriani & Ramadhani (2023), diperoleh

hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian dari Hafisah & Yusuf (2020), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Budaya organisasi menurut Nugrohoseno & Hasibuan (2022), adalah kumpulan sistem yang memiliki nilai, dengan adanya keyakinan dan kebiasaan yang dijadikan sebagai pedoman untuk mengatur tingkah laku pegawai dalam kurun waktu yang lama. Budaya organisasi merupakan sistem yang mempunyai makna bersama yang diikuti oleh pegawai dari setiap organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Risman, 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Wirastini *et al.* (2022), diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Imam Abrori *et al.* (2022), menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Punishment adalah sebuah hukuman yang bersifat memaksa yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan sehingga dapat memperbaiki prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini juga dibarengi dengan pemberian *punishment* yang dilakukan tepat dan bijak (Ramadani & Sari, 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni *et al.* (2022), menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian dari (Wahyuningrum *et al.* 2020), menyatakan bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Tabel 1. Data Waktu dan keterlambatan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga (Mei-September 2023)

Bulan	Jumlah Hari Terlambat	Jumlah Hari Kerja / Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Keterlambatan	Ketepatan Waktu
Mei	13	23	76	0,56%	99,44%
Juni	9	22	76	0,40%	99,06%
Juli	18	23	76	0,78%	99,22%
Agustus	12	22	76	0,54%	99,46%
September	6	23	76	0,26%	99,74%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga kurang dari batas maksimal yang sudah ditentukan oleh instansi yaitu 100% untuk persentase ketepatan waktu kehadiran pegawai. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dari peneliti terdahulu dan adanya fenomena setelah

dilakukannya observasi oleh peneliti sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut. Dengan adanya tingkat kehadiran yang masih fluktuatif maka instansi harus lebih mendorong pegawainya dengan meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga”**

KAJIAN TEORITIS

Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang dikemukakan oleh Fritz Heider yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini dapat menunjukkan bagaimana seseorang dapat menjelaskan penyebab dari perilaku dirinya sendiri ataupun orang lain. Perilaku dari seseorang dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti karakter, sikap, dan sifat dari orang itu sendiri sedangkan faktor eksternal mengacu kepada tekanan situasi atau keadaan tertentu yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku individu dalam hidupnya. Seseorang akan membentuk gagasan atau ide terhadap orang lain dan situasi yang berada sekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam pandangan sosial (Luthans, 2005). Oleh karena itu, teori atribusi menjadi dasar dalam penelitian ini untuk menilai kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *punishment* dalam penerapan disiplin kerja pada instansinya berdasarkan pengetahuan dan perilaku yang diperoleh pada kondisi eksternal maupun internal yang pernah dialami.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2020), mengungkapkan bahwa setiap pemimpin harus selalu berupaya untuk mendorong bawahannya mempunyai disiplin yang baik. pemimpin dapat dikatakan efektif dalam memimpin, apabila bawahannya memiliki sikap disiplin yang baik. Karakter pemimpin juga sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin akan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Kepemimpinan seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik, bersikap adil, jujur, serta tindakan yang dilakukan sesuai dengan perkataannya.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana yang terdapat ditempat kerja yang dapat mempengaruhi sikap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga mempunyai peran penting untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja pegawai dalam sebuah instansi sehingga tujuan

akan tercapai dengan baik, sehingga perlu perhatian khusus dari perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang berdampak besar bagi sumber daya manusia yang ada diperusahaan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Nugrohoseno & Hasibuan (2022), menyatakan bahwa budaya organisasi sangat memberikan dampak terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini dikarenakan seorang pegawai akan dengan sendirinya mempelajari beragam budaya yang terdapat dalam sebuah organisasi, sehingga tata cara berperilaku seseorang akan berubah menjadi lebih baik secara cepat maupun lambat karena budaya sangat memengaruhinya.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Anisa (2022), *punishment* atau hukuman diberikan kepada pihak yang telah melanggar norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, hal ini dilakukan supaya memberikan efek jera kepada pelanggar dan tidak mengulangi perbuatannya di masa depan. Dengan diberlakukannya hukuman dan sanksi dari perusahaan tentunya pegawai menjadi memahami dan mempunyai gambaran agar pegawai tidak melanggar aturan karena akan berakibat buruk pada reputasi diri sendiri dan perusahaan..

H4 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian pada populasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 76 orang. Untuk sampel yang mengisi kuesioner pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga sebanyak 67 orang dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan uji koefisien determinasi. Pengolahan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010).	1. Frekuensi kehadiran. 2. Tingkat kewaspadaan. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Ketaatan pada peraturan kerja. 5. Etika kerja.	Skor
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah seseorang yang memimpin dengan cara mengarahkan dan mengatur tingkah laku sosial, mengorganisasi, dan mengontrol usaha dan upaya pegawai dalam menjalankan tugasnya (Kartono, 2016).	1. Kemampuan berkomunikasi. 2. Pemberian motivasi. 3. Kemampuan memimpin. 4. Pengambilan keputusan. 5. Kemampuan mengendalikan emosi.	Skor
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya (Nitisemito, 2015).	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	Skor
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah seperangkat dugaan dasar dan keyakinan yang diikuti oleh anggota-anggotanya, yang kemudian dikembangkan dan di turunkan kepada pegawai guna mengatasi permasalahan adaptasi internal maupun eksternal (Sutrisno, 2010).	1. Inisiatif individu. 2. Pengarahan. 3. Dukungan manajemen. 4. Kontrol. 5. Toleransi terhadap Konflik dan Tindakan	Skor

		6. Pola Komunikasi	Skor
<i>Punishment</i> (X4)	<i>Punishment</i> merupakan akibat yang tidak menyenangkan karena seseorang telah melanggar suatu peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Moorhead & Griffin, 2013).	1. Hukuman ringan. 2. Hukuman sedang. 3. Hukuman berat.	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,749	0.3610	Valid
X1.2	0,764	0.3610	Valid
X1.3	0,941	0.3610	Valid
X1.4	0,842	0.3610	Valid
X1.5	0,737	0.3610	Valid
X2.1	0,556	0.3610	Valid
X2.2	0,732	0.3610	Valid
X2.3	0,663	0.3610	Valid
X2.4	0,467	0.3610	Valid
X2.5	0,706	0.3610	Valid
X2.6	0,626	0.3610	Valid
X2.7	0,721	0.3610	Valid
X3.1	0,629	0.3610	Valid
X3.2	0,740	0.3610	Valid
X3.3	0,804	0.3610	Valid
X3.4	0,737	0.3610	Valid
X3.5	0,828	0.3610	Valid
X3.6	0,744	0.3610	Valid
X3.7	0,730	0.3610	Valid
X4.1	0,806	0.3610	Valid
X4.2	0,889	0.3610	Valid
X4.3	0,858	0.3610	Valid
Y1	0,760	0.3610	Valid
Y2	0,825	0.3610	Valid
Y3	0,906	0.3610	Valid
Y4	0,798	0.3610	Valid
Y5	0,654	0.3610	Valid

Berdasarkan hasil tabel 3 pengujian validitas yang dilakukan kepada 30 responden terlebih dahulu. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing item

pertanyaan memiliki nilai > 0.3610 (r tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Keterangan
X1	0,862	Reliabel
X2	0,739	Reliabel
X3	0,866	Reliabel
X4	0,798	Reliabel
Y	0,846	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *punishment* adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	Nilai Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $> 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,931	1,074	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,838	1,193	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Budaya Organisasi (X3)	0,796	1,256	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4	<i>Punishment</i> (X4)	0,877	1,140	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF > 10 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Hasil Uji Heroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,080	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,944	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Budaya Organisasi (X3)	0,350	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4	<i>Punishment</i> (X4)	0,569	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel tersebut lebih besar dari α 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Stand. Koefisien Beta	t hitung	Sig.
1	Kepemimpinan (X1)	0,158	0,177	2,107	0,039
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,402	0,632	7,147	0,000
3	Budaya Organisasi (X3)	-0,230	-0,528	-5,814	0,000
4	<i>Punishment</i> (X4)	0,473	0,363	4,197	0,000

Berdasarkan tabel 8 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai

berikut :

$$Y = 7,499 + 0,158X_1 + 0,402X_2 - 0,230X_3 + 0,473 + e$$

Dimana :

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Garis Regresi

Y = Variabel Terikat (Disiplin Kerja)

X_1, X_2, X_3, X_4 = Variabel Bebas

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate1
1	0,770	0,593	0,567	1,396

Berdasarkan hasil dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,593. Hal ini dapat diartikan bahwa 59,3% variabel kepemimpinan,

lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (Goodness Of Fit)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	176,156	4	44,039	22,586	0,000 ^b
Residual	120,888	62	1,950		
Total	297,045	66			

Berdasarkan hasil dari tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai F hitung (22,586) > F tabel (2,51) dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model penelitian ini layak untuk digunakan.

Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 11. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Ket.
1	Kepemimpinan (X1)	2,107	1,6679	0,020	Diterima
2	Lingkungan Kerja (X2)	7,147	1,6679	0,000	Diterima
3	Budaya Organisasi (X3)	-5,814	1,6679	0,000	Ditolak
4	<i>Punishment</i> (X4)	4,197	1,6679	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 11 diperoleh nilai t hitung dari variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Disimpulkan bahwa hipotesis pertama variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga, **diterima** secara statistik.

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 11 diperoleh nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 7,147 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga, **diterima** secara statistik.

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 11 diperoleh nilai t hitung dari variabel budaya organisasi adalah sebesar -5,814 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa budaya organisasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Disimpulkan bahwa hipotesis ketiga variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga, **ditolak** secara statistik.

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 11 diperoleh nilai t hitung dari variabel *punishment* adalah sebesar 4,197 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Disimpulkan bahwa hipotesis keempat variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga, **diterima** secara statistik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga. Sedangkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga. Temuan ini mengimplikasikan bahwa pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memberikan motivasi kepada pegawai, memberikan tempat kerja yang layak, memberikan perhatian lebih kepada pegawai, dan meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, R., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Montong Betok Lombok Timur). *Management Review*.
- Anisa, U. (2022). *Melalui Pembinaan dan Punishment Pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Pati*.
- Andriani, D., & Ramadhani, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jimak*, 2(1), 2809–2406.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229.
- Damayanti, R., Hendri, E., & Puspita, A. (2022). Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint

Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 480.

Hafsah, H., & Yusuf, M. (2020). Pada Dinas Pertanian Kota Bima Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen STIE BIMA*, 16–20.

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.

Nugrohoseno, D., & Hasibuan, A. M. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner*, 6(2), 1688–1702.

Pakaya, S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. 1(1), 58–68.

Putri, S. A., & Wulansari, P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman*. 10(2), 884–890.

Ramadani, F., & Sari, P. E. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 158–169.

Risman. (2023). *Budaya Organisasi dan Implikasinya Pada Disiplin Kerja Karyawan*. 2(1), 14–19.

Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif Ke-6*, 6(2), 164–172.

Wirastini, N. G. A. K., Rukhayati, R., & Mutmainah, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(2), 81–84.