

Pengaruh Penghargaan, Keadilan Dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Aceh Besar

Bintang Pradhana¹, Zulfan Yusuf², Juwita³

¹²³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah

bintang.pradhana100@gmail.com
zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id
juwita@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Objek dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar. Sampel penelitian sebanyak 40 responden. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Kemudian secara parsial penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan hasil nilai t_{hitung} (2,476) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) ($t_{hitung} = 2,476 > t_{tabel} = 2,028$). Keadilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan hasil nilai t_{hitung} (2,358) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,028) ($t_{hitung} = 2,358 > t_{tabel} = 2,028$). Keteladanan pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan hasil nilai t_{hitung} (3,761) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,028) ($t_{hitung} = 3,761 > t_{tabel} = 2,028$). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,859 dengan nilai tersebut mendekati angka 1. Artinya faktor penghargaan (X_1), keadilan (X_2) dan keteladanan pimpinan (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,745 artinya bahwa sebesar 74,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (disiplin kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan penghargaan (X_1), keadilan (X_2) dan keteladanan pimpinan (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 25,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian bahwa penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, maka disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dapat mempertahankan penghargaan pegawai yang baik dan keadilan pegawai yang semakin tinggi karena hal ini berdampak baik pada disiplin kerja pegawai serta keteladanan pimpinan pegawai yang sesuai dengan jabatannya.

Kata Kunci: Penghargaan, Keadilan, Keteladanan pimpinan dan Disiplin kerja pegawai

PENDAHULUAN

Instansi merupakan badan atau lembaga yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah tidak berorientasi pada keuntungan yang harus diperoleh, tetapi mempunyai tujuan untuk mencapai target kerja bersama yang telah ditetapkan pimpinan yang tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya, mereka dapat berkerja dengan baik jika dilandasi dengan kemampuan kerja yang bagus dan optimal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang mencukupi maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan semestinya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Penegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai, karena kedisiplinan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Amanda, 2023, Marlina, 2022 dan Mauliza, 2020). Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran pegawai masing-masing

dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para pegawai dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, instansi pemerintah wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh instansi pemerintah adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan instansi pemerintah. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawainya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kesadaran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dalam hal disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya pegawai, disiplin kerja juga dapat dilihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dan tingkat tanggung jawab pegawai berdasarkan tugas yang diberikan oleh pimpinan (Lupiyanto, 2022). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan (Sahabuddin, 2020; Isnaini, 2021 dan Rahmawati, 2020).

Pemberian penghargaan bagi pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lainnya. Peranan penghargaan dalam organisasi ini sangatlah besar, karena penghargaan ini bisa meningkatkan kerja pegawainya. Setiap pegawai tentunya mempunyai keinginan, dengan pemberian penghargaan yang bernilai lebih dengan pertimbangan yang diterapkan sesuai pertimbangan maka ini akan menjadi sebuah keinginan setiap anggota organisasi untuk mendapatkannya. Ketika seorang anggota ingin mendapatkan penghargaan tersebut tentunya harus sesuai dengan prosedur yang telah dibuat (Arianto dan Setiyowati, 2020).

Selain penghargaan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu keadilan (Isnaini, 2021). Saat ini pegawai mencari organisasi yang menawarkan keadilan atau tempat kerja di mana semua orang merasa diterima, dihormati dan dihargai. Keadilan dalam semua praktik sumber daya manusia pantas mendapat perhatian dari sudut pandang pegawai, karena keadilan organisasional merupakan komponen penting dan prediktor organisasi yang sukses. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi dalam setiap aspek, mereka cenderung untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih positif.

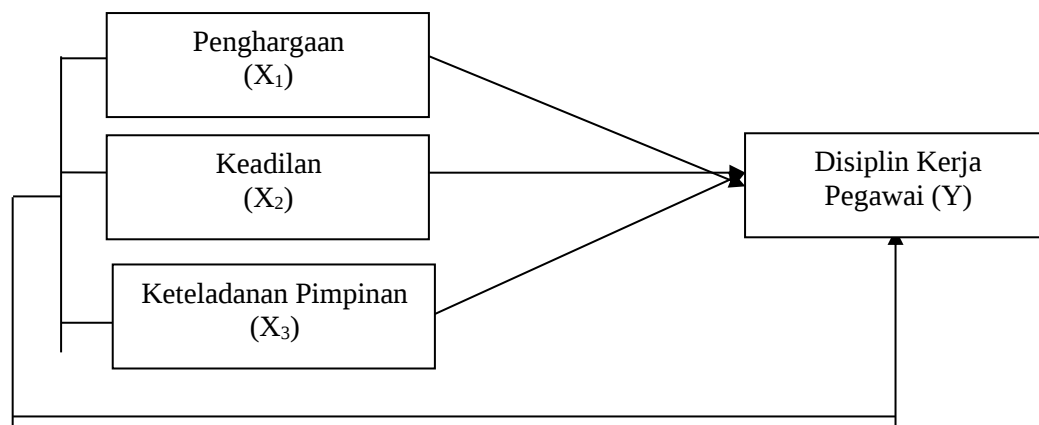
Keadilan merupakan nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima luas secara internasional, karena pada dasarnya setiap orang senantiasa menghendaki perlakuan yang adil oleh organisasi. Lebih lanjut, perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi, karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi (Isnaini, 2021).

Selanjutnya keteladanan pimpinan mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai (Lipiyanto dan Sepnonsal, 2022). Keteladanan pimpinan dalam suatu organisasi, harus bisa mempengaruhi bawahan harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kekuatan yang dimilikinya. semua itu terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam instansi pemerintah harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh pegawai, karena dengan adanya motivasi yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Keteladanan pimpinan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang digunakan, gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja yang harus dijalankan oleh setiap karyawan (Utomo, 2022).

Selanjutnya fenomena yang terjadi mengenai keteladanan pimpinan, berdasarkan hasil observasi dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar bahwa pimpinan lebih aktif melakukan pengawasan kepada pegawai pada saat akhir tahun. Pengawasan pimpinan sangat bermanfaat bagi

pegawai karena pimpinan atau pegawai yang memiliki jabatan yang tinggi saling berbagi pengetahuannya atau pengalaman kerja kepada pegawai yang membutuhkannya. Kurangnya kesadaran pimpinan dalam melakukan pengawasan maka berdampak kurang baik pada kinerja pegawai.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar yang beralamat di Jantho Makmur, Kec. Kota Jantho, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23951. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar yang berhubungan dengan permasalahan variabel penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2018:80) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dengan jumlah 40 orang (Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar, 2023).

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh (sensus).

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Tujuan penggunaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277) yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)". Model analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin kerja pegawai
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Variabel
- X_1 = Penghargaan
- X_2 = Keadilan
- X_3 = Keteladanan pimpinan

e = Error Term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh variabel bebas terhadap Disiplin kerja pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,479	0,590	4,200	2,028	0,000
Penghargaan	0,265	0,107	2,476	2,028	0,017
Keadilan	0,257	0,109	2,358	2,028	0,019
Keteladanan pimpinan	0,346	0,092	3,761	2,028	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 2,479 + 0,265X_1 + 0,257X_2 + 0,346X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda sebelumnya dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1) Konstanta dan Koefisien Regresi (β)

- Nilai konstanta sebesar 2,479 artinya bila mana penghargaan (X_1), keadilan (X_2), dan Keteladanan pimpinan (X_3) dianggap konstan, maka disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar adalah sebesar 2,479 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi penghargaan (X_1) sebesar 0,265. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel penghargaan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja sebesar 26,5% dengan asumsi variabel keadilan (X_2) dan keteladanan pimpinan (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi keadilan (X_2) sebesar 0,257. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel keadilan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja sebesar 25,7% dengan asumsi variabel penghargaan (X_1) dan keteladanan pimpinan (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi keteladanan pimpinan (X_3) sebesar 0,346. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel keteladanan pimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja sebesar 34,6% dengan asumsi variabel penghargaan (X_1) dan keadilan (X_2) dianggap konstan..

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau ada tidaknya hubungan linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,859 ^a	0,761	0,745	0,37014

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output perhitungan yang ada pada tabel 2 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,859 di mana nilai tersebut mendekati nilai 1. Artinya faktor

penghargaan (X_1), keadilan (X_2) dan keteladanan pimpinan (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,745 artinya bahwa sebesar 74,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan penghargaan (X_1), keadilan (X_2) dan keteladanan pimpinan (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 25,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig.
1 Regression	3,317	3	1,506	8,071	2,866	.000 ^b
Residual	4,932	36	0,137			
Total	8,249	39				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,071 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,866. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (8,071) lebih besar dari F_{tabel} (2,866) ($F_{hitung} = 8,071 > F_{tabel} = 2,866$). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 1. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Penghargaan (X_1)

Pengaruh penghargaan (X_1) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 1 nilai t_{hitung} (2,476) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) ($t_{hitung} = 2,476 > t_{tabel} = 2,028$), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa penghargaan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar.

2. Pengaruh Keadilan (X_2)

Pengaruh keadilan terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,358) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,028) ($t_{hitung} = 2,358 > t_{tabel} = 2,028$), maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji secara parsial bahwa keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar.

3. Pengaruh Keteladanan pimpinan (X_3)

Pengaruh keteladanan pimpinan terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) secara parsial dapat

dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (3,761) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,028) ($t_{hitung} = 3,761 > t_{tabel} = 2,028$), maka keputusannya adalah menolak H_{04} dan menerima H_{a4} . Dari hasil uji secara parsial bahwa keteladanan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar.

Pembahasan

Pengaruh Penghargaan, Keadilan dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (8,071) lebih besar dari F_{tabel} (2,866). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Arianto dan Setiyowati (2021), Lipiyanto dan Sepnonsal (2022) karena variabel penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan sama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,476) lebih besar dari t_{tabel} (2,028). Dari hasil uji secara parsial bahwa penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Arianto dan Setiyowati (2021) karena variabel penghargaan yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan adanya karyawan yang semakin produktif tentunya perusahaan akan mendapatkan laba yang meningkat. Diharapkan dengan adanya pemberian reward akan ada perbaikan dan perkembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan perusahaan, sehingga reward dapat dikatakan sangat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Keadilan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,358) lebih besar dari t_{tabel} (2,028). Dari hasil uji secara parsial bahwa keadilan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Amanda, 2023, Marlina, 2022, Isnaini, 2021 dan Mauliza, 2020, karena variabel keadilan yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Berdasarkan beberapa pengertian keadilan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa keadilan yang dimaksud dalam hubungannya meningkatkan semangat kerja adalah keadilan organisasi yang mencakup tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Pengaruh Keteladanan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,761) lebih besar dari t_{tabel} (2,028). Dari hasil uji secara parsial bahwa keteladanan pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Lipiyanto dan Sepnonsal (2022) karena variabel keteladanan pimpinan yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan maka semakin meningkat disiplin kerja pegawai. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Penghargaan, keadilan dan keteladanan pimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dengan nilai F_{hitung} (8,071) lebih besar dari F_{tabel} (2,866) dan nilai signifikan sebesar 0,017.
2. Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (2,476) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikan sebesar 0,019.
3. Keadilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (2,358) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Keteladanan pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Besar dengan nilai t_{hitung} (3,761) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A., dan Setiyowati, N. I. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara*, Vol. 16, No. 2, Hal 233-240.
- Amanda, A., & Bakri, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Camat Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(1), 8-16.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Isnaini, M. 2021. Pengaruh Keadilan, Jenjang Karir Terhadap Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pasaman. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau* Vol. 1, No. 1, Hal 20-32.
- Lupiyanto, M., dan Sepnonsal, D. 2022. Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1, Hal 343–356.
- Marlina, O., Bakri, M., & Mauliza, P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 22-31.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Rahmawati, N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo). *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-15.
- Sahabuddin. 2020. Pengaruh Kompensasi, Keteladanan Pimpinan dan Ketegasan Aturan Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-13.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, D., Zainuddin, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(3), 1-10.