

# Efektivitas Penerapan Teknik *Reinforcement* Positif untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Gresik

Nur Faridah\*, Awang Setiawan Wicaksono

Universitas Muhammadiyah Gresik

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menilai efektivitas teknik reinforcement positif dan *self-monitoring* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian menggunakan desain *one-group pretest-posttest* pada lima pegawai Bidang Keluarga Berencana Dinas KBPPPA Gresik. Intervensi dilakukan melalui *self-monitoring* menggunakan *Google Form* harian dan pemberian reward mingguan. Analisis data menggunakan *paired sample t-test*. Hasil menunjukkan adanya peningkatan skor rata-rata disiplin kerja dari 32,6 (*pretest*) menjadi 35,8 (*posttest*) dengan nilai signifikansi 0,035 ( $p < 0,05$ ), yang berarti terdapat perbedaan signifikan setelah intervensi. Dengan demikian, *reinforcement* positif dan *self-monitoring* terbukti efektif meningkatkan disiplin kerja pegawai, sesuai dengan teori modifikasi perilaku (Martin & Pear, 2019) dan penguatan positif (Skinner, 1953). Intervensi ini direkomendasikan untuk diintegrasikan dalam program manajemen SDM instansi pemerintahan.

**Kata Kunci:** *Reinforcement* Positif, Disiplin Kerja, *Self-Monitoring*, Pegawai, Dinas KBPPPA Kabupaten Gresik.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i1.5131>

\*Correspondence: Nur Faridah

Email: [ridula10@gmail.com](mailto:ridula10@gmail.com)

Received: 30-09-2025

Accepted: 30-10-2025

Published: 30-11-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to examine the effectiveness of positive reinforcement and self-monitoring techniques in improving employee work discipline. The research employed a one-group pretest-posttest design involving five employees of the Family Planning Division at the KBPPPA Office in Gresik. The intervention consisted of daily self-monitoring using Google Forms and weekly reward delivery. Data were analyzed using a paired sample t-test. The results indicated an increase in the average work discipline score from 32.6 (pretest) to 35.8 (posttest), with a significance value of 0.035 ( $p < 0.05$ ), showing a significant difference after the intervention. These findings demonstrate that positive reinforcement and self-monitoring are effective in improving work discipline, in line with behavior modification theory (Martin & Pear, 2019) and positive reinforcement principles (Skinner, 1953). It is recommended that this intervention be integrated into human resource management programs within government institutions

**Keywords:** Positive Reinforcement, Work Discipline, Self-Monitoring, Employees, KBPPPA Office of Gresik Regency.

## Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan, standar kerja, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi, sedangkan kedisiplinan yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan (Hasibuan, 2012) (Rivai & Sagala, 2013). Dalam konteks kerja pemerintahan, khususnya instansi pelayanan publik, disiplin pegawai menjadi aspek krusial karena berkaitan dengan kualitas layanan dan citra institusi.

Namun, dalam praktiknya, pelanggaran disiplin masih sering ditemukan, seperti keterlambatan hadir, pulang sebelum waktunya, serta ketidakpatuhan terhadap jam istirahat. Kondisi ini juga terjadi pada pegawai Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (KBPPPA) Kabupaten Gresik. Hasil observasi menunjukkan adanya perilaku datang terlambat, kembali melebihi batas waktu istirahat, serta memanfaatkan surat tugas untuk pulang lebih awal. Pola tersebut mencerminkan rendahnya kesadaran serta komitmen terhadap aturan waktu kerja.

Menurut teori modifikasi perilaku, perubahan perilaku dapat dicapai melalui penerapan prinsip pembelajaran yang sistematis, khususnya penguatan (*reinforcement*) terhadap perilaku yang diinginkan (Putri, 2020) (Martin & Pear dalam Riani, 2021). Salah satu teknik yang terbukti efektif adalah *reinforcement* positif, yaitu pemberian stimulus menyenangkan untuk meningkatkan kemungkinan munculnya kembali perilaku yang diinginkan (Gelgel, 2002) (Nababan, 2018). Dalam lingkungan kerja, *reinforcement* positif dapat berupa pujian, penghargaan, atau *reward* yang diberikan ketika pegawai menunjukkan perilaku disiplin.

Selain itu, penerapan *self-monitoring* juga dapat membantu mengubah perilaku kerja. *Self-monitoring* adalah proses sistematis di mana individu memantau dan mencatat perilakunya sendiri (Kazdin, 2013). Teknik ini dapat meningkatkan kesadaran individu terhadap perilakunya, membantu mengontrol tindakan, serta mendorong individu untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Triantoro, 2004) (Miltenberger, 2012).

Berdasarkan fenomena tersebut, intervensi berbasis *reinforcement* positif dan *self-monitoring* dipandang relevan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai Dinas KBPPPA Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas penerapan *reinforcement* positif dan *self-monitoring* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, khususnya pada Bidang Keluarga Berencana. Dengan desain *one-group pretest-posttest*, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai penerapan teknik modifikasi perilaku dalam konteks organisasi pemerintahan serta menjadi alternatif strategi pembinaan sumber daya manusia di instansi publik.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen *one-group pretest–posttest*. Desain ini digunakan untuk mengetahui perubahan skor disiplin kerja sebelum dan sesudah diberikan intervensi tanpa menggunakan kelompok kontrol. Partisipan berjumlah lima pegawai perempuan pada Bidang Keluarga Berencana Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (KBPPPA) Kabupaten Gresik, dengan rentang usia 24 hingga 33 tahun. Pemilihan peserta didasarkan pada hasil observasi awal yang menunjukkan adanya perilaku kedisiplinan rendah berupa keterlambatan hadir, ketidaksesuaian pemanfaatan waktu istirahat, dan penggunaan surat tugas untuk meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.

Instrumen yang digunakan adalah Kuesioner Disiplin Kerja yang dimodifikasi berdasarkan indikator Hasibuan (2017), menggunakan skala Likert 1–5 untuk menilai kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kuesioner diberikan pada tahap pretest (sebelum intervensi) dan posttest (setelah intervensi).

**Tabel 1.** Indikator Disiplin Kerja

Indikator	Deskripsi Indikator
Kehadiran	Kehadiran merupakan aktivitas rutin yang dibuktikan melalui absensi sebagai tanda bahwa seseorang hadir di tempat kerja. Kehadiran menjadi indikator utama disiplin kerja, karena karyawan dengan disiplin rendah cenderung terlambat atau tidak hadir tepat waktu (Hasibuan, 2017:194).
Ketaatan pada Peraturan Kerja	Ketaatan atau kepatuhan merujuk pada sikap tunduk terhadap aturan yang berlaku. Karyawan yang patuh akan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan dan tidak mengabaikan pedoman yang ada (Hasibuan, 2017:194).
Ketaatan pada standart Kerja	Ketaatan pada standar kerja terlihat dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang taat juga mampu bekerja sama dalam tim dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab (Hasibuan, 2017:194).
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Kewaspadaan tinggi menunjukkan kesiapan seseorang dalam menghadapi situasi tak terduga. Karyawan yang waspada cenderung berhati-hati, teliti, dan cermat dalam bekerja serta berusaha menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017:194).
Bekerja Etis	Etika kerja mencakup aturan normatif yang berisi nilai dan prinsip moral sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang beretika akan bertindak sesuai nilai yang berlaku dan menghindari perilaku tidak pantas. Karena itu, etika kerja merupakan bagian penting dari disiplin kerja yang baik (Hasibuan, 2017:194).

Intervensi dilakukan selama 30 hari dengan dua teknik modifikasi perilaku, yaitu *self-monitoring* dan *reinforcement* positif. *Self-monitoring* diberikan melalui *Google Form* harian yang wajib diisi pegawai untuk mencatat waktu kedatangan, kepulangan, dan aktivitas kerja. Selain itu, *reinforcement* positif diberikan dalam bentuk *reward* mingguan bagi pegawai yang menunjukkan peningkatan disiplin, sebagai bentuk penguatan terhadap

perilaku adaptif sesuai teori *operant conditioning*. Selama proses intervensi, peneliti juga melakukan observasi tambahan untuk memantau konsistensi perubahan perilaku.

Data dianalisis menggunakan uji *paired sample t-test* dengan  $\alpha = 0,05$  melalui aplikasi SPSS untuk melihat perbedaan skor disiplin sebelum dan sesudah intervensi. Peningkatan skor yang signifikan secara statistik menunjukkan bahwa intervensi *reinforcement* positif dan *self-monitoring* memiliki efektivitas dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas teknik *reinforcement* positif dan *self-monitoring* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Bidang Keluarga Berencana pada Dinas KBPPPA Gresik. Intervensi dilakukan selama 4 minggu melalui pemantauan perilaku harian menggunakan Google Form dan pemberian reward mingguan bagi pegawai yang menunjukkan peningkatan kedisiplinan.

Berdasarkan data pretest dan posttest, terjadi peningkatan skor disiplin kerja pada seluruh partisipan. Rata-rata skor *pretest* sebesar 32,6 meningkat menjadi 35,8 pada *posttest*. Analisis statistik menggunakan *paired sample t-test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,035 ( $p < 0,05$ ) yang berarti terdapat perbedaan signifikan setelah intervensi diberikan.

**Tabel 2.** Data *Pretest* dan *Posttest* Disiplin Kerja Pegawai

Subjek	Pretest	Posttest
AS	30	36
EP	34	35
I	33	36
NPR	34	35
RSDN	32	37
Rata-Rata	32,6	35,8

**Tabel 3.** *Paired Samples Test*

Variabel	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Pretest-Posttest</i>	3,20	0,035	Signifikan ( $p < 0,05$ )

Hasil ini menunjukkan bahwa intervensi *reinforcement* positif dan *self-monitoring* memberikan perubahan nyata terhadap kedisiplinan pegawai.

Peningkatan skor disiplin setelah pemberian intervensi menunjukkan bahwa teknik *reinforcement* positif efektif memperkuat perilaku yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pandangan Skinner (1953) yang menyatakan bahwa pemberian stimulus menyenangkan setelah perilaku positif akan meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut berulang. Dalam penelitian ini, reward berupa penghargaan mingguan mampu menjadi penguat bagi pegawai untuk datang tepat waktu, mematuhi jam istirahat, dan menyelesaikan tugas sesuai aturan.

Selain *reinforcement*, *self-monitoring* berperan penting dalam membangun kesadaran diri pegawai terhadap perilakunya. Menurut Kazdin (2013), *self-monitoring* membuat individu aktif mengamati dan mencatat tindakannya sehingga lebih mudah mengontrol perilaku maladaptif. Pada penelitian ini, pegawai mencatat kehadiran dan jam kerja melalui *Google Form* yang diisi setiap hari, sehingga mereka menyadari pola keterlambatan dan berusaha memperbaikinya.

Hasil ini mendukung teori modifikasi perilaku Martin & Pear (2019) bahwa perubahan perilaku lebih efektif ketika individu dilibatkan secara aktif dalam proses pengawasan diri dan diberi penguatan positif secara konsisten. Selain itu, data observasi lapangan memperlihatkan berkurangnya perilaku seperti terlambat hadir, pulang sebelum waktunya, atau memperpanjang jam istirahat.

Dengan demikian, penerapan *reinforcement* positif dan *self-monitoring* terbukti menjadi strategi intervensi yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai instansi pemerintahan.

## Simpulan

Teknik *reinforcement* positif dan *self-monitoring* terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas KBPPPA Gresik. Peningkatan skor disiplin kerja setelah intervensi serta hasil uji statistik yang signifikan menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan pemantauan diri mampu memperkuat perilaku adaptif sesuai dengan teori modifikasi perilaku. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pada sektor publik, khususnya dalam membangun budaya kerja yang disiplin. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain eksperimen dengan kelompok kontrol, jumlah sampel yang lebih besar, dan durasi intervensi yang lebih panjang untuk menguji konsistensi efektivitas program.

## Daftar Pustaka

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Arvianola, D. A., Muslim, M., & Hidayat, S. W. (2016). Teknik *self-monitoring* untuk meningkatkan disiplin tata tertib peserta didik di sekolah. *CONSILIUM: Jurnal Program Studi Bimbingan dan Konseling*, 4(2). <https://doi.org/10.29103/consilium.v4i2.931>
- Dwindita, M., & Hildayani, R. (2019). Penerapan teknik *self-monitoring* untuk meningkatkan perilaku on-task pada anak underachiever: Sebuah studi kasus. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 2(2), 68. <https://doi.org/10.29103/seurune.v2i2.1182>
- Fajriyah, L. (2024). Teknik *reinforcement* dalam menurunkan perilaku agresif pada anak usia dini. *Ashil: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 95. <https://doi.org/10.33367/piaud.v4i1.5228>

- Fauzan, M. O., Vera, N. P., & Asria, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1471–1474. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2018>
- Foot, H. (2025). Multi-objective 3D Bin Packing strategies through Meta Reinforcement Learning. *IFAC Papersonline*, 59(10), 2509-2514, ISSN 2405-8971, <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2025.09.422>
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 1(3), 175–190.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23.
- Lasutri Tama, M. M., & Febriyanti, Y. (2024). Program modifikasi perilaku dengan reinforcement positif untuk meningkatkan disiplin kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 5(1), 1066–1072. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i1.2767>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2). <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- Rajmane, A.B. (2025). Mathematical models for cognitive systems using differential geometry and reinforcement learning. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 28(6), 2089-2097, ISSN 0972-0502, <https://doi.org/10.47974/IIM-2350>
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria*, 8(2), 118–128. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi>
- Siregar, Z.A.B. (2025). Teachers' Professional Development And Reinforcement At Integrated Islamic Schools In Indonesia. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 25(1), 117-133, ISSN 1412-1190, <https://doi.org/10.22373/jiif.v25i1.25068>
- Wahab, W. (n.d.). *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan*. STIE Mahaputra Riau.
- Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi. *UBMJ (UPY Business and Management Journal)*, 2(2), 10–16.

- 
- Xu, J. (2025). An Efficient Deep Reinforcement Learning Approach for Autonomous Ultrasound Scanning Robot Based on Multimodal Sensing and Distance ProbSparse Self-Attention. *IEEE ASME Transactions on Mechatronics*, 30(4), 2937-2945, ISSN 1083-4435, <https://doi.org/10.1109/TMECH.2025.3572571>
- Yaqin, M. A., Putri, S. A. P., & Widyastuti, A. R. (2023). Disiplin kerja karyawan ditinjau dari iklim organisasi dan motivasi kerja. *Sublimapsi*, 4(2), 322–328.
- Yunita, M., Harum, A., Kusnadi, & Hasmawati. (2024). Meningkatkan motivasi belajar peserta didik broken home dengan teknik reinforcement positif. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Pembelajaran*, 6(1), 15.