

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Shalu Ismaliya
NPM : 2105160091
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SHALU ISMALIYA
NPM : 2105160091
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Raihanah Daulay, S.E., M.Si

Penguji II

Willy Yusnandar, S.E., M.M

Pembimbing

Susi Handayani, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, C.M.P. Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

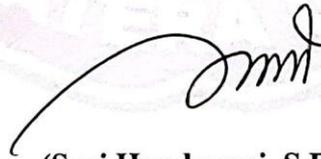
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : SHALU ISMALIYA
N.P.M : 2105160091
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGAWASAN KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Susi Handayani, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

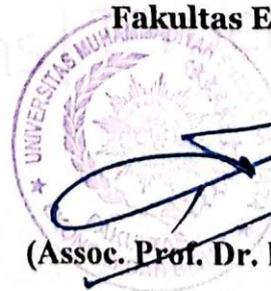
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Shalu Ismaliya
NPM : 2105160091
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengawasan Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan.

Acc Jilid LUX
2/3
2025

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar blkg - Perbaiki identifikasi masalah - Perbaiki redaksional	10/11 - 24	
Bab 2	- Tambah teori - Perbaiki kerangka konseptual	18/12 - 24	
Bab 3	- Perbaiki populasi & sampel - Perbaiki pengumpulan data	22/12 - 24	
Bab 4	- Pertama pembahasan	15/3 - 25	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	20/3 - 25	
Daftar Pustaka	- Mendeleey	20/3 - 25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc	25/3 - 25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, S.E., M.M.)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **SHALU ISMALIYA**
NPM : 2105160091
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PENGAWASAN KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



SHALU ISMALIYA

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KOTA MEDAN

Shalu Ismaliya
2105160091

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238
Email : syaluismaliya@gmail.com

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, yang berarti semakin ketat pengawasan yang dilakukan, semakin tinggi kedisiplinan pegawai. Komitmen pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen tinggi lebih patuh terhadap aturan dan tanggung jawabnya. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Secara simultan, pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, yang menegaskan bahwa ketiga variabel ini memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada instansi terkait untuk meningkatkan sistem pengawasan, memperkuat komitmen pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci: Pengawasan, Komitmen, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF SUPERVISION, COMMITMENT, AND
WORK ENVIRONMENT ON WORK DISCIPLINE AT THE
DEPARTMENT OF INDUSTRY, TRADE, ENERGY, AND
MINERAL RESOURCES OF MEDAN CITY

Shalu Ismaliya
2105160091

Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Tel. 061-6624567, Zip Code 20238
Email: syaluismaliya@gmail.com

Work discipline is a crucial factor in the success of an organization. This study aims to analyze the influence of supervision, commitment, and work environment on employee work discipline at the Department of Industry, Trade, Energy, and Mineral Resources of Medan City. The research uses a quantitative method with an associative approach. Sampling was conducted using a probability sampling technique, with a total of 65 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that supervision has a positive and significant effect on employee work discipline, indicating that stricter supervision leads to higher employee discipline. Employee commitment also has a positive and significant effect on work discipline, suggesting that employees with higher levels of commitment are more compliant with rules and responsibilities. In addition, the work environment has a positive and significant effect on work discipline, meaning that a comfortable work environment can increase employee motivation and discipline. Simultaneously, supervision, commitment, and work environment significantly influence employee work discipline, emphasizing that these three variables play an important role in shaping a disciplined work culture. This study provides recommendations for relevant institutions to improve the supervision system, strengthen employee commitment, and create a more conducive work environment in order to enhance employee discipline.

Keywords: Supervision, Commitment, Work Environment, Work Discipline, Human Resource Management

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini yang berjudul “ **Pengaruh Pengawasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral** ”. Sholawat serta salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan Tugas Akhir ini bertujuan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari adanya bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dengan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam penyusunan Tugas Akhir ini hingga selesai. Maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimakasih untuk yang istimewa Ayahanda Ismail dan Ibunda Yuli Lestari tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih

sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Tugas Akhir ini.

2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.Ap.** selaku Rektor Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara dan Ayahanda dalam berpersyarikatan Muhammadiyah dan inspirasi dalam lingkungan akademik.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.** selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Konomii dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si,** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu **Susi Handayani, S.E., M.M.** selaku Dosen Pembimbing pada penulisan Tugas Akhir yang dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya Tugas Akhir ini.
7. Bapak dan ibu dosen serta staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si, Selaku Dosen PA Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di Disperindag Energi dan Sumber Daya Mineral di Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Gilang Sitorus. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun Tugas Akhir ini.

Dengan demikian, peneliti memohon maaf bila terdapat kesalahan dalam penulisan atau pembuatan Tugas Akhir ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2025
Peneliti

Shalu Ismaliya
2105160091

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teoritis	11
2.1.1 Disiplin Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	15
2.1.2 Pengawasan	16
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan.....	16
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan.....	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengawasan	19
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator pengawasan	20
2.1.3 Komitmen	22
2.1.3.1 Pengertian komitmen	22
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen.....	23
2.1.3.3 Indikator-indikator komitmen	24
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian lingkungan kerja.....	26
2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja	27
2.1.4.3 Faktor lingkungan kerja	28
2.1.4.4 Indikator lingkungan kerja	29
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.3 Hipotesis	35

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	36
3.1 Pendekatan Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3.1 Tempat Penelitian.....	38
3.3.2 Waktu Penelitian.....	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden.....	53
4.1.3 Deskripsi Persentase Variabel Penelitian.....	55
4.2 Analisis Data.....	64
4.2.1 Analisis Data Penelitian.....	61
4.2.2 Analisis Hipotesis Penelitian.....	66
4.2.3 Pembahasan.....	76
BAB 5 PENUTUP.....	80
5.2 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Pegawai	2
Tabel 1.2 Data Pra Riset Berdasarkan Variabel.....	4
Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel 3.2 Indikator Pengawasan	34
Tabel 3.3 Indikator Komitmen.....	34
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.6 Daftar Jumlah Pegawai dan Golongan.....	36
Tabel 3.7 Daftar Jumlah Pegawai dan Sampel.....	37
Tabel 3.8 Penelitian Skala Likert	39
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1).....	40
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Komitmen (X2).....	40
Tabel 3.11 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	41
Tabel 3.12 Uji Validitas Angket Variabel Disiplin Kerja (X1)	41
Tabel 3.13 Uji Validitas Angket Variabel Disiplin Kerja (X1)	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4 Penyajian Data Variabel Pengawasan (X1)	52
Tabel 4.5 Penyajian Data Variabel Komitmen (X2).....	54
Tabel 4.6 Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)	56
Tabel 4.7 Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (Y)	58
Tabel 4.8 Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov	61
Tabel 4.9 Multikolinearitas	63
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.11 Uji t (hipotesis 1)	67
Tabel 4.12 Uji t (hipotesis 1).....	68
Tabel 4.13 Uji t (hipotesis 1).....	69
Tabel 4.14 Uji F	70
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	29
Gambar 2.2 Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja	30
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	31
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized	62
Gambar 4.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil dalam menuntukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Dengan kata lain, kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat didalamnya, di semua jenis organisasi, baik organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Agar suatu organisasi mampu mencapai tujuannya melalui keterlibatan sumber daya manusia, maka organisasi harus menetapkan peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh sumber daya manusia. Dengan kata lain sumber daya manusia harus menjaga kedisiplinan kerjanya agar bisa bekerja sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban-kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam

perusahaan, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada.(Guna et al., 2019)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Disiplin kerja juga dapat dipengaruhi oleh pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja. Berikut ini merupakan tingkat kehadiran pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Disperindag ESDM Bulan Januari s/d Maret 2024

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Pegawai
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	12	9	17	24	186
2	Februari	15	6	12	20	186
3	Maret	17	12	8	18	186

Sumber : Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provsu

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain, tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja (Fajrurrahman, 2022). Pengawasan merupakan sebuah proses yang dilakukan atasan untuk memperhatikan kegiatan setiap pegawai agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang

masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan langsung mengambil langkah perbaikan dan Tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan pegawai didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. (Rachmayani, 2019)

Selain pengawasan yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu komitmen organisasi yang merupakan sebuah keterlibatan setiap pegawai terhadap suatu organisasi dimana mereka akan bekerja dengan baik, mentaati semua peraturan dan akan bertahan dalam sebuah organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan pegawai dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Faustyna, 2019). Jika seorang pegawai tidak berkomitmen mereka tidak akan melaksanakan peraturan organisasi dengan baik. Sebuah komitmen tumbuh dengan sendirinya tanpa adanya sebuah paksaan. Ketika seseorang sudah merasa harus terlibat pada sebuah organisasi disitulah sebuah komitmen akan tumbuh. Setiap pegawai akan berkomitmen pada diri mereka bahwa mereka harus melaksanakan segala aturan yang ada pada sebuah organisasi yang mereka tempati sehingga mereka akan menerapkan kedisiplinan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja,

sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya tidak disiplin. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Menurut (Sudaryo et al., 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 1.2 Data Pra Riset

No.	Variabel	Indikator Permasalahan	Jumlah Pegawai yang Bermasalah	Total Pegawai	Persentase (%)	Keterangan
1.	Pengawasan	Pegawai absen tanpa kehadiran fisik karena system absensi online	18	186	9.7%	Minimnya pengawasan langsung dari atasan
2.	Komitmen	Pegawai tidak mengikuti aturan berpakaian dan kegiatan kantor	20	186	10.8%	Menunjukkan rendahnya rasa keterikatan dengan organisasi
3.	Lingkungan Kerja	Pegawai mengeluhkan kondisi ruang kerja sempit dan panas	25	186	13.4%	Kondisi ruangan tidak nyaman menyebabkan ketidaksiplinan
4.	Disiplin Kerja	Pegawai sering terlambat hadir atau pulang lebih awal	17	186	9.1%	Rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja yang ditetapkan

Sumber : DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

Tabel di atas menyajikan data tentang permasalahan yang terjadi pada empat variabel utama dalam lingkungan kerja, yaitu Pengawasan, Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Pada variabel Pengawasan, sebanyak 18 dari 186 pegawai (9,7%) mengalami masalah berupa absensi tanpa kehadiran fisik akibat penggunaan sistem absensi online. Selanjutnya, pada variabel Komitmen, tercatat 20 pegawai (10,8%) tidak mematuhi aturan berpakaian dan kegiatan kantor. Masalah terbesar ditemukan pada variabel Lingkungan Kerja, di mana 25 pegawai (13,4%) mengeluhkan kondisi ruang kerja yang sempit dan panas. Terakhir, pada variabel Disiplin Kerja, terdapat 17 pegawai (9,1%) yang sering terlambat hadir atau pulang lebih awal. Data ini menunjukkan bahwa permasalahan lingkungan kerja menjadi perhatian utama dibandingkan dengan aspek lainnya, meskipun semua variabel menunjukkan adanya permasalahan yang perlu segera ditangani untuk meningkatkan kinerja dan kenyamanan pegawai

Berdasarkan observasi fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral peneliti menemukan beberapa fenomena masalah. Masalah yang ditemukan ada beberapa pegawai yang tidak disiplin seperti adanya pegawai yang sering terlambat masuk jam kerja, pulang sebelum waktu yang ditetapkan, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan.

Terkait dengan pengawasan, adapun permasalahan pengawasan yang dilakukan pada Kantor disperindag ESDM masih kurang baik yaitu kurangnya pengawasan yang dilakukan seorang pimpinan terhadap para pegawai karena pimpinan tidak selalu berada dikantor, sehingga banyak pegawai yang tidak mentaati peraturan yang berlaku pada instansi tersebut yaitu seperti datang

terlambat ke tempat kerja dan pada hari jumat banyak pegawai yang tidak masuk bahkan hampir sebagian besar pegawai tidak ada dikantor karena di Disperindag ESDM ini absensinya melalui aplikasi lenggahara dan tidak menggunakan sidik jari jadi dimana saja mereka bisa absen datang atau pulang sesuai dengan ketentuan jam kantor menyebabkan minimnya pengawasan pimpinan terhadap pegawainya.

Selanjutnya, Adapun permasalahan komitmen pada kantor disperindag ESDM yaitu terdapat pegawai yang tidak mengikuti aturan berpakaian yang telah ditetapkan pada kantor seperti hari rabu yang seharusnya memakai pakaian hitam putih tetapi masih terdapat pegawai yang memakai pakaian bebas dan begitu pula pada hari kamis kantor menetapkan pegawai untuk memakai pakaian batik tetapi terdapat pegawai yang memakai pakaian bebas dan itu terjadi berulang-ulang kali. Dan masih terdapat pegawai yang kurang melibatkan dirinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu kurangnya partisipasi dalam kegiatan kantor seperti, tidak mengikuti kegiatan rapat menunjukkan tidak berkomitmen terhadap perusahaan dan banyak yang tidak mengikuti kegiatan senam pagi yang dilaksanakan secara rutin yang sudah ditetapkan dan dijalankan oleh kantor pada hari jumat.

Dan masalah terakhir yaitu lingkungan kerja, ada pun masalah lingkungan kerja pada kantor disperindag ESDM yaitu beberapa pegawai tidak nyaman dengan ruangan yang sempit dikarenakan oleh berkas yang tidak teratur dan berkas yang tidak cukup dilemari arsip hanya dapat disusun diatas meja dan dibawah meja yang membuat sempitnya ruangan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, beberapa pegawai meninggalkan ruangan disaat jam kerja disebabkan

oleh suhu ac yang tidak dingin mengakibatkan ruangan menjadi panas dan membuat pegawai tidak disiplin.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, meninggalkan kantor pada jam kerja, atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas.
2. Masih kurangnya pengawasan terhadap pegawai, terutama pada hari-hari tertentu seperti hari jumat, menyebabkan banyak pegawai yang tidak berada dikantor.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak berkomitmen seperti tidak taat pada peraturan dalam aturan berpakaian yang telah ditetapkan, seperti menggunakan pakaian bebas pada hari yang seharusnya menggunakan seragam.
4. Ruangan kerja yang tidak nyaman karena sempit, disebabkan oleh berkas-berkas yang tidak tertata dengan baik.
5. Suhu ruangan yang tidak memadai (AC tidak berfungsi dengan baik), membuat pegawai meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada 3 variabel independent, yaitu pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja, serta variabel dependen berupa disiplin kerja. Subjek penelitian adalah pegawai pegawai yang bekerja di instansi tersebut, dengan data yang dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner yang berhubungan langsung dengan keempat variabel tersebut. Batasan ini bertujuan untuk menjaga fokus penelitian dan memastikan analisis yang mendalam terhadap permasalahan yang diangkat.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral ?
4. Apakah pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral. Maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas, maka dapat diketahui pula manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Secara khusus, penelitian akan menambah wawasan dan pemahaman teoritis mengenai hubungan antara pengawasan, komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Serta memberikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji aspek-aspek pengawasan, komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi organisasi dan manajer dalam mengelola sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian ini akan memberikan informasi kepada Disperindag ESDM mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan dilingkungan kerja. Memberikan masukan kepada pimpinan instansi terkait dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk memperbaiki pengawasan, meningkatkan komitmen organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik (Arda, 2017).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Sutrisno, 2019). Sementara (Kadek et al., 2023) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivaidalam (Hasanah et al., 2024), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada didalam organisasi.

Menurut Ajabar dalam (Kaloko, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Latainer dalam (Marsiti & Wasiman, 2023) disiplin bisa dikatakan dengan suatu intensitas dalam badan fisik karyawan yang dapat menyebabkan diri sendiri pada peraturan, keputusan serta nilai yang timbul dari kerjaan dengan menyesuaikan dirinya. Disiplin kerja itu kerja ialah sebuah kemauan, kesediaan serta kesadaran orang bekerja pada dirinya supaya lebih tunduk dan taat pada seluruh norma dan aturan yang berlangsung. Kerja harus disiplin agar karyawan mempunyai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran dalam menaati peraturan yang berlaku didalam suatu perusahaan.

Menurut Sari (dalam (Wardianti, Ni Ketut, Thaib, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Pendapat lain dari (Daulay et al, 2019) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alata tau sarana bagi organisasi untuk memperoleh eksistensinya. Menerapkan aturan-aturan untuk memudahkan Perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Aturan-aturan akan dapat terlaksana Ketika setiap individu patuh dan disiplin dalam menjalankan aturan dan kebijakan Perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Meningkatkan rasa saling menghormati dan saling mempercayai antara atasan (pimpinan) dan bawahan. Disiplin yang dilaksanakan secara tidak tetap akan memunculkan masalah diantara adalah moral kerja yang tidak tinggi, emosional dan kemauan buruk pada bawahan-bawahannya. Tujuan disiplin kerja adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahannya. (Ummah, 2021)

Menurut (Singodimedjo, 2020) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo dalam (Widarti, 2021) yaitu :

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
2. Besar kecilnya pemberian kompensasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Fajrurrahman, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat ikut memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

4. Komitmen

Komitmen karyawan terhadap organisasi juga berpengaruh besar terhadap tingkat kedisiplinan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih patuh terhadap aturan yang berlaku dan menunjukkan loyalitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin. Kondisi lingkungan yang kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit atau panas, dapat menurunkan semangat kerja dan memicu ketidakdisiplinan.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Conie, 2022) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, jam istirahat

2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan Menurut Agustini dalam (Arfansyah, 2022) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan suka rela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Menurut (Terry, 2020) yang dikutip Muchan menyatakan bahwa “*Control is to determine what is accomplished evaluate it, and apply corrective measure, if*

needed to result in keeping with thw pain.” Dalam pengertiannya menitik beratkan pada tindakan evaluasi serta koreksi terhadap hasil yang dicapai, dengan maksud agar pengawasan itu tidak dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berjalan, akan tetapi justru pada akhir suatu kegiatan setelah kegiatan tersebut menghasilkan sesuatu. Menurut Siagiandalam (Khair, 2022) pengawas adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

(Handoko, 2020) menjelaskan bahwa pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Pendapat lain dari (Daulay, 2016) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut (Muhammad et al., 2023) Pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memantau dan menetapkan standar untuk setiap tugas yang dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut (R. S. M. R. Radiman, 2019) Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, dan proses yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk memastikan bahwa semua tindakan yang

dilakukan oleh organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan definisi tersebut bisa disimpulkan Pengawasan kerja adalah proses yang sistematis untuk menentukan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah telah terjadi kesalahan, mengukur seberapa besar kesalahan tersebut, dan mengambil tindakan untuk memperbaiki hal-hal untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Pengawasan

Dewi dalam (Winalda, 2020), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan antara lain :

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang Kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat ahli maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang telah direncanakan menjadi kenyataan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut (Hutabarat, 2020) beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu :

1. Perubahan selalu terjadi didalam dan diluar organisasi
2. Karena adanya kompleksitas organisasi dan desentralisasi kekuasaan, pengawasan formal diperlukan.
3. Pengawasan diperlukan untuk kesalahan atau penyimpangan anggota organisasi.

Menurut Busro dalam (Vidi & Affandi, 2023) bahwa faktor yang menyebabkan perlu pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan yang baru, dan sebagainya.

- b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Yaitu semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.

- c. Kesalahan-kesalahan

Yaitu sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.

- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator pengawasan

Menurut (Handoko, 2017), mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah :

1. Akurat.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan.
3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi.
4. Objektif dan menyeluruh
5. Realistik secara organisasional.
6. Realistik secara ekonomis.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksibel.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.
10. Diterima oleh para anggota organisasi.

Berikut ini adalah penjelasannya :

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segala dilakukan.

3. Terpusat pada titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.
4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap
5. Realistik secara ekonomi, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalis yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart dan tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

2.1.3 Komitmen

2.1.3.1 Pengertian komitmen

Menurut (Setiono & Andjarwati, 2019) komitmen organisasi merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain, pegawai yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, pegawai akan memiliki jika untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Sementara para ahli menyatakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasinya merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, karena komitmen terhadap organisasi diyakini merupakan satu pendorong bagi karyawan untuk serius dalam bekerja sehingga dapat memenuhi target kerja yang diberikan kepadanya (Adhan et al., 2020)

Putra dalam (Bakh, 2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi pegawai pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sedangkan menurut pendapat (Daulay et al, 2019) Komitmen Organisasi mencerminkan tingkat keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan pegawai dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai

visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Faustyna, 2019). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan sukarela memberikan segala usaha serta mengerahkan tujuannya (Windika & Frianto, 2023).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen

Didalam suatu instansi/organisasi haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi terpenuhi maka akan meningkatkan rasa percaya yang tinggi terhadap suatu organisasi dan akan menumbuhkan diri pegawai rasa ingin bertahan bekerja didalam suatu organisasi tersebut.

Menurut (Setiono & Andjarwati, 2019) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai.

2. Pemahaman organisasi

Identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat Ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian yang lain.

3. Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi Ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan.

Adapun menurut (Darmadi, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. ciri pribadi pegawai, yaitu termasuk masa pejabatan nya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
- b. Ciri pekerjaan, yaitu seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, yaitu seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pegawai-pegawai lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.1.3.3 Indikator-indikator komitmen

Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge dalam (Pratama, 2022). Menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasiona yaitu :

1. Komitmen efektif, merupakan keterikatan emosional terhadap organisasional dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasional, rasa percaya terhadap organisasional, pengabdian kepada organisasional.
2. Komitmen berkelanjutan yang tinngi akan bertahan di organisasional, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang dialami jika meninggalkan organisasional. Indikator komitmen berkelanjutan ; kecintaan pegawai

kepada organisasional, keinginan bertahan dengan pekerjaannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterikatan pegawai kepada pekerjaan, tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

3. Komitmen normatif merupakan keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasional karena alasan moral atau alasan etika. Indikator komitmen normative; kesetiaan terhadap organisasional, kebahagiaan dalam bekerja, kebanggaan bekerja pada organisasional.

Menurut (Darmadi, 2019), indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Adanya perasaan menjadi bagian terhadap organisasi

Ini menunjukkan bahwa seorang pegawai merasa dirinya adalah bagian dari organisasi, bukan sekadar pekerja. Mereka memiliki rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap organisasi, yang membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

- b. Munculnya kebanggaan akan organisasi

Komitmen organisasi juga terlihat dari kebanggaan seorang pegawai terhadap tempat mereka bekerja. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan cenderung membicarakan hal-hal positif tentangnya, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja.

- c. Adanya rasa kepedulian terhadap organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan kepedulian terhadap organisasi. Mereka tidak hanya fokus pada tugas pribadi, tetapi juga peduli terhadap perkembangan, kesejahteraan, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

- d. Ketertarikan semata hanya bekerja pada organisasi terkait

Komitmen organisasi juga tercermin dari sejauh mana seseorang tertarik untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Jika mereka hanya melihat pekerjaan sebagai sarana mendapatkan penghasilan tanpa keterikatan emosional, maka komitmennya mungkin rendah.

- e. Rasa yang amat kuat terhadap nilai-nilai organisasi.

Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya memiliki keselarasan dengan nilai, visi, dan misi organisasi. Mereka menjunjung tinggi prinsip-prinsip organisasi dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga tercipta sinergi antara individu dan organisasinya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut (Darmadi, 2019) (Susanti & Mardika, 2021) , lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus lain-lain. Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut (Sudaryo et al., 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut (Rahmawanti et al., 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

(Sari, 2019) dan (Daulay, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. (Nazarudin & Suherman, 2024)

2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Zahratunnisa & Kurniasari, 2023). Oleh karena itu tempat kerja yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, dan tempat kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang termotivasi sehingga menurunkan kinerja pegawai. Perusahaan besar sangat memperhatikan setiap detail kecil terkait tempat kerja, dimulai dari design ruang kantor, organisasi perusahaan, perilaku rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan sebagainya. Karena perusahaan sangat menyadari

posisi karyawan sebagai asset yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan dimasa depan, hal ini diberikan oleh perusahaan agar karyawan perusahaan merasa nyaman dan betah bekerja disana.

2.1.4.3 Faktor lingkungan kerja

Menurut Afandi dalam (Adolph, 2019) terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja :

1. Kenyamanan karyawan, kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.
2. Perilaku karyawan, adalah dimana orang yang bekerja ditempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung, nyaman, bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.
3. Kinerja karyawan, yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas ditempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.
4. Tingkat stress karyawan yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stress pegawai.

Berdasarkan perspektif Sihalo dalam (Siagian, T. S., & Khair, 2018) memberikan pernyataan bahwasannya lingkungan kerja mendapatkan determinasi dari beragam faktor dibawah ini :

1. Fasilitas kerja lingkungan kerja yang tidak memberikan dukungan implementasi pekerjaan bisa menyebabkan penurunan dalam segi daya

kerja, semisal kurangnya ventilasi, tempat kerja yang lembab serta panas dan juga kekurangan peralatan.

2. Tunjangan serta gaji, gaji yang tidak sejalan seperti ekspektasi pekerja akan senantiasa memiliki perhatian terhadap lingkungan kerjanya, yang memberikan jaminan pekerja akan mengejawantahkan ekspektasinya.
3. Hubungan kerja kelompok, kerja yang memiliki tingkat loyalitas serta kohesi yang tinggi memberikan eskalasi dari produktivitas kerja dikarenakan seorang pekerja serta pekerja yang lainnya menjalani Kerjasama guna saling memberikan bantuan dalam menggapai hasil serta tujuan.

2.1.4.4 Indikator lingkungan kerja

Menurut (Siagian, 2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

(Mangkunegara, 2018) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja fisik :

1. Kebersihan, kebersihan tempat kerja sangat penting untuk menjaga Kesehatan dan kenyamanan pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko penyakit akibat lingkungan kerja yang tidak higienis.
2. Pencahayaan, pencahayaan yang baik membantu mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi kerja. Pencahayaan yang kurang atau terlalu terang dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan efisiensi kerja.
3. Kenyamanan, faktor kenyamanan mencakup suhu ruangan, kebisingan, ventilasi, serta tata letak ruangan yang ergonomis. Lingkungan kerja yang nyaman mendukung kinerja optimal dan kesejahteraan pegawai.
4. Akses informasi, akses informasi yang mudah dan cepat memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien. Ini mencakup ketersediaan sistem komunikasi, dokumen kerja, serta teknologi yang mendukung pekerjaan mereka.
5. Alat kerja, peralatan kerja yang memadai dan dalam kondisi baik membantu pegawai menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Peralatan

yang rusak atau tidak memadai dapat menghambat produktivitas dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

6. Pelatihan, pelatihan yang diberikan kepada pegawai membantu mereka menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja lebih baik. Pelatihan yang berkelanjutan juga meningkatkan kompetensi dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerja.

Lingkungan kerja non fisik yaitu ;

1. Komunikasi, komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif. Komunikasi yang terbuka membantu menyelesaikan masalah dengan cepat dan mencegah kesalahpahaman.
2. Kerjasama, Kerjasama antar pegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya Kerjasama, tugas dapat diselesaikan lebih cepat, dan hubungan antar tim menjadi lebih solid.
3. Dukungan sosial, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
4. Pengakuan atas prestasi, penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja pegawai meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
5. Pengembangan karir, kesempatan untuk mengembangkan karir, seperti promosi atau pelatihan lanjutan, membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerja sama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hilangnya pengawasan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja maka tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien tanpa memikirkan pengawasan dan disiplin kerja maka Pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Kaitan antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai. (Wanen et al., 2021)

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Yustina & Tupti, 2022) menyimpulkan hasil dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meika, 2017), (Sigar., 2018), (Mendrofa, 2021) juga menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.



Gambar 2.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

2.2.2 Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Komitmen pegawai merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi hal ini berkaitan dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Pegawai yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui ketidakhadiran, sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasinya dalam hal stabilitas tenaga kerja (Nofriansyah, 2016).

Dalam penelitian yang telah dilakukan (Damri, 2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chania & Siregar, 2021), (Setiawan, 2018), (Wahyu, 2021) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja .



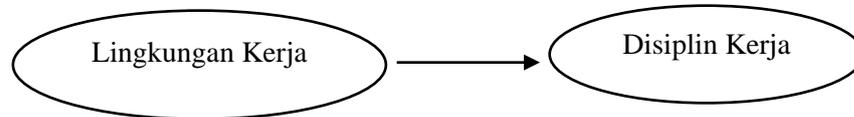
Gambar 2.2 Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan adanya lingkungan kerja yang nyaman ialah impian setiap karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya tidak disiplin. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik (Waskito & Wulandari, 2022).

Dalam penelitian yang telah dilakukan (Andriani & Redita, 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gresida & Utama, 2019), (Ramdhona et al., 2022), (Putra & Aprianti, 2020), (Inbar, 2018) juga

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

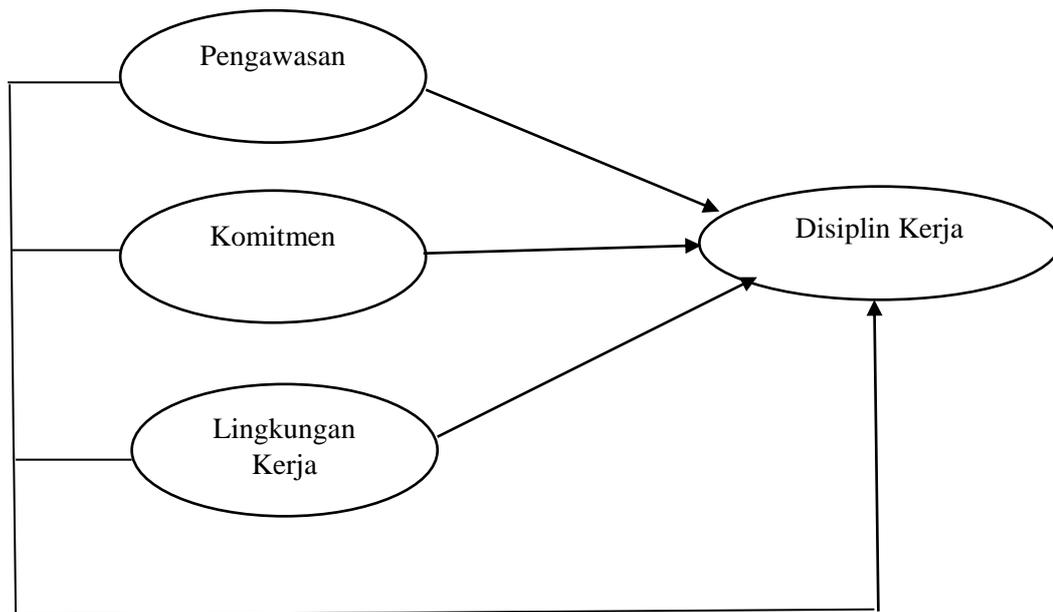


Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

2.2.4 Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk kesadaran seseorang untuk mematuhi atau menaati peraturan-peraturan dan nilai atau norma sosial yang berlaku. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Pengawasan merupakan salah satu bentuk yang dapat mempengaruhi kedisiplinan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berpengaruh nantinya dengan kedisiplinan pegawai itu sendiri (Oktaria & Nugraheni, 2017).

Dalam penelitian yang telah dilakukan (Hasibuan, 2022) menyimpulkan bahwa pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachmayani, 2019), (Andriyani et al., 2020), (Maghfiroh, 2018) juga menyimpulkan bahwa pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
2. Komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
4. Pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan metode kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

Tabel 3.1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : (Agustini, 2019)

3.2.2 Pengawasan

Pengawasan kerja adalah proses yang sistematis untuk menentukan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi dengan

tujuan untuk mengidentifikasi apakah telah terjadi kesalahan, mengukur seberapa besar kesalahan tersebut, dan mengambil tindakan untuk memperbaiki hal-hal untuk mencapai tujuan organisasi

Tabel 3.2
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat waktu
3	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
4	Objektif dan menyeluruh
5	Realistik secara ekonomis
6	Realistik secara organisasional
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksibel

Sumber : (Handoko,2017)

3.2.3 Komitmen

Komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seorang pegawai untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap dimana para pegawai memiliki keterikatan dengan organisasinya dan organisasi maka biasanya akan menetap lama didalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi.

Tabel 3.3
Indikator Komitmen

No	Indikator
1	Adanya perasaan menjadi bagian terhadap organisasi
2	Munculnya kebanggaan akan organisasi
3	Adanya rasa kepedulian terhadap organisasi
4	Ketertarikan semata hanya bekerja pada organisasi terkait
5	Rasa yang amat kuat terhadap nilai-nilai organisasi

Sumber : (Darmadi, 2019)

3.3.4 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Kebersihan
2	Pencahayaan
3	Kenyamanan
4	Akses informasi
5	Alat kerja
6	Pelatihan

Sumber ; (Mangkunegara, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral kota Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.06 Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2024 s.d April 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan/Minggu																							
		November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																						
2	Pra Riset			■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■														
5	Seminar Proposal									■	■	■	■												
6	Perbaikan Proposal											■	■	■	■										
7	Riset													■	■	■	■								
8	Penulisan Tugas Akhir															■	■	■	■						
9	Bimbingan Tugas Akhir																	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber : (Peneliti), 2025

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas produk dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan yang berjumlah 186 orang.

Tabel 3.6 Daftar Jumlah Pegawai dan Golongan

NO	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH
1	KEPALA DINAS PPESDM PROVSU	1
2	SEKRETARIS	1
3	KABID HMB	1
4	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN DALAM NEGERI DAN TERTIB NIAGA	7
5	UPTD LABORATORIUM ESDM	3
6	UPTD PSMB (UPTD PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG)	25
7	BIDANG PEMETAAN	4
8	UPTD PERLINDUNGAN KONSUMEN	5
9	PENYUSUN RENCANA INFORMASI PASAR DALAM NEGERI	3
10	ANALISIS PERDAGANGAN	9
11	PERINDUSTRIAN	27
12	PENGAWAS PERDAGANGAN	11
13	ANALISIS KINERJA	8
14	PENGADMINISTRASIAN	42
15	BIDANG ENERGI DAN KETENAGALISTRIKAN	11
16	BIDANG HIDROGEOLOGI, MINERAL DAN BATUBARA	13
17	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN LUAR NEGERI	5
18	PENATA LAPORAN KEUANGAN	9
19	PENELAAH DAMPAK LINGKUNGAN	1
TOTAL		186

Sumber : DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhannya populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik *probability sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel, dimana semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel. Menentukan

jumlah sampel dari suatu organisasi perusahaan/instansi menggunakan rumus *Slovin* ((Juliandi et al., 2021)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana ; n = jumlah sampel

 N = jumlah populasi

 e = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Maka dalam penelitian ini jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus slovin dengan toleran kesalahan (1%, 5%, 10%). Penelitian ini mengambil jumlah pegawai di Dinas perindustrian, perdagangan energi dan sumber daya mineral kota Medan sebanyak 203 orang secara keseluruhan dengan toleransi kesalahan 10%.

$$n = \frac{186}{1 + 186 \times 0,1^2} = 65$$

Tabel 3.7 Daftar Jumlah Pegawai dan Sampel

NO	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH SAMPEL
1	KEPALA DINAS PPESDM PROVSU	1	1
2	SEKRETARIS	1	1
3	KABID HMB	1	1
4	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN DALAM NEGERI DAN TERTIB NIAGA	7	2
5	UPTD LABORATORIUM ESDM	3	1
6	UPTD PSMB (UPTD PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG)	25	8
7	BIDANG PEMETAAN	4	1
8	UPTD PERLINDUNGAN KONSUMEN	5	2
9	PENYUSUN RENCANA INFORMASI PASAR DALAM NEGERI	3	1
10	ANALISIS PERDAGANGAN	9	3
11	PERINDUSTRIAN	27	9
12	PENGAWAS PERDAGANGAN	11	4
13	ANALISIS KINERJA	8	3
14	PENGADMINISTRASIAN	42	15
15	BIDANG ENERGI DAN KETENAGALISTRIKAN	11	3
16	BIDANG HIDROGEOLOGI, MINERAL DAN BATUBARA	13	4
17	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN LUAR NEGERI	5	2
18	PENATA LAPORAN KEUANGAN	9	3
19	PENELAAH DAMPAK LINGKUNGAN	1	1
TOTAL		186	65

Sumber : DPP ESDM Provinsi Sumatera Utara

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara menurut (Sugiyono,2019) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara

(*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini (Handayani, 2020)

3.5.3 Kuesioner Angket

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral dengan menggunakan skala likert yang dibentuk cheklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

Tabel 3.8
Penelitian Skala Likert

Keterangan	Skor
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Edison et al., 2018)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Edison et al., 2018) uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\} \{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono,2019)

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid
- Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel Pengawasan (X1) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9.
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,636	0,244	0,000 < 0,05	Valid
2	0,589	0,244	0,000 < 0,05	Valid
3	0,609	0,244	0,000 < 0,05	Valid

4	0,679	0,244	0,000 < 0,05	Valid
5	0,603	0,244	0,000 < 0,05	Valid
6	0,571	0,244	0,000 < 0,05	Valid
7	0,528	0,244	0,000 < 0,05	Valid
8	0,596	0,244	0,000 < 0,05	Valid
9	0,461	0,244	0,000 < 0,05	Valid
10	0,453	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.10
Uji Validitas Variabel Komitmen (X2)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,641	0,244	0,000 < 0,05	Valid
2	0,527	0,244	0,000 < 0,05	Valid
3	0,502	0,244	0,000 < 0,05	Valid
4	0,565	0,244	0,000 < 0,05	Valid
5	0,595	0,244	0,000 < 0,05	Valid
6	0,515	0,244	0,000 < 0,05	Valid
7	0,593	0,244	0,000 < 0,05	Valid
8	0,543	0,244	0,000 < 0,05	Valid
9	0,550	0,244	0,000 < 0,05	Valid
10	0,509	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.11.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,563	0,244	0,000 < 0,05	Valid
2	0,596	0,244	0,000 < 0,05	Valid
3	0,578	0,244	0,000 < 0,05	Valid
4	0,620	0,244	0,000 < 0,05	Valid
5	0,544	0,244	0,000 < 0,05	Valid
6	0,507	0,244	0,000 < 0,05	Valid
7	0,489	0,244	0,000 < 0,05	Valid
8	0,487	0,244	0,000 < 0,05	Valid
9	0,635	0,244	0,000 < 0,05	Valid
10	0,404	0,244	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.12.
Uji Validitas Angket Variabel Disiplin Kerja (X1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,601	0,244	0,000 < 0,05	Valid
2	0,625	0,244	0,000 < 0,05	Valid
3	0,549	0,244	0,000 < 0,05	Valid
4	0,512	0,244	0,000 < 0,05	Valid
5	0,504	0,244	0,000 < 0,05	Valid
6	0,468	0,244	0,000 < 0,05	Valid
7	0,497	0,244	0,000 < 0,05	Valid
8	0,582	0,244	0,000 < 0,05	Valid
9	0,549	0,244	0,000 < 0,05	Valid
10	0,495	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument pada variabel diatas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} , selanjutnya nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 65 yaitu $N-2 = 65-2 = 63$ pada uji 2 sisi atau 2-Tailed maka didapatkan nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,244. Berdasarkan nilai ketentuan tersebut, maka uji validitas instrument diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid, dengan analisa ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan keseluruhan nilai item di bawah nilai probabilitasnya yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian instrumen pengawasan (X1), variabel Komitmen (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Variabel Disiplin Kerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu *instrument* data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena *instrument* itu sudah baik. Menurut (Sugiyono,2019) suatu kuesioner dikatakan *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana :

- r = Realibilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir
- $\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *Cronbach alpha* > 0,60 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berikut hasil pengujian uji reliabilitas pada variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini:

Tabel 3.13.
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach'Alpha</i>	Nilai reliabilitas	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,747	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,735	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,727	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel Pengawasan (X1) = 0,773 , variabel Komitmen (X2) = 0,747 dan variabel Lingkungan kerja (X3) = 0,735. Sedangkan variabel Disiplin kerja (Y) = 0,727. Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 hasil perbandingan nilai *Cronbach alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai reliabilitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Pengawasan (X1) Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja Pegawai

β_1 = Konstanta

β_2 = Besarnya Koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Pengawasan

X_2 = Komitmen

X_3 = Lingkungan Kerja

E = Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dipilih karena jumlah sampel penelitian sebanyak 65 responden, sehingga lebih sesuai dibandingkan uji normalitas lainnya.

Uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan distribusi kumulatif data residual dengan distribusi kumulatif normal. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa data residual tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan: jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal; jika kurang dari 0,05 maka data

tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menjadi dasar untuk memastikan validitas penggunaan model regresi linier dalam pengujian hipotesis penelitian ini.

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterflot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residennya, Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempir) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel

dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui.

3.6.1.1 Uji t (Parsial)

Pengujian uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel bebas (Pengawasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat atau variabel Disiplin Kerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono,2019)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

3.6.1.2 Uji f (Simultan)

Uji f dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi secara Bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono,2019)

Keterangan :

- F = Tingkat signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independent
- n = Jumlah sampel

5.6.4. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono,2019)

Keterangan :

- D = Koefisien determinasi
- R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.
- 100% = Persentase Kontribusi

Dalam mengelola dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan melalui pendekatan *asosiatif*. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 40 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variable pengawasan (x1), 10 item pernyataan untuk variable komitmen (X2), 10 item pernyataan untuk variable lingkungan kerja (X3), dan 10 item pernyataan untuk variable disiplin kerja (Y). Dalam tahapan selanjutnya angket penelitian tersebut di sebar dan diberikan kepada seluruh sampel penelitian yaitu sebanyak 65 pegawai yang bekerja pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral kota medan.

Hasil data angket penelitian tersebut disebar kepada responden dan diberikan penilaian dengan metode skala likert, kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan disajikan dalam bentuk table frekuensi dan disimpulkan sesuai table berikut di bawah ini.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik identitas responden dalam penelitian ini menunjukkan karakter dari responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Berikut data identitas karakteristik responden yang dinilai dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	49.2	49.2	49.2
Perempuan	33	50.8	50.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 33 orang (50,8%) dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (49,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh karakter responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	4	6.2	6.2	6.2
D3	5	7.7	7.7	13.8
S1	53	81.5	81.5	95.4
S2	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan data tabel 4.2. diatas menunjukkan bahwa karakteristik tingkat Pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki jenjang Pendidikan pada tingkat Pendidikan S1 sebanyak 53 orang (81,5%) dan minoritas responden pada tingkat Pendidikan S2 sebanyak 3 orang (4,6%). Dan selebihnya pegawai berpendidikan D3 sebanyak 5 orang (7,7%) dan SMA/Sederajat sebanyak 4 orang (6,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Disperindag ESDM Medan lebih didominasi oleh pegawai S1, hal tersebut

dikarenakan kebanyakan para pegawai yang bekerja saat sekarang ini lebih banyak memiliki pengalaman dibidangnya, sehingga masih diperlukan dalam perusahaan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	6	9.2	9.2	9.2
1-5 Tahun	23	35.4	35.4	44.6
5-10 Tahun	31	47.7	47.7	92.3
>10 Tahun	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa karakteristik Masa kerja responden dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki Riwayat bekerja paling lama dengan rentang 5-10 tahun sebanyak 31 orang (47,7%) dan minoritas lama bekerja responden dengan rentang >10 Tahun sebanyak 5 orang (7.7%) dan selebihnya responden dengan rentang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang (35,4%) dan lama bekerja dengan rentang <1 tahun sebanyak 6 orang (9,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Disperindag ESDM Medan lebih di dominasi oleh pegawai yang memiliki Riwayat paling lama bekerja dengan rentang 5-10 tahun.

4.1.3 Deskripsi Persentase Variabel Penelitian

Deskripsi persentase variable dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu pengawasan (X1), komitmen (X2), lingkungan kerja (X3), dan Disiplin kerja (Y). Tugas Akhir dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Pengawasan (X1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan

jawaban kuesioner dari penelitian variabel pengawasan (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Penyajian Data Variabel Pengawasan (X1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	33.8	31	47.7	4	6.2	2	3.1	6	9.2	65	100
2	12	18.5	28	43.1	13	20.0	6	9.2	6	9.2	65	100
3	15	23.1	26	40.0	13	20.0	4	6.2	7	10.8	65	100
4	17	26.2	29	44.6	12	18.5	3	4.6	4	6.2	65	100
5	19	29.2	28	43.1	12	18.5	2	3.1	4	6.2	65	100
6	14	21.5	27	41.5	18	27.7	1	1.5	5	7.7	65	100
7	20	30.8	30	46.2	8	12.3	1	1.5	6	9.2	65	100
8	32	49.2	23	35.4	5	7.7	0	0	5	7.7	65	100
9	17	26.2	37	56.9	9	13.8	0	0	2	3.1	65	100
10	13	20.0	27	41.5	16	24.6	4	6.2	5	7.7	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Atasan saya secara rutin mengawasi pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,7%
2. Jawaban responden tentang Saya menerima arahan yang jelas dari atasan terkait pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,1%
3. Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan atasan saya membantu saya meningkatkan kedisiplinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,0%
4. Jawaban responden tentang Pengawasan yang diberikan bersifat adil dan

tidak memihak, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 44,6%

5. Jawaban responden tentang Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, atasan saya segera memberikan teguran, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,1%
6. Jawaban responden tentang Pengawasan dari atasan membuat saya lebih bertanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 41,5%
7. Jawaban responden tentang Saya mendapatkan umpan balik dari atasan terkait hasil kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,2%
8. Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan dengan sistematis dan sesuai prosedur yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,7%
9. Jawaban responden tentang Atasan saya memberikan bimbingan dalam menghadapi kendala pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 56,9%
10. Jawaban responden tentang Pengawasan yang ketat membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 41,5%

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel pengawasan (X1) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang pengawasan. Hal ini bermakna bahwa pegawai menyetujui bentuk pengawasan yang dilakukan perusahaan.

2) Variabel Komitmen (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Penyajian Data Variabel Komitmen (X2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	21.5	34	52.3	11	16.9	4	6.2	2	3.1	65	100
2	16	24.6	33	50.8	11	16.9	3	4.6	2	3.1	65	100
3	18	27.7	24	36.9	16	24.6	6	9.2	1	1.5	65	100
4	8	12.3	32	49.2	20	30.8	3	4.6	2	3.1	65	100
5	10	15.4	30	46.2	17	26.2	5	7.7	3	4.6	65	100
6	12	18.5	34	52.3	15	23.1	3	4.6	1	1.5	65	100
7	9	13.8	33	50.8	16	24.6	5	7.7	2	3.1	65	100
8	20	30.8	20	30.8	17	26.2	6	9.2	2	3.1	65	100
9	17	26.2	24	36.9	16	24.6	6	9.2	2	3.1	65	100
10	14	21.5	24	36.9	19	29.2	6	9.2	2	3.1	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas saya dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 52,3%
2. Jawaban responden tentang Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi tempat saya bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 50,8%
3. Jawaban responden tentang Saya bersedia berkorban demi kemajuan instansi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4

(setuju) sebesar 36,9%

4. Jawaban responden tentang Saya mengikuti peraturan kantor dengan kesadaran sendiri, bukan karena paksaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 49,2%
5. Jawaban responden tentang Saya bangga menjadi bagian dari instansi ini, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,2%
6. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh dedikasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 52,3%
7. Jawaban responden tentang Saya tetap berkomitmen pada kantor meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 50,8%
8. Jawaban responden tentang Saya lebih memilih bertahan di instansi ini dari pada mencari pekerjaan lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30,8%
9. Jawaban responden tentang Saya memahami visi dan misi organisasi dan berusaha untuk mencapainya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,9%
10. Jawaban responden tentang Saya selalu menghadiri kegiatan kantor yang diwajibkan, seperti rapat dan pelatihan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,9%

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada

variabel komitmen (X2) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai setuju terhadap pernyataan tentang komitmen. Hal ini bermakna bahwa pegawai menyetujui bentuk komitmen yang dilakukan perusahaan.

3) Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan dekripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	21.5	23	35.4	21	32.3	4	6.2	3	4.6	65	100
2	18	27.7	26	40.0	16	24.6	2	3.1	3	4.6	65	100
3	18	27.7	23	35.4	18	27.7	3	4.6	3	4.6	65	100
4	20	30.8	23	35.4	19	29.2	1	1.5	2	3.1	65	100
5	22	33.8	22	33.8	16	24.6	3	4.6	2	3.1	65	100
6	16	24.6	25	38.5	20	30.8	2	3.1	2	3.1	65	100
7	23	35.4	26	40.0	14	21.5	1	1.5	1	1.5	65	100
8	19	29.2	28	43.1	15	23.1	2	3.1	1	1.5	65	100
9	19	29.2	25	38.5	16	24.6	3	4.6	2	3.1	65	100
10	19	29.2	24	36.9	18	27.7	2	3.1	2	3.1	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Ruangan kerja saya bersih dan nyaman untuk bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,4%
2. Jawaban responden tentang Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak

- menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,0%
3. Jawaban responden tentang Saya merasa kondisi pencahayaan dan ventilasi ditempat kerja cukup baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,4%
 4. Jawaban responden tentang Suasana kerja di instansi ini mendukung produktivitas dan disiplin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,4%
 5. Jawaban responden tentang Peralatan kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan dapat digunakan dengan optimal , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 33,8%
 6. Jawaban responden tentang Ruang kerja saya memiliki suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38,5%
 7. Jawaban responden tentang Saya merasa lingkungan kerja saya aman dari gangguan dan risiko kecelakaan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,0%
 8. Jawaban responden tentang Saya tidak mengalami gangguan yang menghambat pekerjaan saya di lingkungan kerja ini, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,1%
 9. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja yang relatif tenang dan mendukung kedisiplinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38,5%
 10. Jawaban responden tentang Tempat sampah tersedia dan dikelola dengan

baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,9%

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel lingkungan kerja (X3) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai setuju terhadap pernyataan tentang lingkungan kerja. Hal ini bermakna bahwa pegawai menyetujui bentuk lingkungan kerja yang dilakukan perusahaan.

4) Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Disiplin Kerja yang dirangkum di dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	24.6	25	38.5	20	30.8	1	1.5	3	4.6	65	100
2	20	30.8	24	36.9	17	26.2	0	0	4	6.2	65	100
3	22	33.8	28	43.1	11	16.9	0	0	4	6.2	65	100
4	20	30.8	17	26.2	24	36.9	1	1.5	3	4.6	65	100
5	25	38.5	19	29.2	19	29.2	0	0	2	3.1	65	100
6	21	32.3	23	35.4	19	29.2	0	0	2	3.1	65	100
7	19	29.2	25	38.5	18	27.7	1	1.5	2	3.1	65	100
8	19	29.2	26	40.0	18	27.7	1	1.5	1	1.5	65	100
9	16	24.6	28	43.1	18	27.7	1	1.5	2	3.1	65	100
10	19	29.2	26	40.0	19	29.2	0	0	1	1.5	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kepuasan Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38,5%

2. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah meninggalkan kantor selama jam kerja tanpa izin resmi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,9%
3. Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti aturan berpakaian yang telah ditetapkan instansi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,1%
4. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,8%
5. Jawaban responden tentang Saya berkerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,5%
6. Jawaban responden tentang Saya mematuhi semua aturan dan tata tertib yang berlaku dikantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,4%
7. Jawaban responden tentang Saya tetap fokus berkerja meskipun atasan tidak ada ditempat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38,5%
8. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang sah, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,0%
9. Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan waktu kerja dengan efisien dan tidak membuang-buang waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar

43,1%

10. Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti kegiatan atau rapat yang diwajibkan oleh kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,0%

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel disiplin kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang disiplin kerja. Hal ini bermakna bahwa pegawai menyetujui bentuk lingkungan kerja yang dilakukan perusahaan

4.2 Analisis Data

4.2.1. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Pengujian normalitas data pada penelitian dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi data memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data lebih besar dari nilai standaridzed 0,05 maka dikategorikan data residual tersebut normal, dan begitu juga dengan sebaliknya jika data uji residual $< 0,05$ maka data penelitian dikatakan tidak normal. Berikut di

bawah ini hasil uji normalitas residual dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

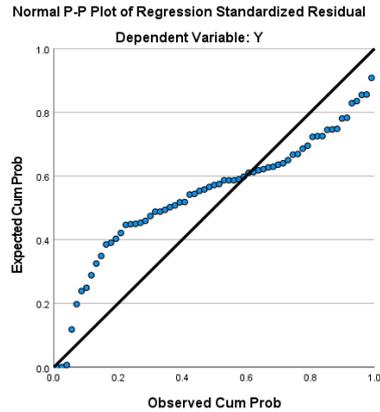
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2461538
	Std. Deviation	.79509604
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Berdasarkan data tabel 4.8 tentang uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian Normalitas residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Untuk selanjutnya data uji normalitas pada variabel penelitian juga dapat dilihat dengan melalui gambar Normal P-P plot standardized residual dengan ketentuan jika plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal P-P plot of regression standardized residual pada gambar di bawah ini :



Gambar. 4.1
Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Berdasarkan gambar 4.1. uji normalitas P-P Plot standardized di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat ke garis dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dilakukan dengan melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.9
Multikolinearitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.033	2.039		16.201	.000		
X1	-.123	.031	-.386	-3.971	.000	.982	1.019
X2	.118	.037	.314	3.192	.002	.957	1.045
X3	-.160	.037	.426	4.282	.000	.940	1.063

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

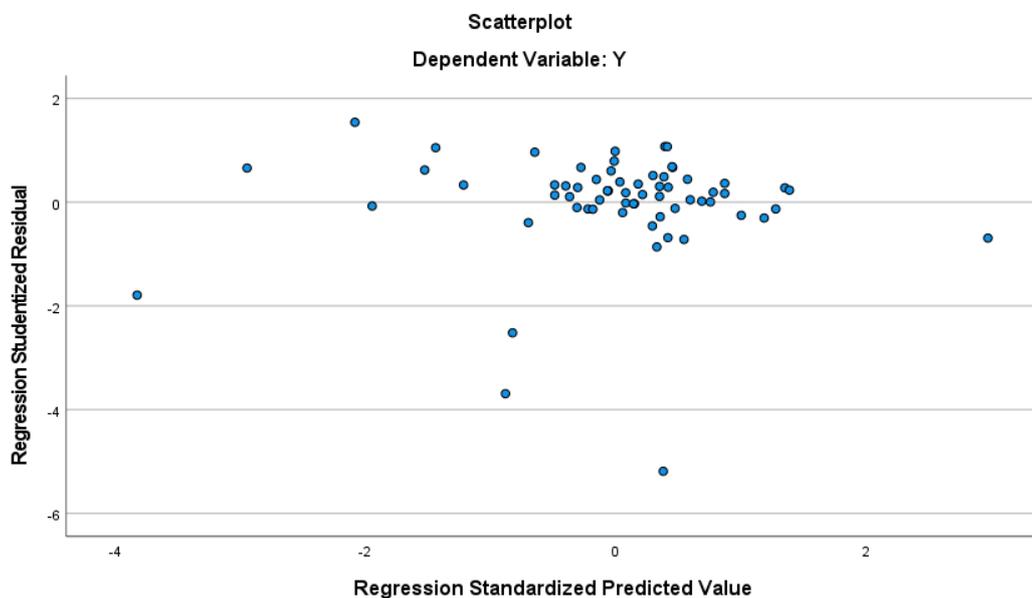
Berdasarkan data tabel 4.9 tentang uji *multikolinieritas* diatas dapat di pahami bahwa variabel independent yakni Pengawasan (X1) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.019 dan nilai tolerance sebesar 0,982 , Komitmen (X2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.045 dan nilai tolerance sebesar 0,957, Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.063 dan nilai tolerance sebesar 0,940. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini berada pada angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk

menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini :



Gambar. 4.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. scatterplot di atas dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data uji

heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak terjadi indikasi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dengan demikian dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Selanjutnya data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2 Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh pengawasan (X1), komitmen (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap Disiplin kerja (Y) pada Disperindag ESDM Medan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	33.033	2.039		16.201	.000		
X1	-.123	.031	-.386	-3.971	.000	.982	1.019
X2	.118	.037	.314	3.192	.002	.957	1.045
X3	-.160	.037	.426	4.282	.000	.940	1.063

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Berdasarkan data tabel 4.10 Coefficients di atas (pada kolom Unstandardized Coefficients) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk pada variabel Pengawasan (X1) dan Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon ,$$

Maka diperoleh nilai $Y = 33,033 - 0,123 X_1 + 0,118 X_2 - 0,160 X_3$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 33.033 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 33.033.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai negatif (-) sebesar -0,123, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka Variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0,118 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel X3 bernilai negatif (-) sebesar -0,160, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X3 meningkat maka Variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya

2) Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t (parsial) pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan Program Statistical For Social Sciences (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

a) Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Tabel. 4.11
Uji t (hipotesis 1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	33.033	2.039		16.201	.000		
X1	-.123	.031	-.386	-3.971	.000	.982	1.019
X2	.118	.037	.314	3.192	.002	.957	1.045
X3	-.160	.037	.426	4.282	.000	.940	1.063

a. Dependent variabel : disiplin kerja (Y)
Sumber: Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = -3.971$$

$$t_{tabel} = 1,672$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (-3,971) < t_{tabel} (1,672)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai $-3,971$ lebih kecil dari $1,672$ menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

b) Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Tabel. 4.12
Uji t (hipotesis 2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	33.033	2.039		16.201	.000		
X1	-.123	.031	-.386	-3.971	.000	.982	1.019
X2	.118	.037	.314	3.192	.002	.957	1.045
X3	-.160	.037	.426	4.282	.000	.940	1.063

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 3.192$$

$$t_{tabel} = 1,672$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komitmen terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh t_{hitung} (3,192) > t_{tabel} (1,672), dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai 3,192 lebih besar dari 1,672 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen terhadap disiplin kerja pegawai.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Tabel. 4.13
Uji t (hipotesis 3)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	33.033	2.039		16.201	.000		
X1	-.123	.031	-.386	-3.971	.000	.982	1.019
X2	.118	.037	.314	3.192	.002	.957	1.045
X3	-.160	.037	.426	4.282	.000	.940	1.063

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 4,282$$

$$t_{tabel} = 1,672$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh t_{hitung} (4,282) > t_{tabel} (1,672), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,282 lebih besar dari 1,672 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

3) Uji F (Simultan)

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh pengawasan (X1), komitmen (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

$H_0 : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh pengawasan (X1), komitmen (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Tabel. 4.14
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.751	3	37.584	15.550	.000^a
Residual	147.430	61	2.417		
Total	260.181	64			

a. Dependent Variabel: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah),27

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 15,550$$

$$F_{tabel} = 3,150$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah

15,550 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,150 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $15,550 > 3,150$, Nilai 15,550 lebih besar dari 3,150 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

4) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4.15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.405	1.555

a.Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b.Dependent Variabel: Y1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah),27

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,433. Hal ini berarti 43,3% variasi variabel disiplin kerja pegawai (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen yaitu pengawasan (X1), komitmen (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti.

4.2.3 Pembahasan

Pembahasan hasil dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja pegawai

Pengawasan adalah proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan bahwa pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi positif, yang berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai.

Selain itu, uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$, yang mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa peran pengawasan dalam menegakkan aturan kerja dan memberikan arahan sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Rosmaini & Tanjung, 2019) (R. R. S. M. Radiman, 2019) (R. S. M. R. Radiman, 2019) (Jufrizen, 2016) (Rompas, 2018) yang menyatakan bahwa pengawasan yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan kerja.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin kerja pegawai

Komitmen adalah keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung bekerja dengan disiplin, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa komitmen pegawai berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Komitmen yang tinggi mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, menaati peraturan, serta berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kadek et al., 2023) (Kudus, 2016) (Surito, A. Hadi Arifin, 2019) (Adhan et al., 2020) (Muis et al., 2018) bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi tempat mereka bekerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja pegawai

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang ada di tempat kerja, seperti fasilitas, kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin.

Berdasarkan hasil analisis regresi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas, hubungan antarpegawai, maupun kondisi fisik kantor, berkontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, hadir tepat waktu, dan mengikuti aturan yang berlaku.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Susihono & Rini, 2019) (Surito, A. Hadi Arifin, 2019) (Stanley & Remiasa, 2022) (Julita, 2019) (Sari, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan pegawai, karena mereka merasa lebih nyaman dan lebih fokus dalam bekerja

4. Pengaruh Pengawasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Untuk menguji pengaruh simultan antara pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, dilakukan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji $F < 0,05$, yang berarti bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variabilitas disiplin kerja dapat dijelaskan oleh pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Surito, A. Hadi Arifin, 2019) (Liawandy et al., 2014) (Patimah et al., 2024) (Yusnandar et al., 2020) menegaskan bahwa pengawasan yang baik, komitmen yang tinggi, serta lingkungan kerja yang nyaman adalah faktor utama dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu memastikan bahwa ketiga aspek ini dikelola dengan baik untuk menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional.

BAB 5

PENUTUP

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ketat dan efektif pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang baik membantu memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai aturan dan meminimalisir penyimpangan.
2. Komitmen pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih patuh terhadap aturan, lebih bertanggung jawab, serta memiliki etos kerja yang lebih baik. Komitmen yang kuat juga meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang kurang memadai, dapat menghambat kedisiplinan dan kinerja pegawai.

4. Pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Ketiga faktor ini memiliki hubungan yang erat dalam membentuk budaya disiplin di lingkungan kerja. Dengan adanya pengawasan yang baik, komitmen pegawai yang tinggi, serta lingkungan kerja yang nyaman, maka kedisiplinan pegawai dapat meningkat secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sistem pengawasan kerja pegawai.

Pimpinan perlu menerapkan sistem pengawasan yang lebih efektif, seperti meningkatkan pemantauan langsung dan menerapkan teknologi absensi yang lebih akurat (misalnya *fingerprint* atau *face recognition*).

Memberikan sanksi tegas bagi pegawai yang sering melanggar aturan serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi.

2. Membangun komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pimpinan perlu memberikan pelatihan dan pembinaan yang bertujuan meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, menjalin komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan Keputusan, memberikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan komitmen tinggi terhadap instansi.

3. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

Melakukan perbaikan fasilitas kerja, seperti meningkatkan kenyamanan ruang kerja, memperbaiki sistem pendingin ruangan (AC), serta mengatur tata letak dokumen agar tidak mengganggu ruang kerja pegawai.

Menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dengan meningkatkan kerja sama antarpegawai dan mendorong sikap profesionalisme dalam bekerja.

4. Mengembangkan budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Menanamkan nilai-nilai kedisiplinan sejak awal kepada pegawai, misalnya dengan melakukan sosialisasi peraturan dan etika kerja secara berkala, mengadakan program motivasi kerja yang dapat meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin dalam bekerja, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, pimpinan perlu membangun komunikasi yang lebih terbuka dan transparan dengan pegawai agar mereka merasa dihargai dan didengar, mendorong diskusi dan forum pegawai untuk membahas kendala yang dihadapi dalam pekerjaan, sehingga dapat ditemukan solusi bersama.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi bagi penelitian selanjutnya:

1. Terbatasnya Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan, sehingga hasilnya tidak

dapat digeneralisasikan untuk instansi atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.

2. Penggunaan Metode Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Pendekatan ini tidak menggali aspek-aspek kualitatif, seperti persepsi mendalam pegawai terhadap pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja, yang mungkin dapat memberikan wawasan lebih dalam.

3. Keterbatasan dalam Pengambilan Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas dan mungkin belum sepenuhnya mewakili seluruh pegawai di instansi terkait.

4. Faktor-Faktor Lain yang Tidak Diteliti

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pengawasan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Padahal, masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai.

5. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga mungkin ada aspek-aspek yang belum dapat dieksplorasi lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adolph, R. (2019). *lingkungan kerja*. 1–23.
- Andriani, D., & Redita, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *AL-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan). *Steia.Ac.Id*, 5–19.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bakh, B. (2019). Komitmen Organisasi. *Jurnal MSDM*, 11(1), 92–105.
- Chania, T. I., & Siregar, A. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 1(2), 1–11.
- Conie, N. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Damri, Z. N. U. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 656–667.

- Darmadi, H. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SINTESa. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1*.
- Daulay, R., Kurnia, E., (2021). *The Influence of Islamic Organizational Culture, Work Ability, and Emotional Intelligence on Employee Performance in Islamic Education Institutions. Proceeding International Seminar of Islamic Studies*. 2(1). 833-842.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1(1) 209-218.
- Daulay, R., Pasaribu, F., Khair, H., Putri, L.P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen. Medan, Indonesia : UMSU Press*
- Fajrurrahman, F. M. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Jasindo Raya Bandung*. 4(1), 1–23.
- Faustyna, F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5928. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p03>
- Guna, D., Sebagiansyarat, M., & Manajemen, P. S. (2019). *Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. kawasan industry medan (persero)*.
- Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen (edisi2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasanah, T., Pahlan, P., & Markus, M. (2024). Prosedur Kerja, Hubungan Antar Manusia, Kesejahteraan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Lahat. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 1371–1378. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.9977>

- Hasibuan, R. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Atasan, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Egawai Pada Kantor Pengadilan Agama Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 7(17), 399–405.
- Hutabarat, Y. (2020). Pengaruh pengawasan, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(2), 1–12.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- JUFRIZEN. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Julita, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan*. 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Kadek, N., Priska, A. D., Nyoman, I., Adhika, R., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bali Harmoni (Bali Zoo). *Jurnal Emas*, 4(6), 227–236.
- Kaloko, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–23.
- Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Kudus, D. B. M. T. S. (2016). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. 4, 269–283.
- Liawandy, F., Indarti, S., & Marzolina, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2), 1–15.
- Maghfiroh, I. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Usaha Dan Karakteristik Pembiayaan Terhadap Realisasi Pembiayaan Mudharabah (Studi Pada Nasabah BMT Tumang Cepogo). In *Tugas Akhir IAIN Surakarta*.

- Mangkunegara, A. A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Marsiti, U., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Airtech Globalindo. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(5). <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i5.7577>
- Meika, I., Purnmo, R. E., & Wahjuni, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. In *E-Sospol* (Vol. 4, Issue 1, pp. 56–61).
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Muhammad, H. Y., Susanta Nugraha, H., & Purbawati, D. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 649–660. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nazarudin, M., & Suherman, E. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Jaya Subur Makmur (Studi Kasus Pabrik Jaya Subur Makmur). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 2(2), 235–241.
- Nofriansyah, F. (2016). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank*. 00, 1–9.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PDAM tirta moedal kota semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 1–10.
- Patimah, S., Nilawati, W., Made, N., & Suta, N. (2024). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt . Bondi syad mulia surabaya. *JIMEA, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(2), 388–406.
- Pratama, L. (2022). Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Warehouse Haistar Bandung. *E Library Unikom*, 2013–2015.
- Purnomo, C., & Daulay, R. (2024). *Influence of Organizational Culture and Work Environment to Employee Performance at PTPN II Kwala Bingei State*,

Langkat Regency. Proceeding International Seminar of Islamic Studies, 1(1), 1997-2010

- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Rachmayani, A. N. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan komitmen terhadap disiplin kerja*. 6.
- Radiman, R. R. S. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Radiman, R. S. M. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Rompas, G. dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumh Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Zifatama Jawa.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Jurusan, S. A. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisni*, 6(3), 52–60.
- Singodimedjo, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA.
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar Metode Penelitian Kuantitatif. In *Brain academy* (Issue April 2016). Alfabeta.
- Surito, A. Hadi Arifin, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(1), 1689–1699.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Susihono, W., & Rini, F. A. (2019). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Identifikasi Potensi Bahaya Kerja (Studi kasus di PT. LTX Kota Cilegon- Banten). In *Spektrum Industri* (Vol. 11, Issue 2, p. 209). <https://doi.org/10.12928/si.v11i2.1663>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, R. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Ummah, M. S. (2021). Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Vidi, N. T., & Affandi, H. A. (2023). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan di PT. hephaistos plan. *Jurnal MSDM*, 1(2), 20–75.

- Wahyu, E. (2021). Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Tenaga Keperawatan Eka Wahyu Nur F. A. S, Asri Rejeki 2 , Noer Suci Endah Puspitaningrum 3 Universitas Muhammadiyah Gresik. *Psikosains*, 16(2), 89–98.
- Wanen, K., Handoko, B., & Sunaryo, S. (2021). Pengaruh Punishment dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dan Lama Bekerja sebagai Variabel Kontrol. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(02), 19–30. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i02.368>
- Wardianti, Ni Ketut, Thaib, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Nusantara sakti group bandar lampung. *Hendrayani*, 11–22.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>
- Widarti, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Negeri Makassar*.
- Winalda, S. A. (2020). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo*. 1–23.
- Windika, P., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560–571. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.633>
- Zahratunnisa, I., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 21(2), 129–136. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i2.16006>

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL
KOTA MEDAN

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Perkenalkan saya Shalu Ismaliya (2105160091) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat saudara dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri saudara sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.

3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
5. Terima kasih atas kehadiran, Kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/saudara/i

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Bidang Pekerjaan :
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat S1
 D3 S2
- e. Masa Kerja : <1 Tahun 5-10 Tahun
 1-5 Tahun > 10 Tahun

Keterangan Jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

DISIPLIN KERJA (Y)						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
2	Saya tidak pernah meninggalkan kantor selama jam kerja tanpa izin resmi					
3	Saya selalu mengikuti aturan berpakaian yang telah ditetapkan instansi					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
5	Saya berkerja sesuai dengan tugas dan					

	tanggung jawab yang diberikan					
6	Saya mematuhi semua aturan dan tata tertib yang berlaku dikantor					
7	Saya tetap fokus berkerja meskipun atasan tidak ada ditempat					
8	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang sah					
9	Saya selalu menggunakan waktu kerja dengan efisien dan tidak membuang-buang waktu					
10	Saya selalu mengikuti kegiatan atau rapat yang diwajibkan oleh kantor					

PENGAWASAN (X1)						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Atasan saya secara rutin mengawasi pekerjaan saya					
2	Saya menerima arahan yang jelas dari atasan terkait pekerjaan saya					
3	Pengawasan yang dilakukan atasan saya membantu saya meningkatkan kedisiplinan					
4	Pengawasan yang diberikan bersifat adil dan tidak memihak					
5	Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, atasan saya segera memberikan teguran					
6	Pengawasan dari atasan membuat saya lebih bertanggung jawab dalam bekerja					
7	Saya mendapatkan umpan balik dari atasan terkait hasil kerja saya					
8	Pengawasan dilakukan dengan sistematis dan sesuai prosedur yang telah ditentukan					
9	Atasan saya memberikan bimbingan dalam menghadapi kendala pekerjaan					

10	Pengawasan yang ketat membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin					
----	--	--	--	--	--	--

KOMITMEN (X2)						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas saya dengan baik					
2	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi tempat saya bekerja					
3	Saya bersedia berkorban demi kemajuan instansi					
4	Saya mengikuti peraturan kantor dengan kesadaran sendiri, bukan karena paksaan					
5	Saya bangga menjadi bagian dari instansi ini					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh dedikasi					
7	Saya tetap berkomitmen pada kantor meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan					
8	Saya lebih memilih bertahan di instansi ini dari pada mencari pekerjaan lain					
9	Saya memahami visi dan misi organisasi dan berusaha untuk mencapainya					
10	Saya selalu menghadiri kegiatan kantor yang diwajibkan, seperti rapat dan pelatihan					

LINGKUNGAN KERJA (X3)						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS

		1	2	3	4	5
1	Ruangan kerja saya bersih dan nyaman untuk bekerja					
2	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya					
3	Saya merasa kondisi pencahayaan dan ventilasi ditempat kerja cukup baik					
4	Suasana kerja di instansi ini mendukung produktivitas dan disiplin					
5	Peralatan kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan dapat digunakan dengan optimal					
6	Ruang kerja saya memiliki suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja					
7	Saya merasa lingkungan kerja saya aman dari gangguan dan risiko kecelakaan kerja					
8	Saya tidak mengalami gangguan yang menghambat pekerjaan saya di lingkungan kerja ini					
9	Lingkungan kerja yang relatif tenang dan mendukung kedisiplinan					
10	Tempat sampah tersedia dan dikelola dengan baik.					

TABULASI DATA

No Res	Disiplin Kerja (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	3	5	2	4	3	5	4	5	3	38
2	3	3	5	4	5	3	3	3	5	4	38
3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	40
4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	41
5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	45
6	4	5	3	3	5	4	3	5	5	5	42
7	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	38
8	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	36
9	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	40
10	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	40
11	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	44
12	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	40

13	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	40
14	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	35
15	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	42
16	4	3	3	5	5	4	3	4	5	4	40
17	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	41
18	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	42
19	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	41
20	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	41
21	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	40
22	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	39
23	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	38
24	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	36
25	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	41
26	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	42
27	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	43
28	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	43
29	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	42
30	5	3	5	4	4	3	4	5	4	3	40
31	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	38
32	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	37
33	3	4	5	5	3	3	2	5	5	5	40
34	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	42
35	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	43
36	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	39
37	3	3	5	4	5	3	4	3	4	5	39
38	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	42
39	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	39
40	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5	39
41	5	5	4	3	3	5	3	4	4	4	40
42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	13
43	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	41
44	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	39
45	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	39
46	1	1	1	1	3	5	3	2	1	1	19
47	5	1	4	3	5	4	4	5	4	3	38
48	4	5	5	3	3	3	5	5	3	3	39
49	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	40
50	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	40
51	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	36
52	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	43
53	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	42
54	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	45
55	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	41
56	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	40
57	3	5	5	3	5	4	4	3	4	3	39
58	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	40
59	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	39

60	5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	40
61	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41
62	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	43
63	5	4	1	3	5	3	5	4	3	3	36
64	4	3	4	1	1	3	1	3	1	4	25
65	1	1	1	4	3	1	5	3	5	4	28

No Res	Pengawasan (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	44
3	5	2	5	4	4	3	1	4	4	3	35
4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	39
5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	38
6	5	3	3	2	3	5	4	5	4	4	38
7	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3	40
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
9	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	40
10	4	4	2	3	2	4	5	5	4	4	37
11	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	38
12	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39
13	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	40
14	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	41
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
16	5	5	2	3	3	4	3	5	4	4	38
17	5	2	4	2	3	5	5	4	3	4	37
18	4	5	3	3	4	4	4	1	5	5	38
19	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	39
20	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	43
21	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	38
22	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	39
23	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	40
24	3	2	3	4	5	5	4	5	4	3	38
25	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	38
26	5	4	2	4	4	4	5	5	5	3	41
27	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	42
28	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	41
29	4	2	4	4	3	5	4	4	4	3	37
30	4	3	5	5	4	1	4	5	3	4	38
31	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	38
32	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	39
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
34	4	4	2	5	4	4	5	5	3	1	37
35	5	4	1	5	5	3	4	5	4	3	39
36	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	43
37	4	5	4	3	4	3	4	5	5	1	38
38	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	17

39	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	43
40	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	41
41	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	40
42	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	40
43	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	42
44	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	41
45	1	1	1	2	1	4	4	4	3	4	25
46	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	45
47	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
48	4	1	4	3	1	1	1	5	4	3	27
49	5	4	5	4	4	3	4	5	4	2	40
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
51	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
52	4	4	3	3	4	4	5	1	1	2	31
53	1	4	4	5	3	3	1	3	4	4	32
54	4	3	5	5	5	4	4	3	5	2	40
55	3	2	5	5	3	3	4	5	4	5	39
56	5	4	3	4	4	4	1	5	4	4	38
57	5	5	5	3	5	4	4	5	4	1	41
58	4	1	1	1	4	1	4	5	4	2	27
59	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	46
60	2	5	5	4	4	4	5	5	4	3	41
61	1	3	5	4	4	2	4	4	3	4	34
62	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	43
63	1	3	1	5	5	4	4	5	4	3	35
64	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	45
65	2	4	1	1	4	4	4	1	3	1	25

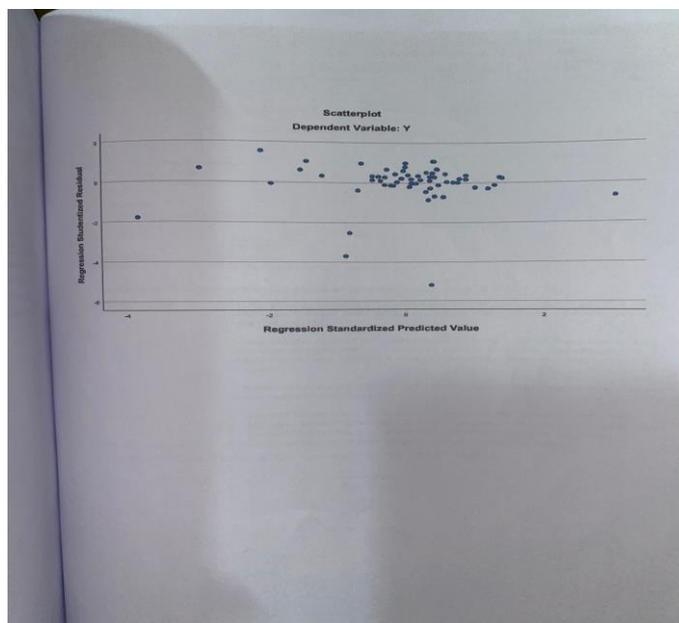
No Res	Komitmen (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	3	5	4	5	4	4	3	2	4	38
2	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	39
3	5	3	5	2	5	4	4	4	4	2	38
4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	5	37
5	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	37
6	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	39
7	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	40
8	2	4	4	4	4	2	3	5	3	3	34
9	3	5	3	4	3	4	5	3	3	3	36
10	4	4	4	2	4	3	5	5	4	3	38
11	5	3	5	3	3	2	4	5	4	4	38
12	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	43
13	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	41
14	2	4	4	5	4	4	4	4	2	5	38
15	4	4	5	4	3	4	4	2	3	5	38
16	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	42
17	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	39

18	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	41
19	3	2	3	3	4	3	4	5	3	4	34
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
21	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	36
22	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	39
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
24	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	40
25	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	41
26	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	40
27	5	5	4	3	4	5	4	2	3	4	39
28	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	41
29	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	38
30	4	4	5	3	2	3	3	3	4	5	36
31	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	36
32	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	41
33	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	44
34	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	39
35	5	4	4	4	5	4	3	3	2	2	36
36	4	1	3	4	4	5	4	4	3	3	35
37	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	37
38	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	33
39	4	5	2	4	3	5	5	5	4	3	40
40	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
41	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	41
42	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	43
43	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	42
44	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41
45	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	38
46	5	4	3	4	4	3	3	4	2	2	34
47	4	5	3	3	4	3	2	4	2	3	33
48	3	4	5	4	5	4	4	2	3	4	38
49	2	3	3	4	4	5	5	3	4	5	38
50	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	37
51	1	1	2	1	1	4	1	1	4	3	19
52	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	40
53	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	42
54	5	5	2	5	4	3	4	5	4	5	42
55	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	41
56	3	5	4	4	2	4	3	3	3	4	35
57	4	5	5	3	3	5	4	2	3	3	37
58	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
59	3	3	5	5	1	3	5	4	3	2	34
60	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	35
61	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11
62	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
63	4	4	5	5	3	4	4	3	1	4	37
64	4	4	2	5	4	3	3	4	3	4	36

65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

No Res	Lingkungan Kerja (X3)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	3	5	2	5	4	4	3	5	5	4	40
2	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	40
3	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	42
4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	41
5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	42
6	5	1	4	5	3	3	5	5	3	3	37
7	4	5	4	4	2	5	5	5	4	3	41
8	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	39
9	2	4	5	3	3	4	3	3	5	5	37
10	3	3	3	2	4	3	4	4	3	5	34
11	4	4	4	3	4	4	5	3	2	5	38
12	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	38
13	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	43
14	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	43
15	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	42
16	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	40
17	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	40
18	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	43
19	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	42
20	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	42
21	5	3	4	5	4	3	4	5	3	3	39
22	4	3	3	4	5	3	5	4	4	2	37
23	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	37
24	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	40
25	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	43
26	2	5	5	5	4	5	4	5	3	4	42
27	2	4	4	4	3	4	3	4	2	5	35
28	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	38
29	3	3	2	3	4	4	4	5	4	3	35
30	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	39
31	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	38
32	5	4	5	5	3	1	5	4	3	4	39
33	5	4	5	3	2	2	4	3	4	5	37
34	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	39
35	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
36	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	40
37	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	40
38	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	37
39	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	41
40	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	40
41	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	38
42	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3	39
43	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	41

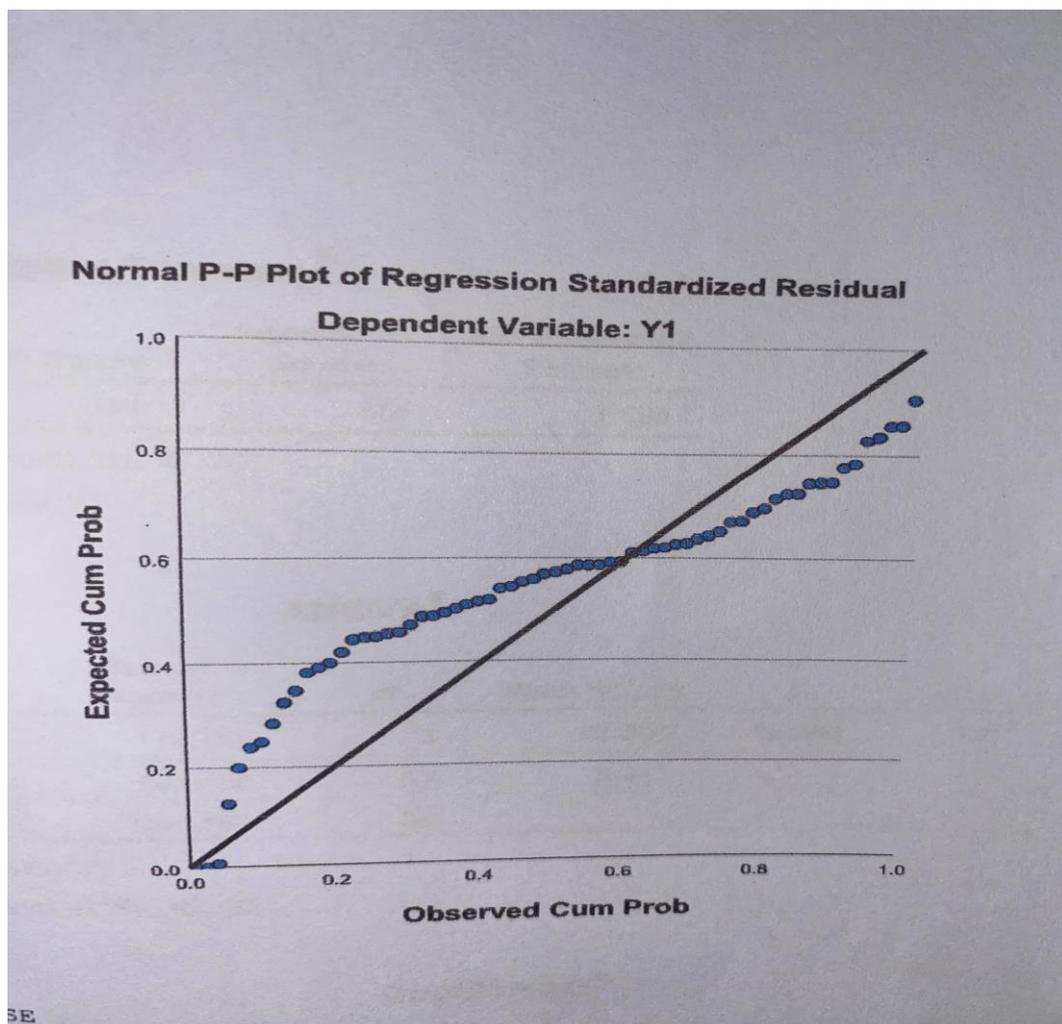
44	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	42
45	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	38
46	5	4	4	3	3	5	4	2	4	5	39
47	1	1	1	1	1	3	5	4	1	4	22
48	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	38
49	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	39
50	3	2	1	4	3	4	4	3	4	5	33
51	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	42
52	1	4	4	3	5	3	3	4	3	5	35
53	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	42
54	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	40
55	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	43
56	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	42
57	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	38
58	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	41
59	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	37
60	5	2	4	4	3	3	5	5	4	5	40
61	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	43
62	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	21
63	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	41
64	3	3	3	5	4	5	5	4	4	2	38
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2461538
	Std. Deviation	.79509604
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631903
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 42 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** Medan, 07 Rajab 1446 H
 07 Januari 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Disperindag ESDM
 Jl. Putri Hijau No.6 Kesawan
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

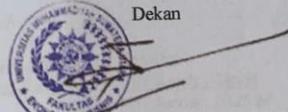
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Shalu Ismaliya
 Npm : 2105160091
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal








PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No. 6
Website : disppesdm.sumutprov.go.id, e-mail : disppesdm@sumutprov.go.id
Medan

Nomor : 400.14.5.4/13/DPPESDM/I/2025
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Riset

Medan, 22 Januari 2025

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 42/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 07 Januari 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara yang bernama :

NAMA : Shalu Ismaliya
N P M : 2105160091
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Diterima untuk melakukan pengumpulan data sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST
Pembina/ IV/a
NIP. 197706282005021001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK-Pj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 65224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nomor : 508 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 22 Sya'ban 1446 H
21 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Disperindag ESDM
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Shalu Ismaliya**
N P M : **2105160091**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

 
Dekan
Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No. 6
Website : disppesdm.sumutprov.go.id, e-mail : disppesdm@sumutprov.go.id
Medan

Medan, 11 April 2025

Nomor : 400.14.5.4/41/DPPESDM/IV/2025
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Surat Keterangan Telah Selesai
Melakukan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 508/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 21
Februari 2025 Perihal Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara
bahwa mahasiswa yang bernama :

NAMA : Shalu Ismaliya
N P M : 2105160091
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Lingkungan Kerja
terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian,
Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi
Sumatera Utara

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Dinas Perindustrian, Perdagangan,
Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST
Pembina, IV/a
NIP. 197706282005021001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : SHALU ISMALIYA
Tempat / Tgl Lahir : Mayang, 16 Desember 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Huta 1 Mayang
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Ismail
Ibu : Yuli Lestari
Alamat : Huta 1 Mayang

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 091694 Mayang (Tamatan Tahun 2015)
2. SMP Swasta PTPN 4 kebun mayang (Tamatan Tahun 2018)
3. SMA Negeri 2 Bandar (Tamatan Tahun 2021)
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen (Tahun 2021-Sekarang)

Medan, April 2025



SHALU ISMALIYA