

**PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh :

Ana Noerma Rikhana

NIM. 21102040040

Pembimbing :


Drs. M.Rosvid Ridla, M.Si

NIP. 19670104 199303 1003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR
Nomor : B-1114/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025





Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ANA NOERMA RIKHANA**
Nomor Induk Mahasiswa : **21102040040**
Telah diujikan pada : **Kamis, 19 Juni 2025**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Valid ID: 88097150596w	Ketua Sidang Drs. M. Rosyid Ralla, M.Si. SIGNED
 Valid ID: 88097150596w	Penguji I Drs. Mokhammad Nazuli, M.Pd. SIGNED
 Valid ID: 88097150596w	Penguji II Dra. Siti Fatimah, M.Pd. SIGNED
 Valid ID: 88097150596w	Yogyakarta, 19 Juni 2025 UIN Sunan Kalijaga Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Prof. Dr. Arif Mafuhin, M.Ag., M.A.I.S. SIGNED



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
<http://dakwah.uin-suka.ac.id>, email: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Yth. Ketua Program Studi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa proposal skripsi Saudara:

Nama : Ana Noerma Rikhana
N I M : 21102040040
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta
Tanggal Pelaksanaan : Kamis, 23 Januari 2025

Dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharapkan agar proposal skripsi tersebut di atas dapat segera diseminarkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 Januari 2025

Dosen Pembimbing

Drs. M. Rosyid ridla, M.Si
NIP. 19670104 1993 1 003

Kepala Program Studi
Manajemen Dakwah

Munif Solihan, MPA.
NIP. 19851209 201903 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, FAX. (0274) 552230
Email: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta, 55281

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ana Noerma Rikhana
NIM : 21102040020
Program Studi : Manajemen Dakwah Fakultas
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pengawasan Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap untuk mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Juni 2025

Yang Menyatakan,

Ana Noerma Rikhana
21102040040

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)¹

مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولَى الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمْرًا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu.”

(An-Nisa': Ayat 59)²

“Akan tiba waktunya, kamu menoleh ke belakang
sambil tersenyum, dan menyadari bahwa kamu telah
berhasil melewati masa-masa sulitmu”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Penerbit Madina Qur'an, “al-Qur'an Tajwid Warna” (Gonilan, Kartasura: Penerbit Madina Qur'an, 2019), hlm. 49.

² *Ibid*, hlm. 143.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengawasan Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah kepada zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bantuan, serta dukungan baik secara moral maupun materil selama berlangsungnya penyusunan skripsi ini. Dengan segala kemurahan hati, Peneliti menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. H. Noorhaidi Hasan, M.A, M. Phil., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, S.Sos.I., M.P.A, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan, arahan, motivasi dan dukungan dari awal hingga akhir proses perkuliahan.
5. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang tulus dalam membimbing, mengarahkan, meluangkan banyak waktu, serta memberikan masukan yang sangat berharga tanpa henti selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya pada Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, pembelajaran yang penuh keikhlasan dan kesabaran, serta pengalaman yang sangat luar biasa selama proses perkuliahan.
7. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta kesempatan, kepercayaan, serta izin yang telah diberikan, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar hingga selesai.
8. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Nur Khadis dan Ibunda Wikhayatul Khoeriyah. Dua sosok yang paling berjasa dalam kehidupan Peneliti adalah orang tua yang selalu berjuang agar anak pertama mereka dapat menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Terima kasih atas doa, perhatian, serta dukungan yang tak henti hentinya menjadi kekuatan bagi Peneliti hingga meraih gelar sarjana. Semoga Ayah dan Ibu senantiasa diberi kesehatan, umur panjang, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah hidupnya.
9. Adik kandung peneliti Khilma Nuri Aida yang turut memberikan doa, dukungan dalam penyelesaian skripsi

10. Teman-teman peneliti, Naila, Hani, Lulu dan Ati. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik selama menempuh perkuliahan ini dan mengajarkan banyak hal. Pengalaman yang luar biasa bersama kalian akan jadi momen yang tidak terlupakan dan sangat dirindukan. Semoga persahabatan kita selalu abadi. Sukses untuk kita semua.
11. Teman peneliti, Tiya, Lilis dan Sulis. Terima kasih sudah mau menjadi tempat mendengar keluh kesah Peneliti, memberikan dukungan serta motivasinya hingga penyelesaian skripsi.
12. Teman-teman nugas ngopi, terima kasih sudah meluangkan waktunya sampai pagi. Bersama saling membantu dan berproses dalam pengerjaan skripsi. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan peneliti hingga penyusunan skripsi ini selesai.
13. Seluruh keluarga besar program studi Manajemen Dakwah angkatan 2021 yang telah menjadi bagian dari perjalanan penuh warna ini. Terima kasih atas setiap canda, tawa, semangat, serta kebersamaan yang terjalin selama perjalanan kuliah ini. Kalian bukan hanya rekan belajar, tapi juga keluarga yang menemani langkah hingga titik ini.
14. Keluarga Pelajar Mahasiswa Temanggung Yogyakarta (KPM Temanggung) yang telah menjadi wadah penuh pengalaman, pembelajaran, serta mengajarkan kebersamaan dan rasa memiliki terhadap tanah kelahiran.
15. Ikatan Keluarga Pelajar Mahasiswa Jawa Tengah (IKPM JATENG) yang telah memberikan pengalaman organisasi yang luar biasa, serta menjadi keluarga baru bagi peneliti diperantauan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak lepas dari berbagai kekurangan, kekeliruan serta keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang membangun guna perbaikan di masa mendatang. Peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT. Aamiin



23 Mei 2025

Peneliti

Ana Noerma Rikhana

ABSTRAK

Ana Noerma Rikhana, 21102040040. Pengaruh Pengawasan Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2025.

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Pengawasan Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh parsial serta simultan pengawasan internal dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian lapangan(field research), dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner angket, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan semua pegawai dinas sebanyak 84 responden.

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa pengawasan internal (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai (Y) dengan nilai T_{hitung} 2,018 > t_{tabel} sebesar 1,989, dan koefisien regresi sebesar dan koefisien regresi sebesar 0,313, serta nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Begitupunsama halnya, lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai (Y) dengan T_{hitung} 4,306 > t_{tabel} sebesar 1,989, dan koefisien regresi sebesar dan koefisien regresi sebesar 0,547, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Kedisiplinan Pegawai (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai (Y) dengan nilai F_{hitung} 23,930 > F_{tabel} 3,11 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien (R^2) adalah 0,609 atau mendekati 1, Sehingga H_3 diterima.

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Kajian Pustaka.....	11
F. Kerangka Teori	18
G. Hipotesis	42
BAB II METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Penelitian.....	43

B. Definisi Konseptual	43
C. Definisi Operasional	44
D. Responden Penelitian	45
E. Instrumen Penelitian	47
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Validitas Dan Reliabilitas	51
H. Teknik Analisis Data.....	56
BAB III GAMBARAN UMUM.....	61
A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	67
B. Letak Geografis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	67
C. Visi, Misi Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	67
D. Jam Operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	67
E. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	67
F. Job Description Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.....	67
G. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	67
H. Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.....	67
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	81
A. Hasil Deskriptif Objek Penelitian	81
B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	82
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
D. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	90
E. Hasil Uji Hipotesis	93
F. Pembahasan.....	99

BAB V PENUTUP	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN	113



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Presentase Keterlambatan Triwulan I – Triwulan IV 2024.....	7
Tabel 1. 2	Literature Review	12
Tabel 1. 3	Kerangka Pemikiran Teoritik	41
Tabel 2. 1	Definisi Operasional.....	45
Tabel 2. 2	Skor Skala Likert.....	48
Tabel 2. 3	Kisi-kisi Instrumen Pengawasan Internal.....	49
Tabel 2. 4	Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 2. 5	Kisi-kisi Instrumen Kedisiplinan Pegawai	50
Tabel 2. 6	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Pengawasan Internal.....	53
Tabel 2. 7	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 2. 8	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kedisiplinan Pegawai	54
Tabel 2. 9	Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian	54
Tabel 2. 10	Hasil Uji Reabilitas	57
Tabel 3. 1	Jam Operasional Layanan DISNAKERTRANS DIY	67
Tabel 3. 2	Struktur Organisasi DISNAKERTRANS DIY	68
Tabel 3. 3	Data Pegawai Dinas Tenaga dan Transmigrasi	79
Tabel 4. 1	Hasil Statistik Deskriptif	82
Tabel 4. 2	Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur	84
Tabel 4. 3	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Tabel 4. 4	Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
Tabel 4. 5	Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	86

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	87
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	90
Tabel 4. 10 Hasil Uji T	94
Tabel 4. 11 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji-F).....	97
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	98



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Keterlambatan karyawan Triwulan I – Triwulan IV 2024	7
Gambar 3. 1 Peta Lokasi DISNAKERTRANS DIY	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya bagian penting di organisasi atau instansi. Manajemen sumber daya manusia sangat strategis dalam memandang pekerja atau karyawan pada pekerjaan, baik fungsional maupun struktural harus dimanfaatkan secara maksimal agar bisa menjaga kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi dapat terwujud dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik yang dilakukan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia di perusahaan yakni karyawan merupakan faktor yang diharapkan perusahaan agar karyawan dapat berprestasi dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi.³ Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku karyawan. Baik buruknya kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁴ Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali

³ Karina Oktavia Barus, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan", *Journal of Trends Economics and Accounting Research* Vol 3, No. 4, (2023), hlm. 568.

⁴ Purwanto S. Katidjan, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3*, (2019), hlm. 429.

organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Pegawai pemerintah memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik, sesuai dengan standar yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pelayanan yang diberikan harus mengacu pada prinsip transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik yang menjelaskan bahwa tujuan pelayanan publik adalah memberikan kepastian hukum bagi hubungan antar masyarakat dan penyedia layanan publik. Selain itu, menurut UUD 1945, pelayanan publik yang berkualitas merupakan kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga negara Indonesia.⁵ Pelayanan publik yang efektif dan berkualitas tidak terlepas dari peran pegawai pemerintah yang menjalankan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan

⁵ Undang-Undang tentang Pelayanan Publik, Pasal 3 UU Nomor 25 Tahun 2009.

untuk mencapai tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik. Oleh karena itu, perlunya sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi akademis, maupun kepribadian.

Salah satu dari nilai kepribadian yang akan sangat menunjang terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas adalah disiplin atau kedisiplinan. Disiplin yang dimaksud berkisar pada disiplin pribadi individu yang bersangkutan, disiplin pada lingkungan, namun yang terpenting adalah disiplin yang berkaitan pada pekerjaan mereka. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Namun di sebuah instansi disiplin kerja ini masih mendapatkan masalah, masalah umum yang dilakukan oleh pegawai adalah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak masuk kerja, tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja, serta terlambat masuk kerja dan yang lain-lain, sehingga menjadikan pegawai tersebut tidak dapat mencapai tujuan dari suatu instansi tersebut. Kedisiplinan pegawai ini memerlukan perhatian yang besar dari pemimpin organisasi, yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.⁶

⁶ Ibnu Sina Samura, "Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu," *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* Vol 4 No. 1, (2017), hlm. 439.

Agar semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan, pihak perusahaan juga harus memperhatikan pengawasan kepada karyawannya. Pengawasan merupakan fungsi utama manajemen organisasi. Pengawasan merupakan salah satu bentuk fungsi manajemen yang disebut pengendalian. Pengawasan yang efektif dan efisien yang dilakukan oleh perusahaan ke karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi karena perusahaan dapat melakukan alternatif solusi atas berbagai masalah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan pengawasan yang tidak efektif dan tidak efisien dapat membuat kedisiplinan kerja karyawan menjadi rendah sehingga roda kehidupan perusahaan berjalan secara tidak stabil. Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus dapat melakukan pengawasan secara efektif dan efisien pada karyawannya agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat meraih kesuksesan.⁷

Untuk menjamin disiplin kerja pegawai tentunya tidak akan optimal jika hanya melakukan pengawasan saja. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan

⁷ Karina Oktavia Barus, dkk,.....*Journal of Trends Economics and Accounting Research* Vol 3, No. 4 (2023), hlm. 570.

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai.⁸ Menurut Sedamaryanti dalam Aldo dkk,⁹ lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sama halnya dengan pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah provinsi, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 menetapkan bahwa Dinas Tenaga dan Transmigrasi Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Setiap pegawai dikantor tersebut dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat,

⁸ Ardin Putra and Kartir Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima," *Jurnal Manajemen dan Keuangan* vol 8, no. 1, (2020), hlm. 20

⁹ Aldo Herlamang, Dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1, (2014), hlm. 3.

berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target.¹⁰ Salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan ini adalah produktivitas yang tinggi, yang sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi kunci untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Dalam hal kedisiplinan, Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dituntut untuk mempunyai perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih melanggar aturan. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti dengan meminta daftar kehadiran pegawai satu tahun terakhir, serta melakukan wawancara dengan beberapa Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terlihat adanya penurunan disiplin kerja pegawai dikalangan pegawai. Hal ini tercermin dari peningkatan jumlah ketidakhadiran yang disebabkan oleh faktor sakit, izin, dan keterlambatan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai Sub Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, Bapak Jaka Supriyanto. Ia menjelaskan masih adanya fenomena yang terjadi didalam kantor berkaitan dengan disiplin kerja yaitu masih banyaknya pegawai yang terlambat dan lalai terhadap pekerjaannya. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY, jam masuk kerja telah ditetapkan pada pukul 07.00 WIB. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang datang melewati jam masuk yang telah ditetapkan,

¹⁰ Meilena Dwiyantri, "Analisis Kedisiplinan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jambi," *Skripsi* (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, 2023), hlm. 7.

sehingga tidak sesuai dengan aturan kehadiran yang berlaku. Fenomena keterlambatan ini terlihat dari adanya pegawai yang hadir setelah pukul 07.00 WIB, dengan waktu keterlambatan yang bervariasi, mulai dari beberapa menit hingga lebih dari 30 menit, bahkan ada yang datang mendekati 08.00 WIB. Selain itu, masih terdapat pegawai yang meninggalkan kantor tanpa izin atau tanpa keterangan yang jelas, sehingga mengganggu ketertiban dan kelancaran tugas pelayanan.

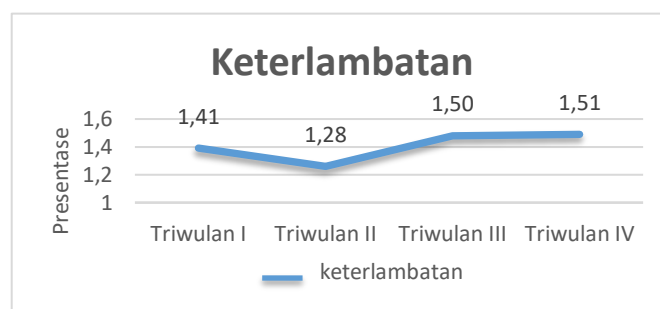
Tabel 1. 1
Presentase Keterlambatan Triwulan I – Triwulan IV 2024

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah keterlambatan	Presentase [%]
Triwulan I	59	84	70	1,41
Triwulan II	52	84	56	1,28
Triwulan III	65	84	82	1,50
Triwulan IV	64	84	81	1,51

Sumber : Data Primer Rekapitulasi Absensi DISNAKERTRANS DIY 2024

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan pegawai pada tahun 2024 dari mulai Triwulan I sampai II mengalami penurunan, kemudian mengalami kenaikan pada Triwulan III dan IV. Agar lebih jelas, dapat dilihat grafik dibawah ini.

Gambar 1. 1
Keterlambatan karyawan Triwulan I – Triwulan IV 2024



Sumber : Data Primer Rekapitulasi Absensi DISNAKERTRANS DIY 2024

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa pada triwulan I sampai triwulan IV 2024 jumlah keterlambatan pegawai mengalami fluktuasi. Pada triwulan I presentase keterlambatan pegawai sebesar 1,41% kemudian turun menjadi 1,28% pada triwulan II. Namun pada triwulan III presentase keterlambatan kembali naik menjadi 1,50% sampai triwulan IV yaitu 1,51%. Hal ini tentu menjadi masalah karena keterlambatan meningkat diakhir triwulan.

Dari pemaparan fakta diatas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mengalami masalah dalam hal disiplin. Apabila permasalahan ini tetap dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap kinerja atau produktivitas pegawai itu sendiri. Berdasarkan fenomena yang ada, tingkat kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY menjadi urgensi dalam penelitian ini. Sehingga penting untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Menciptakan pegawai yang disiplin tidaklah mudah karena disiplin kerja dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya meliputi pengawasan internal dan lingkungan kerja pada pegawai dapat diakomodasi dengan baik.

Salah satu faktor yang menjadi pengaruh belum tercapainya tingkat kedisiplinan adalah pengawasan internal dari atasan yang kurang tegas. Berdasarkan pra survei tentang pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY terlihat kurangnya ketegasan atasan dalam memberi sanksi atau teguran pada pegawai apabila setiap pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja dan terlihat juga kurangnya tindakan koreksi atasan terhadap setiap

pekerjaan pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga terlihat pengawasan terhadap pegawai belum optimal.

Permasalahan disiplin kerja juga timbul karena adanya pengaruh dari lingkungan kerja. Berdasarkan hasil data dari Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan 2022-2027 yang diambil dari situs resmi Dinas Ketenagakerjaan DIY. Data menunjukkan adanya kelemahan dalam manajemen lingkungan kerja yang dapat menghambat produktivitas dan efektivitas organisasi, diantaranya kurang profesionalisme dan optimal penguasaan personil dalam organisasi, masih adanya kesenjangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dengan teknologi yang berkembang, masih belum kuatnya komitmen personel terhadap dinas, kurang tertibnya pengelolaan administrasi anggaran, masih adanya ketimpangan dalam beban kerja dan tumpang tindih (*over lap*) dalam penerapan tupoksi antar unit kerja berkontribusi signifikan terhadap tingkat kedisiplinan. Kurang optimal komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, seksi dan bidang.¹¹ Dapat menciptakan kebingungan di kalangan pegawai, sehingga dapat menurunkan tingkat kedisiplinan mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **”Pengaruh Pengawasan Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”**

¹¹ Dokumen Perencanaan Strategis 2022-2027 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah pengawasan Internal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan internal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan

Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa
Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan untuk menerapkan berbagai teori yang didapatkan selama peneliti belajar di program studi Manajemen Dakwah khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan serta bahan pertimbangan kepada pimpinan lembaga yang bersangkutan khususnya dalam pengawasan internal dan lingkungan kerja dalam kedisiplinan pegawai

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan di samping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan penjabaran yang memiliki relevansi hubungan antara masalah yang akan diteliti dengan masalah terdahulu.

Sehingga bertujuan untuk menjadi referensi dan menunjukkan perbedaan antar penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Agar tidak adanya indikasi duplikasi. Setelah peneliti melakukan beberapa penelitian sebelumnya, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya yaitu:

Tabel 1. 2
Literature Review

No	Klasifikasi Penelitian	
1.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Hilawati Waliyah ¹²
	Tahun	2024
	Obyek	Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang)
	Judul & Variabel	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang)
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, pengawasan, dan kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu pengawasan dan lingkungan kerja juga dependen yaitu kedisiplinan pegawai
	Perbedaan	Terletak pada variabel independen yang memiliki 3 variabel sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel indenenden. objek penelitian yang diteliti berupa Karyawan SMC

¹² Hilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang" *Skripsi* Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng 2024.

		RS Telogorejo Semarang, serta rentang waktu penelitian yaitu tahun 2024. Sedangkan pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Pegawai DISNAKERTRANS DIY tahun 2025
2.	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Alvara Eka Salsabila ¹³
	Tahun	2023
	Obyek	Pegawai ASN di Lima Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten
	Judul & Variabel	Pengaruh Rotasi Kerja (X_1) Dan Pengawasan Internal (X_2) Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai (Y) Asn Di Lima Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, serta rotasi kerja dan pengawasan internal secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN pada lima instansi Pemerintah Kabupaten Klaten. Variabel rotasi kerja dan pengawasan internal berpengaruh sebesar 66,9% terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN pada lima instansi Pemerintah Kabupaten Klaten, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu pengawasan internal dan dependen yaitu kedisiplinan pegawai
	Perbedaan	Terletak pada variabel independen pertama (X_1) yang digunakan berupa rotasi kerja, objek penelitian yang diteliti berupa Pegawai ASN di Lima Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten,

¹³ Alvara Eka Salsabila, "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Asn di Lima Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2023).

		serta rentang waktu penelitian yaitu tahun 2023. Sedangkan pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Pegawai DISNAKERTRANS DIY tahun 2025
3.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Karina Oktavia Barus, Veny Puspita, Sintia Safrianti ¹⁴
	Tahun	2023
	Obyek	Karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu
	Judul & Variabel	Pengaruh Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan (Y) Kerja Karyawan
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti independen berupa pengawasan dan juga variabel dependen berupa kedisiplinan
4.	Perbedaan	Terletak pada variabel independen yang memiliki 3 variabel sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel independen. Objek penelitian yang diteliti berupa pegawai PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu, serta rentang waktu penelitian yaitu tahun 2023. Sedangkan pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Pegawai DISNAKERTRANS DIY tahun 2025
	Jenis	Skripsi
	Peneliti	Fatimatuz Zahro ¹⁵
	Tahun	2023
	Obyek	Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta

¹⁴ Karina Oktavia Barus, dkk,..."*Journal of Trends Economics and Accounting Research* "Vol 3, No. 4 Juni (2023).

¹⁵ Fatimatus Zahro, "Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat" *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2023).

	Judul & Variabel	Pengaruh Lingkungan Kerja, (X_1) Motivasi Kerja (X_2), dan Latar Belakang (X_3) Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Studi Kasus Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta)
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu lingkungan kerja
	Perbedaan	Terletak pada variabel independen yang memiliki 3 variabel sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel independen. Objek penelitian yang diteliti berupa Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta, serta rentang waktu penelitian yaitu tahun 2023. Sedangkan pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Pegawai DISNAKERTRANS DIY tahun 2025
5.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Novi Sri Sandywati ¹⁶
	Tahun	2021
	Obyek	Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo
	Judul & Variabel	Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo
	Metode	Kuantitatif

¹⁶ Novi Sri Sandywati, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai," *Journal on Education* 03, no. 04 (2021).

	Hasil	Hasil penelitian diperoleh bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan koefisien korelasi <i>product moment</i> diperoleh hasil 0,425. selanjutnya dengan perhitungan korelasi determinan diperoleh hasil sebesar 18,06%. Yang berarti bahwa peningkatan disiplin
		Pegawai negeri sipil pada sebesar 18,06% disebabkan oleh pelaksanaan pengawasan, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti berupa independen yaitu pengawasan internal dan dependen yaitu kedisiplinan pegawai
	Perbedaan	Terletak pada variabel independen yang memiliki 1 variabel sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel independen. Objek penelitian yang diteliti berupa Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo, serta rentang waktu penelitian yaitu tahun 2021. Sedangkan pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Pegawai DSNAKERTRANS DIY tahun 2025
6.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Ardin Putra, Kartini Aprianti ¹⁷
	Tahun	2020
	Obyek	Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima
	Judul & Variabel	Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar

¹⁷ Putra and Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol 8 No. 1(2020).

		dari nilai t-tabel $4,648 > 2,034$ dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat
	Persamaan	Terletak pada variabel yang diteliti yaitu independen berupa lingkungan kerja dan variabel dependen berupa disiplin kerja
	Perbedaan	Terletak pada variabel independen yang memiliki 1 variabel sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel independen. Objek penelitian yang diteliti Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, Serta Rentang Waktu Penelitian yaitu tahun 2020. Sedangkan pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Pegawai DISNAKERTRANS DIY tahun 2025
7.	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Ronal Donra Sihaloho, dan Hotlin Sirega ¹⁸
	Tahun	2019
	Obyek	Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan
	Judul & Variabel	Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata
	Persamaan	Terletak pada variabel independen berupa lingkungan kerja
	Perbedaan	Terletak pada variabel dependen berupa kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel dependen berupa kedisiplinan pegawai. Objek penelitian yang diteliti berupa karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan, serta rentang waktu penelitian yaitu tahun 2019. Sedangkan pada penelitian ini

¹⁸ Ronal, Hotlin., "Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan", *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol 9 no 2. 2019

		objek yang diteliti adalah Pegawai DISNAKERTRANS DIY tahun 2025
--	--	---

Sumber: Data skunder, diolah peneliti 2025

Berdasarkan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu di atas, secara garis besar dapat disimpulkan terdapat perbedaan meliputi: (1) Subjek penelitian tidak sama, (2) objek penelitian secara keseluruhan berbeda-beda, (3) rentang waktu yang diteliti beda dan (4) jumlah populasi dan sampel yang tidak sama, membuat hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pasti menunjukkan nilai signifikan yang tidak sama persis. Sehingga dapat ditegaskan bahwasanya skripsi ini belum pernah diteliti sebelumnya yang menjawab “Pengaruh Pengawasan Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Pengawasan Internal

a. Pengertian pengawasan internal

Pengawasan internal merupakan proses pemantauan terhadap seluruh aktivitas organisasi untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang sedang berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.¹⁹

Sedangkan pengawasan internal secara lebih luas adalah pengawasan dipahami sebagai upaya terstruktur untuk memantau apakah fungsi,

¹⁹ Sandyawati, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.” *Journal on Education*, Volume 03, No. 04, (2021).

aktivitas, dan kegiatan dalam organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.²⁰ Pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi atasan langsung terhadap pekerjaan dan hasil kerja bawahannya agar dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari ketentuan, ketentuan, peraturan-peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter mengartikan pengawasan sebagai suatu proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang ada.²¹

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah, mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara dan meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dalam menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan *system internal control* yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan atau organisasi, pegawai, dan masyarakat.²²

²⁰ Hilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang" *skripsi* (Jateng: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD 2024), hlm. 11-19.

²¹ Amirullah dan Budiyo, "*Pengantar Manajemen* (Cetakan Ke Dua)." (PT Graha Ilmu, 2004), hlm. 288.

²² Hasibuan Malayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke Tiga Belas)." (Jakarta: PT bumi aksara, 2009). Hlm. 180-183.

b. Tujuan dan fungsi pengawasan

Hasibuan menyebutkan bahwa tujuan utama pengawasan adalah:²³

- 1) Menjamin bahwa pelaksanaan proses berjalan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan
- 3) Memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Fungsi pengawasan adalah untuk menilai, menganalisis, memberikan rekomendasi, dan menyampaikan hasil dari surat atau laporan yang berkaitan dengan aktivitas organisasi atau lembaga yang sedang diselidiki. Fungsi pengawasan dibagi menjadi empat yaitu:²⁴

- 1) Mengukur apakah pengendalian manajemen sudah memadai dan dilaksanakan dengan efektif.
- 2) Menilai apakah laporan yang dihasilkan telah dengan akurat mencerminkan kegiatan yang sebenarnya.
- 3) Memastikan apakah setiap unit telah melaksanakan kebijakan dan prosedur yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Mengevaluasi apakah kegiatan telah dilakukan dengan efisien.

²³ *Ibid.*, hlm. 190

²⁴ Rieka Amalia Lubis, "Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai," *skripsi* (Medan: Universitas Medan Area 2019), hlm.15.

- 5) Menilai apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efektif, yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Dengan demikian fungsi pengawasan adalah membantu seluruh manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dengan melaksanakan analisa, penilaian, rekomendasi dan penyampaian laporan mengenai kegiatan yang diperiksa.

c. Jenis jenis pengawasan

Pada dasarnya Tindakan pengawasan internal dapat digolongkan sebagai berikut:²⁵

- 1) Pengawasan dari dalam pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang sedang dilakukan.
- 2) Pengawasan dari luar pengawasan yang dilakukan oleh aparat, unit, instansi, atau organisasi yang berada di luar perusahaan, yang bekerja berdasarkan instruksi atau permintaan yang diberikan kepada mereka.
- 3) Pengawasan preventif pengawasan yang dilakukan sebelum rencana dilaksanakan, dengan tujuan untuk mencegah kesalahan atau kekeliruan dalam perencanaan.
- 4) Pengawasan represif pengawasan yang dilakukan terhadap hasil yang dicapai, untuk memastikan mutu atau kualitas kerja serta pencapaian target yang telah ditetapkan.

²⁵ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan* (Jakarta: Gajah Press Mada 2012), hlm. 79.

d. Indikator pengawasan internal

Menurut Handoko²⁶ indikator pengawasan terdiri dari empat pengukuran yaitu :

1) Penetapan standar

Proses menetapkan patokan (target) atau hasil yang diinginkan untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga berfungsi sebagai batasan mengenai apa yang perlu dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2) Pengukuran kerja

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem pemantauan ditetapkan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang dan terus menerus, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis, inspeksi atau dengan pengambilan sampel.

3) Penilaian kinerja

Menilai atau membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

²⁶ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE 2016). hlm. 175-176.

4) Melakukan tindakan / tindakan koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerjaan sesuai dengan rencana.

2. Tinjauan Umum Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi kerja dianggap positif ketika pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan kenyamanan, efisiensi, dan keamanan. Menurut Siagan Khoir²⁷ lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai melaksanakan dan pekerjaan secara maksimal.

Sedangkan menurut Sedarmayanti lingkungan kerja mencakup keseluruhan peralatan, alat, dan bahan yang digunakan, bersama dengan kondisi sekitar tempat kerja individu. Ini juga mencakup metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.²⁸

Pendapat lain dari Sunyoto dalam Wawan dkk, lingkungan kerja

²⁷ Siagan dan Khoir “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 1,, No.1, 2018, hlm. 62.

²⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Badung : PT Refika Aditama 2013), hlm. 56.

merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.²⁹ Sutrisno juga mengungkapkan, lingkungan kerja yaitu segala fasilitas dan alat kerja yang terdapat di sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi terlaksananya suatu pekerjaan.³⁰ Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pegawai melakukan tugasnya yang mana keadaan ini dapat berpengaruh bagi pekerja waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas dari perusahaan.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Di dalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau *lay out* tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri.

²⁹ Wawan. Adi Nugroho and Muhammad Tahwin, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* Vol 01, no. 03 (2022), hlm. 267–73.

³⁰ Sutrisno E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. (Jakarta: Kencana 2009), hlm. 118.

Menurut Siagian Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis meliputi:³¹

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini termasuk hal yang penting untuk diberikan perhatian karena dapat mempengaruhi

³¹ Ronal Donra Sihalo and Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* Vol 9, no. 2 (2020). hlm 273.

hubungan yang terjalin dengan sesama anggota. Lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan antusiasme pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongkan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi karyawan, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi karyawan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran karyawan di perusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sendarmayanti,³² indikator lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu:

1) Kebersihan

Aspek ini terkait dengan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti kebersihan ruangan, kamar mandi, dan fasilitas lainnya. Kebersihan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kesehatan pegawai.

2) Tata letak ruangan kerja

Aspek ini terkait dengan desain dan tata letak ruangan kerja, seperti penempatan meja, kursi, dan peralatan kerja. Tata letak yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.

3) Hubungan sesama pegawai

Aspek ini terkait dengan hubungan antar pegawai, seperti komunikasi, kerja sama, dan dukungan. Hubungan yang baik antar pegawai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

4) Hubungan antara pegawai dan atasan

Aspek ini terkait dengan hubungan antara pegawai dan atasan, seperti komunikasi, pengawasan, dan dukungan.

³² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011) hlm. 34-35.

Hubungan yang baik antara pegawai dan atasan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

3. Kedisiplinan Pegawai

a. Pengertian kedisiplinan

Keseriusan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya mencerminkan disiplin kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi, semangat yang kuat, dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat terwujud. Oleh karena itu, setiap pemimpin atau manajer berusaha keras untuk memastikan bawahannya memiliki disiplin yang baik. Namun, mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik adalah tugas yang tidak mudah, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disiplin bukanlah sikap yang muncul begitu saja pada seorang karyawan, melainkan sikap yang perlu terus dilatih dan diterapkan secara konsisten.

Mahendro dan Doni³³ menyatakan Disiplin mempunyai dua pengertian. Pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan. Sedangkan menurut Hasibuan³⁴ disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

³³ Mahendro, Doni, "Manajemen Pengembangan SDM Konsep-Konsep Kunci", (Bandung: Alfabet, 2018), hlm. 221.

³⁴ Hasibuan Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 193.

yang berlaku. Menurut Bejo³⁵ Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja perusahaan, apabila melanggar maka pegawai dapat menerima sanksi yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dalam peraturan kerja.

Disiplin merujuk pada individu maupun kelompok yang memastikan adanya kepatuhan terhadap perintah dan menunjukkan inisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan meskipun tanpa perintah. tindakan manajemen untuk memberikan dorongan dalam pelaksanaan standar organisasi, yang berupa pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan melibatkan pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai, sehingga timbul kemauan dalam diri pegawai untuk bekerja sama dan mencapai prestasi yang lebih baik. Masalah disiplin pegawai sangat penting, terutama dalam upaya mempercepat dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, aparatur pemerintah sebagai penggerak utama pembangunan harus menjadi

³⁵ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 295.

pelopor dalam masalah disiplin, mengingat tugas, fungsi, dan tanggung jawab mereka yang sangat berat, kompleks, dan menentukan. Aparatur harus terus meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam pelaksanaan tugas. Kedisiplinan berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan, keharmonisan, dan pengembangan tabiat. Definisi ini jelas menunjukkan bahwa tujuan disiplin pada dasarnya adalah untuk menciptakan keharmonisan dan kewajaran dalam kehidupan kelompok, baik dalam organisasi formal maupun non-formal.³⁶

Disiplin dalam pekerjaan sangat penting karena diharapkan pegawai dapat mematuhi sebagian besar aturan dan melaksanakan tugas sesuai prosedur secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, jika pegawai tidak mengikuti aturan yang ditetapkan di instansi, langkah terakhir yang dapat diambil adalah tindakan disiplin terhadap pegawai yang kinerjanya tidak memenuhi standar. Tindakan disiplin ini bisa berupa teguran, penskoran, penurunan pangkat dan gaji, serta pemecatan. Tindakan disipliner tidak mencakup pemberhentian sementara atau pengurangan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau berkurangnya pekerjaan. Tindakan disipliner tersebut diambil akibat perilaku tertentu

³⁶ Rini Angraini, "Analisis Kedisiplinan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi." *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin 2023), hlm. 35.

dari pegawai yang mengakibatkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran terhadap peraturan instansi.

b. Jenis-jenis disiplin

Menurut Hartatik³⁷ terdapat banyak jenis disiplin diantaranya:

1) Disiplin diri

Disiplin diri mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki disiplin diri, pegawai akan merasa bertanggung jawab, dan dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai diri sendiri dan juga orang lain.

2) Disiplin kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal dimana masing-masing pegawai dalam kelompoknya berperan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini dapat terwujud jika setiap pegawai menanamkan disiplin kelompok.

3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, semua pegawai perusahaan dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

³⁷ Hartatik, "Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:PT Persada, 2018), hlm. 190.

4) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak para pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah pegawai melakukan perbuatan yang tidak baik dan melanggar peraturan perusahaan

5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman disiplin progresif yang diberikan pada pegawai sebagai teguran secara lisan oleh seorang atasan, diskors atau diberhentikan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan³⁸ faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi adalah:

1) Tujuan dan Kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka

³⁸ Malayu Hasibuan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 194-197.

kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Inilah pentingnya *asas the right man in the right place and the right in the right job*.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan dan membentuk kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur dan adil, serta kata-kata harus sesuai dengan perbuatan, maka disiplin kerja pegawai akan ikut baik. Akan tetapi jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya akan melakukan hal yang sama pula (kurang disiplin).

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) menyatakan suatu yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena dengan balas jasa tersebut akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai akan semakin baik pula. Akan tetapi jika balas jasa yang diterima tersebut relatif kecil atau kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia. Apabila keadaan yang dijadikan dalam pemberian balas jasa (pengakuan)

atau hukuman, akan merasa terciptanya disiplin yang baik. Jadi seorang atasan harus bisa selalu bersikap adil terhadap para pegawai agar disiplin pegawai itu akan baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya disiplin pegawai baik pula.

5) Waskat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan pegawai. Karena waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung menguasai perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan moral kerja pegawai, karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan- pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Beratnya suatu hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi. Atasan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Atasan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan atasan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan. Atasan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikut diantara sesama pegawai. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin yang baik pada perusahaan. Jadi disiplin pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara disiplin dalam kantor.

9) Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kesejahteraan karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang memadai sangat mempengaruhi kedisiplinan.

d. Indikator kedisiplinan kerja

Menurut Bejo Siwanto³⁹, memaparkan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

³⁹ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 298.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

e. Hambatan- hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja.

Kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja adalah sulitnya bersikap gigih terhadap karyawan yang terbukti bersalah, misalnya: meninggalkan pekerjaan tidak tepat waktu dan datang terlambat pada jam kerja serta pegawai yang tidak mengoptimalkan jam kerjanya. Pegawai dapat digolongkan dalam kriteria sebagai berikut:

- 1) Pegawai yang berprestasi dan memiliki potensi
- 2) Pegawai yang berpotensi tetapi mempunyai masalah
- 3) Pegawai yang biasa-biasa saja dan sulit untuk mengembangkan diri
- 4) Pegawai yang tidak berpotensi dan tidak memiliki motivasi kerja yang baik

Kriteria 1 (satu) pegawai tidak mengalami masalah serius untuk meningkatkan disiplin kerja karena pegawai memiliki motivasi yang baik untuk berhasil. Pegawai dengan kriteria 2 (dua) telah menemukan potensi yang menunjukkan masalah yang signifikan, misalnya masalah kedisiplinan. Mereka dengan kriteria 3 (tiga) tergolong normal tetapi mengalami kesulitan dalam memenuhi potensinya, umumnya para pegawai ini cukup pasif. Dan kriteria 4 (empat) pegawai mengalami kesulitan dalam meningkatkan kedisiplinan karena cenderung mengabaikan aturan yang telah ditetapkan organisasi dan sanksi yang diberikan tidak efektif untuk mengubah perilaku tersebut.

4. Hubungan Antara Pengawasan Internal dan Lingkungan Terhadap Tingkat Kedisiplinan

a. Pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai

Pengawasan adalah proses untuk memastikan agar kegiatan atau aktivitas terarah dan fokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilaksanakan oleh instansi dalam kegiatan operasional sangat penting untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Dengan melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan tersebut, instansi dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan rencana yang telah disusun. Terkait dengan kedisiplinan, pengawasan yang efektif akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ketika pengawasan diterapkan dengan baik, pegawai akan lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku, karena adanya pemantauan yang konsisten terhadap kinerja mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alvara Eka Salsabila pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai ASN Di Lima Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten yang menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kedisiplinan kerja.⁴⁰ Dan penelitian yang dilakukan Karina, dkk., pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu hasil penelitian yang diperoleh pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kedisiplinan karyawan.⁴¹

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Apabila lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai seperti lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, fasilitas AC, kondisi ruangan yang rapi, sirkulasi udara yang ada di kantor serta lingkungan kerja non fisik seperti hubungan

⁴⁰ Alvara Eka Salsabila, "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Asn di Lima Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga 2023)

⁴¹ Karina Oktavia Barus, dkk,..."*Journal of Trends Economics and Accounting Research* Vol 3, No. 4 (2023).

antara pegawai yang harmonis juga kerja sama dalam *team work* yang terjalin telah mendukung tingkat kedisiplinan pegawai dan membuat pegawai merasa nyaman, maka pegawai dapat bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Demikian pula sebaliknya, jika lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai tidak baik dan tidak mendukung untuk dapat bekerja secara optimal, maka kedisiplinan pegawai akan menurun.

Penelitian ini didukung oleh Ardin Putra dan Kartini Aprianti⁴² pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima menemukan hasil bahwa dengan hitung t lebih besar dari nilai t -tabel $4,648 > 2,034$ dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.

- c. Pengaruh pengawasan internal dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai

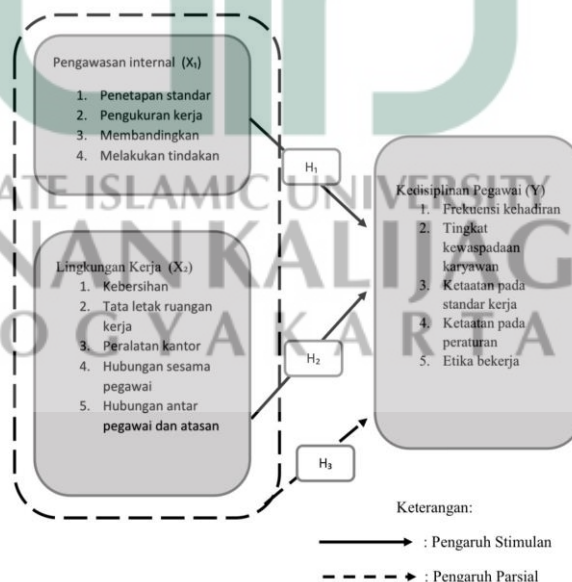
Pengawasan internal yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan pegawai. Pengawasan internal memberikan kontrol dan memastikan kepatuhan terhadap aturan, sementara lingkungan kerja yang mendukung memotivasi pegawai untuk berperilaku disiplin dan produktif. Dengan pengawasan internal yang jelas dan lingkungan kerja yang positif,

⁴² Putra and Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol 8 No. 1 (2020)

kedisiplinan pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilawati Waliyah pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang) yang menunjukkan bahwa pengawasan internal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kedisiplinan kerja.⁴³ Berdasarkan kerangka teori tersebut, terdapat keterkaitan dengan penelitian ini sehingga dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Kerangka Pemikiran Teoritik



⁴³ Hilawati Pengaruh motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan *skripsi* Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng 2024.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis yang menjadi kesimpulan sementara dari penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

H₁ : Pengawasan internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

H₃ : Pengawasan internal dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Pengawasan Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel pengawasan internal dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,018 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,989 ($2,018 > 1,989$). Dan nilai signifikansi variabel Pengawasan Internal (X_1) sebesar 0,047 yang artinya lebih kecil daripada 0,05 ($0,047 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,547. Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwasannya variabel lingkungan kerja memiliki nilai T_{hitung} sebesar 4,306 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,989 ($4,306 > 1,989$). Dan nilai signifikansi variabel Pengawasan Internal (X_1)

sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_2 diterima

3. Pengawasan internal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 23,930 dengan nilai F_{tabel} yaitu 3,11. Artinya, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,930 > 3,11$). Disisi lain nilai signifikansi sebesar 0,000 yang bearti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan internal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Bagi instansi khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Perlunya evaluasi dan monitoring secara teratur terhadap pengawasan internal dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

Aldo Herlamang, Dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1, 2014.

Alvara Eka Salsabila, "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Asn di Lima Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2023.

Amirullah dan Budiyono, "Pengantar Manajemen (Cetakan Ke Dua)." (PT Graha Ilmu, 2004.

Andi Ghefara. "Pengaruh pengawasan terhadap produktifitas kerja pegawai negeri sipil bagian biro umum di secretariat daerah Sulawesi selatan", Universitas Muhammadiyah Makassar 2024.

Ardin Putra and Kartir Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima," *Jurnal Manajemen dan Keuangan* vol 8, no. 1, 2020.

Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Budi Darma, *Tatistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, DKI Jakarta: Guepedia 2021.

Dokumen Perencanaan Strategis 2022-2027 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta.

Dokumen RENSTRA 2022-2027 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah istimewa Yogyakarta

Dokumen, kontak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/kontak/>

Dokumen, profil Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, [https://nakertrans.jogjaprov.go.id/sejarah- dinas/#](https://nakertrans.jogjaprov.go.id/sejarah-dinas/#)

Dokumen, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Fatimatus Zahro, "Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat" Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2023.

Google maps Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Istimewa Yogyakarta
<https://maps.app.goo.gl/M9dWTqF8Xn1UEGaK6>,

Handoko T. Hani, "*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*," Yogyakarta: BPFE 2016.

Hartatik, "Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:PT Persada, 2018.

Hasibuan Malayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tiga Belas)*." Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

Hasibuan Malayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Bumi Aksara, 2019

Hilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang" Jateng: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD 2024.

Ibnu Sina Samura, "Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu," *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* Vol 4 No. 1, 2017.

Karina Oktavia Barus, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan", *Journal of Trends Economics and Accounting Research* Vol 3, No. 4, 2023.

Mahendro, Doni, "Manajemen Pengembangan SDM Konsep-Konsep Kunci", Bandung: Alfabet, 2018.

Manullang, "*Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*," Jakarta: Gajah Press Mada 2012.

Meilena Dwiyanti, "Analisis Kedisiplinan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jambi," Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, 2023.

Novi Sri Sandyawati, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai,” *Journal on Education* 03, no. 04 2021.

Purwanto S. Katidjan, dkk. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3*, 2019.

Rieka Amalia Lubis, “Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai,” Medan: Universitas Medan Area 2019.

Rini Angraini, “Analisis Kedisiplinan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi.” Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin 2023.

Ronal, Hotlin., “Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol 9 no 2. 2019.

Roni Priyanda Amruddin, *Metedeologi Penelitian Kuantitatif*, Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022.

Sandyawati, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.” *Journal on Education*, Volume 03, No. 04, 2021.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Badung : PT Refika Aditama 2013.

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan prokduktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2011.

Siagan dan Khoir “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 1,, No.1, 2018.

Sidik Priadana dan Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* Tangerang: Pascal Books, 2021.

Sutrisno E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. .Jakarta: Kencana 2009.

Undang-Undang tentang Pelayanan Publik, Pasal 3 UU Nomor 25 Tahun 2009.

Wawan. Adi Nugroho and Muhammad Tahwin, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* Vol 01, no. 03 2022.

Zahro, “Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat ” UIN Sunan Kalijaga 2023.

