



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DENGAN PENGAWASAN SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
LAMONGAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan
Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

**Siti Aisyah
NIM. B04218022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Aisyah

NIM : B04218022

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”** adalah benar merupakan karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 05 April 2022

Yang membuat pernyataan

The image shows an official stamp of the Indonesian Ministry of Religious Affairs (Kementerian Agama) and a handwritten signature. The stamp includes the Garuda Pancasila emblem, the text 'KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA', and a 'METERAL TEMPEL' (adhesive meter) with the number '048AJX679254288'.

Siti Aisyah

NIM. B04218022

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Siti Aisyah
NIM : B04218022
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 04 April 2022

Menyetujui

Pembimbing,



Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderasi
di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan**

Skripsi oleh Siti Aisyah B04218022
Telah diuji dan dinyatakan lulus di depan Tim Penguji Skripsi
Pada tanggal 12 April 2022

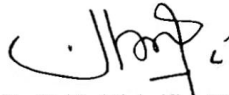
Tim Penguji

Penguji II



Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji I



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005



Surabaya, 12 April 2022
Dekan,

Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siti Aisyah
NIM : B04218022
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : aisyahaisyaa22@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI

DENGAN PENGAWASAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR

KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMONGAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Juni 2022

Penulis

(SITI AISYAH)

ABSTRAK

Siti Aisyah, NIM B04218022, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengawasan sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian meliputi uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan uji MRA (*Moderate Regression Analysis*). Penelitian ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan menggunakan 39 responden.

Hasil dalam penelitian menunjukkan hubungan positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil lain dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja. variabel pengawasan merupakan variabel independent dalam hubungannya dengan disiplin kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan.

ABSTRACT

Siti Aisyah, NIM B04218022, 2022. The Effect of the Work Environment on Employee Work Discipline with Supervision as a Moderating Variable at the Office of the Ministry of Religion, Lamongan Regency.

This study aims to determine whether or not the influence of the work environment on the work discipline of employees at the Ministry of Religion of Lamongan Regency. In addition, the purpose of this study is to determine whether supervision as a moderating variable strengthens the influence of the work environment on the work discipline of employees of the Ministry of Religion of Lamongan Regency.

The method used in this research is quantitative research. This study uses the associative hypothesis. Data analysis techniques used to answer the research objectives include classical assumption test, simple linear regression test and MRA (Moderate Regression Analysis) test. This study took place at the Office of the Ministry of Religion of Lamongan Regency using 39 respondents.

The results in the study show a positive relationship between the work environment and employee work discipline. Other results can be concluded that the supervision variable is not a moderating variable in the relationship between work environment variables and work discipline variables. supervision variable is an independent variable in relation to work discipline.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Supervision.

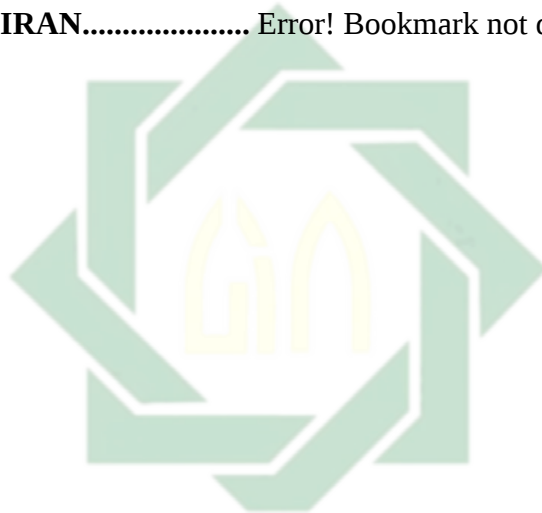
DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Pembahasan.....	17
BAB II	19
KAJIAN TEORITIK.....	19

A. Kerangka Teori	19
1. Lingkungan Kerja (X)	19
2. Disiplin Kerja (Y)	31
3. Pengawasan (Z)	47
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	61
C. Paradigma Penelitian.....	66
D. Hipotesis Penelitian.....	68
BAB III.....	70
METODE PENELITIAN.....	70
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	70
B. Lokasi Penelitian.....	71
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	72
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	74
E. Tahap-Tahap Penelitian.....	77
F. Teknik Pengumpulan Data	79
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	81
H. Teknik Analisis Data.....	87
BAB IV	94
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	94
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	94
1. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.....	94

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.....	96
3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan	97
B. Penyajian Data	101
1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X).....	101
2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja (Y)	111
3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengawasan (Z).....	120
4. Uji Asumsi Klasik.....	128
C. Pengujian Hipotesis	132
1. Hipotesis pertama.....	132
2. Hipotesis kedua.....	135
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	142
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan	143
2. Lingkungan kerja dan pengawasan memperkuat atau memperlemah dalam memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan ..	144
BAB V	147

PENUTUP.....	147
A. Kesimpulan.....	147
B. Saran dan Rekomendasi.....	148
C. Keterbatasan Penelitian	149
DAFTAR PUSTAKA.....	150
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1.....	82
Tabel 3. 2.....	82
Tabel 3. 3.....	83
Tabel 3. 4.....	85
Tabel 3. 5.....	86
Tabel 3. 6.....	86
Tabel 4. 1.....	102
Tabel 4. 2.....	103
Tabel 4. 3.....	103
Tabel 4. 4.....	104
Tabel 4. 5.....	105
Tabel 4. 6.....	106
Tabel 4. 7.....	106
Tabel 4. 8.....	107
Tabel 4. 9.....	108
Tabel 4. 10.....	109
Tabel 4. 11.....	109
Tabel 4. 12.....	111
Tabel 4. 13.....	112
Tabel 4. 14.....	112
Tabel 4. 15.....	113
Tabel 4. 16.....	113
Tabel 4. 17.....	114
Tabel 4. 18.....	115
Tabel 4. 19.....	115
Tabel 4. 20.....	116

Tabel 4. 21.....	117
Tabel 4. 22.....	118
Tabel 4. 23.....	118
Tabel 4. 24.....	119
Tabel 4. 25.....	120
Tabel 4. 26.....	121
Tabel 4. 27.....	122
Tabel 4. 28.....	123
Tabel 4. 29.....	123
Tabel 4. 30.....	124
Tabel 4. 31.....	125
Tabel 4. 32.....	125
Tabel 4. 33.....	126
Tabel 4. 34.....	127
Tabel 4. 35.....	129
Tabel 4. 36.....	130
Tabel 4. 37.....	132
Tabel 4. 38.....	133
Tabel 4. 39.....	133
Tabel 4. 40.....	134
Tabel 4. 41.....	136
Tabel 4. 42.....	137
Tabel 4. 43.....	137
Tabel 4. 44.....	140
Tabel 4. 45.....	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kab. Lmg.....	97
Gambar 4. 2.....	131



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Unsur paling penting yang harus dimiliki sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia. Dengan alasan, sumber daya manusia adalah faktor utama penggerak sebuah organisasi. Setiap individu pasti memiliki kapabilitas. Oleh karena itu, kapabilitas sdm harus terus menerus dilatih dan dikembangkan. Organisasi yang mengelola sumberdaya manusianya dengan baik akan terlihat efisien dan efektif. Dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan penerapan fungsi manajemen dengan baik juga. salah satu fungsi manajemen yang merupakan penggerak ialah fungsi *Actuating*. *Actuating* menurut George R. Terry adalah usaha menggerakkan anggota organisasi dengan berbagai cara sampai pada akhirnya semua anggota memiliki keinginan serta usaha agar tujuan anggota dan organisasi dapat dicapai. *Actuating* memiliki peran besar pada manajemen sumber daya manusia, karena pada fungsi ini kegiatan dan aktivitas organisasi dilakukan secara fisik. Operasional manajemen akan berlangsung dengan baik dan lancar apabila fungsi ini berjalan dengan baik.

Usaha organisasi dalam mencapai tujuan dengan berpacu pada perencanaan dan

pengorganisasian disebut dengan *Actuating*.¹ Dalam menjalankan fungsi *actuating* diperlukan adanya sdm sebagai perantara tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dikatakan efektif apabila semua anggotanya aktif dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan analisa Winanti mengenai fungsi *actuating* salah satunya adalah pemeliharaan moral dan disiplin.² Disiplin kerja yang tinggi mampu membantu sumber daya manusia mencapai hasil yang optimal.

Actuating dapat dilakukan setelah organisasi memiliki perencanaan dan struktur pengorganisasian sebagai pelaksana rencana. *Actuating* atau penggerak menjadi fungsi manajemen paling utama, fungsi ini lebih menekankan kegiatan yang dihubungkan secara langsung dengan sumber daya manusia, berbeda dengan fungsi perencanaan dan pengorganisasian yang kebanyakan berkaitan dengan proses manajemen. Untuk mencapai tujuan, program kerja organisasi harus dioptimalkan. Dalam fungsi manajemen, *actuating* memiliki fungsi sebagai pengarah, pembimbing dan pendorong oleh atasan kepada bawahannya. Untuk mendapatkan pencapaian yang optimal, disiplin kerja harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam melakukan tugas. Fungsi *actuating* lainnya ialah

¹ Endah Tri Wisudaningsih, "Konsep Actiating dalam Al-Qur'an dan Hadits", Humanistika, Vol 4 No. 1 Januari 2018, 2.

²Eki Dwi Cahyadi dkk, "Pengarahan (actuating)", diakses di [https://www.academia.edu/36609253/PENGARAHAN ACTUATING](https://www.academia.edu/36609253/PENGARAHAN_ACTUATING), pada 01 November 2021

upaya perencanaan yang sekiranya akan menjadi kenyataan. Upaya tersebut berupa pengarahan dan pemberian motivasi serta komunikasi antar pegawai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang bekerja secara disiplin merupakan hasil dorongan dari lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang disiplin akan mengikuti kegiatan dengan baik dan maksimal sesuai dengan peran, kewajiban dan tanggungjawabnya masing-masing.

Disiplin kerja merupakan hal utama yang wajib dimiliki pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.³ Kesungguhan seorang pegawai dalam memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya merupakan wujud dari disiplin kerja. Disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, serta terpenuhinya tujuan organisasi. Disiplin kerja ialah kondisi kejiwaan seseorang atau kelompok yang memiliki keinginan untuk menaati peraturan organisasi. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu yang memiliki pengaruh secara langsung yaitu lingkungan kerja.⁴ Maka dari itu, diperlukan perhatian dari organisasi terhadap lingkungan kerja pegawai. Rasa nyaman

³ Miftahul Mujib, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (studi pada pegawai badan kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)”, Skripsi, Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016, 2.

⁴ Niken Herawati dan Asrah Tandirerung, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. RPJ”, Jurnal AKRAB JUARA, Vol 4 NO. 2, Mei 2019, 28

ketika bekerja diciptakan dari lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai akan merasa betah di tempat kerja dan dapat melakukan segala aktivitas dengan baik. Seperti, tiba di tempat kerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan semua tugas dengan baik. Selain lingkungan kerja, pengawasan dari pemimpin juga memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Apabila pengawasan berlangsung secara efektif, maka hubungan yang terjalin antara pemimpin dan pegawai akan harmonis.⁵ Dengan begitu, tingkat disiplin kerja pegawai akan naik, sebab ia merasakan tugas tersebut tanggung jawab bersama. Sebaliknya jika pimpinan tidak memberikan pengawasan, maka akan terjadi penyimpangan, disebabkan menurunnya disiplin kerja pegawai yang berpengaruh pada hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, sistem pengawasan yang efektif diperlukan untuk perkembangan positif organisasi. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pegawai atas peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Wajib hukumnya bagi seorang pegawai untuk menaati pemimpin, dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 59 dijelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ....^٥

⁵ Nurbudiwati, Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut”, Journal of Knowledge Management Vol 12 No. 01; Tahun 2018, 31

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan kepada Ulil Amri di antara kamu...”*⁶

Penggalan ayat diatas menjelaskan tentang perintah Allah kepada hambanya untuk bersikap disiplin dengan senantiasa menaati peraturan yang telah dibuat oleh pemimpin. Bukan hanya mengenai pemenuhan peraturan, ketepatan dan pemanfaatan waktu juga merupakan sebuah kedisiplinan dalam bekerja. Islam mengajarkan agar lebih menghargai waktu, sebagaimana dijelaskan dalam Surah Al-Asr ayat 1-3. Yang artinya berbunyi:

*“Demi waktu, sesungguhnya manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.*⁷

Ayat diatas mengingatkan, mutlak hukumnya bagi seseorang untuk beraktivitas dengan tepat waktu. Tingkat disiplin kerja sumberdaya manusia menentukan kesuksesan organisasi tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat ditumbuhkan melalui manajemen waktu yang baik untuk meningkatkan kualitas diri SDM. Dalam organisasi, manusia dipandang sebagai penggerak. Kedisiplinan seorang pegawai dalam bekerja dapat terlihat ketika pegawai memiliki kesadaran diri untuk menaati semua peraturan

⁶ Q.S An-Nisa 59

⁷ Q.S Al-Asr 1-3

yang ada pada organisasi. Pimpinan harus mencermati dan menjaga kedisiplinan seluruh anggotanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Seorang pimpinan selalu berupaya untuk kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai sehingga akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja dapat tercipta apabila lingkungan kerja yang ada terasa nyaman, baik lingkungan fisik atau baiknya komunikasi antar sumber daya manusia. Jika tidak ada dukungan sikap disiplin kerja dari pegawai, pekerjaan yang ada akan terbengkalai dan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang diakui pemimpin organisasi sebagai bentuk upaya dalam memastikan hasil kerja pegawai sama dengan standar yang ditetapkan dalam rencana sebelumnya. Kemampuan seorang pemimpin dapat diukur melalui perbandingan antara yang seharusnya dicapai dengan hasil yang ada.⁸ Dalam organisasi, pengawasan menjadi sebuah kebutuhan yaitu untuk memastikan semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Definisi pengawasan menurut Siagin ialah salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen, apabila pengawasan tidak di laksanakan, maka akan mengakibatkan

⁸ Sondang P Siagin, "Manajemen Dalam Pemerintahan", (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI Bersama Penerbit Administrasi Jakarta: 1985), 62

pada hancurnya sebuah organisasi.⁹ Sebagai pengawas, pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada pegawai. Pemberian motivasi memiliki tujuan agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik serta pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Suatu hal yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai disebut dengan lingkungan kerja.¹⁰ Pegawai akan merasa betah dan tidak mudah bosan apabila lingkungan kerjanya baik. Lingkungan kerja meliputi kehidupan fisik, social, dan psikologi dalam organisasi. Produktivitas dan kinerja pegawai akan baik apabila ia berada di lingkungan kerja yang baik. Dengan begitu, kedisiplinan kerja pegawai otomatis meningkat.

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Kementerian Agama Kabupaten Lamongan didirikan pada tahun 1946. Sebelum merubah namanya menjadi Kantor Kementerian Agama, terlebih dahulu bernama Kantor Urusan Agama yang kemudian terjadi perubahan institusi pada tahun 1972 menjadi istilah Kantor Perwakilan Departemen Agama lalu pada tahun 2010 berubah

⁹ Ruwaeda dkk, “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara”, Vol 2, No. 1, Februari 2021, 268

¹⁰ Sodexo, “Memahami Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja”, diakses di <https://www.sodexo.co.id/pengertian-dan-jenis-lingkungan-kerja/>, pada November 3, 2021

nama menjadi Kantor Kementerian Agama hingga sekarang.¹¹ Kementerian Agama Kabupaten Lamongan memiliki beberapa unit pelayanan, yaitu seksi Pendidikan Pondok Pesantren, seksi Penyelenggara Syariah, seksi Pendidikan Madrasah, seksi Pendidikan Agama Islam, seksi Bimas Islam, dan seksi Penyelenggara Haji dan Umroh. Setiap pegawai memiliki tugas yang berbeda di setiap bidangnya. Setiap tugas yang dibebankan menuntut pegawai untuk selalu disiplin dalam bekerja. Kecepatan dan ketepatan pegawai dalam bekerja akan meningkatkan citra positif Kemenag di mata masyarakat. Dengan begitu, pimpinan Kemenag Lamongan mengupayakan dengan memberikan lingkungan kerja senyaman mungkin. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹² Kondisi lingkungan kerja pegawai Kemenag Lamongan yang dapat dilihat secara jasmani ialah bentuk dari lingkungan kerja fisik, sedangkan keadaan yang sedang terjadi di Kemenag Lamongan disebut dengan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja antar rekan kerja dan pemimpin. Selain itu, untuk memastikan semua tugas dikerjakan baik oleh pegawai, di Kemenag Lamongan terdapat pelaporan hasil kerja harian dan bulanan pada

¹¹ Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, 2018

¹² Ardin Putra dan Kartini Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima", Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8 (1), 2020, 20

bagian kepegawaian serta adanya evaluasi oleh bagian dan audit dari Direktorat Jendral Kemenag RI. Sehingga dengan begitu para pegawai akan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Pada pengembangan keilmuan, penelitian ini memiliki implikasi yang cukup besar khususnya pada bidang manajemen. Penelitian ini dapat memberikan wawasan pembaca tentang fungsi *actuating*, terlebih khusus pada mahasiswa manajemen dakwah terkait dampak pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di lembaga pemerintahan. Pengetahuan yang ada pada penelitian ini dapat di aplikasikan secara nyata ke dunia kerja dan dapat dikembangkan ke penelitian selanjutnya.

Penelitian ini juga memiliki implikasi terhadap organisasi berupa kemampuan organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, pemimpin dapat melakukan pengawasan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan suatu organisasi melalui lingkungan kerja fisik yang nyaman, sarana prasarana yang memadai, dan rekan kerja yang komunikatif. Dengan lingkungan yang nyaman dan pengawasan dari pimpinan sehingga dapat menciptakan pegawai yang disiplin dalam bekerja.

Berlandaskan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, penulis tertarik untuk membahas lebih tentang pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai di Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Oleh sebab itu, penulis ingin menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang diatas, peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan?
2. Apakah pengawasan sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan pengawasan sebagai variabel moderasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, yaitu:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Untuk mengetahui apakah pengawasan sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak:

1. Manfaat teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah pengetahuan terkait dengan topik pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. penulis juga berharap penelitian-penelitian selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini menjadi sebuah referensi apabila memiliki topik pembahasan yang sama.

2. Manfaat praktis

Harapan dari peneliti, para pembaca mendapatkan pemahaman dan informasi terkait pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dari penelitian ini. penulis juga berharap penelitian ini dapat memberikan nilai guna dalam meningkatkan kedisiplinan kerja terkait beberapa faktor, yaitu pengawasan dan lingkungan kerja.

E. Definisi Operasional

Definisi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan variabel yang ada pada judul disebut dengan definisi operasional. Pemberian definisi operasional untuk judul penelitian ini memiliki tujuan agar penelitian lebih terfokuskan. Adapun definisi operasional pada penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja (X)

Pada penelitian ini, yang dimaksud dengan lingkungan-kerja ialah apapun yang ada disekeliling lingkungan kerja pegawai, baik yang terlihat secara fisik maupun yang hanya dapat dirasakan yang dimana hal itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kartono mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yaitu sikap yang dimiliki seorang pegawai dalam bertutur kata, tolong menolong, saling tegur, saling mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan yang terjalin antar pegawai.¹³ Pegawai akan mudah sakit, stress dan sulit berkonsentrasi apabila kondisi lingkungan kerjanya buruk, sebaliknya jika lingkungan kerjanya baik akan membawa efisiensi kerja yang maksimal. Dibawah ini merupakan dimensi lingkungan kerja menurut Nitisemo:¹⁴

a. Suasana kerja

¹³ Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, Jurnal *Economia*, Vol 9, No. 2, Oktober 2013, 195

¹⁴ Abner Naa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni”, Jurnal *Renaissance*, Vol. 2, No. 02, Agustus 2017, 169

Suasana kerja merupakan keadaan yang terjadi disekeliling pegawai yang sedang bekerja dan kondisi yang ada memiliki pengaruh kepada pekerjaan itu sendiri. Menurut pendapat Soedarmayanti suasana kerja yang nyaman meliputi, penerangan, ketenangan, dan suhu ruangan.¹⁵

- b. Tersedianya fasilitas untuk pegawai
Maksud fasilitas kerja disini ialah alat yang memiliki fungsi untuk membantu mempermudah pekerjaan pegawai. Fasilitas kerja yang dimaksudkan tidak harus baru, dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap akan menunjang pegawai sewaktu bekerja

- c. Hubungan dengan rekan kerja
Hal yang dapat memengaruhi agar pegawai betah di tempat kerja salah satunya ialah hubungan harmonis antar pegawai. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga memberikan pengaruh juga terhadap kedisiplinan pegawai.

2. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja yaitu kegigihan, kepatuhan, kegiatan, sikap hormat yang di tampilkan

¹⁵ Windy Desyana Pratiwi dan Mawarta Onida Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kontrak Divisi Area Jakarta PT. INDOSAT, Tbk”, Epigram, Vol. 11 No. 2, 2 Oktober 2014, 83

pegawai atas peraturan dari hasil kesepakatan bersama antara organisasi dan seluruh pegawai.¹⁶ Menurut Sastrohadiwiryo pembinaan kedisilinan kepada pegawai memiliki tujuan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan benar, mereka menggunakan dan memelihara fasilitas dengan benar berbuat serta berperilaku sesuai peraturan yang ada dan menghasilkan tingginya produktivitas.¹⁷ Robbins menyatakan terdapat tiga indicator dari disiplin kerja, antara lain¹⁸:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu memiliki arti taat dan patuh terhadap jam kerja. Meliputi, kehadiran, jam pulang, dan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

b. Disiplin peraturan

¹⁶ Eti Dwi Rahayu, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang”, Skripsi, Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, Semarang 2006, 11

¹⁷ Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, Jurnal *Economia*, Vol 9, No. 2, Oktober 2013, 194

¹⁸ Muchlisin Riadi, “Disiplin Kerja-Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi”, diakses di <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>, pada 01 November 2021

Organisasi atau perusahaan membutuhkan komitmen dari para pegawai. Sebab, organisasi memiliki berbagai jenis peraturan yang harus dipatuhi. Peraturan ditetapkan demi tercapai dan berjalannya setiap perencanaan dengan efektif. Disiplin peraturan yang dimaksud meliputi, ketaatan dalam melaksanakan perintah pemimpin, mematuhi tata tertib yang berlaku dan kelengkapan berseragam.

c. Disiplin tanggung jawab

Didalam pekerjaan, tanggung jawab yang dimaksud ialah melaksanakan pekerjaan sesuai perencanaan, memeriksa hasil pekerjaan dan keberanian dalam menerima resiko. Disiplin tanggung jawab yang dimaksud juga termasuk tanggung jawab atas pemeliharaan peralatan kantor. Sikap ke hati-hatian pegawai saat menggunakan alat kantor dapat menghindarkan alat kantor dari kerusakan.

3. Pengawasan (Z)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang memiliki fungsi untuk menjamin pelaksanaan kerja berjalan sesuai rencana. Pada dasarnya pengawasan memiliki fungsi untuk memeriksa perencanaan agar berjalan semestinya. Pengawasan adalah proses yang mengarahkan pekerjaan berjalan

sesuai dengan rencana dengan menilainya dan mengoreksinya. Organisasi harus memiliki system pengawasan yang baik sehingga semua pekerjaan memiliki hasil yang baik.

Pengawasan memiliki fungsi utama sebagai motivasi terhadap pegawai agar dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Dalam mencegah adanya penyimpangan, hal yang dapat dilakukan organisasi yaitu dengan mendisiplinkan pegawai sehingga pegawai merasa terdorong untuk mengikuti semua aturan yang berlaku. Menurut Robbins dan Coulter pengawasan memiliki empat dimensi, yaitu:¹⁹

a. Menetapkan standart (*Standar*)

Menetapkan patokan/target/hasil yang ingin dicapai, penetapan target digunakan sebagai alat perbandingan dengan hasil dari kegiatan organisasi. Standart yaitu ketentuan-ketentuan yang harus dilakukan dalam mencapai target organisasi.

b. Pengukuran (*Measurement*)

Pengukuran yaitu proses yang dilakukan dengan benar secara berulang-ulang dan terus menerus, dengan intensitas berbentuk pengukuran mingguan dan bulanan

¹⁹ Yoseph P. Hutabarat, “Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan”, Jurnal ilmiah “JUMINSI STINDO”, Vol 2, No 3, 3 Desember 2020.

sehingga terlihat jumlah hasil dan mutu yang diukur.

c. Membandingkan (*Compare*)

Disini yang dimaksud yakni perbandingan antara standar yang sudah ditetapkan dengan hasil yang dicapai, bisa jadi pencapaian hasil kerja yang lebih rendah atau sebaliknya atau bisa juga sama dengan standar.

d. Melakukan tindakan (*Action*)

Kebijakan dalam mengoreksi dan memperbaiki. Apabila terdapat penyimpangan antara standar dengan kenyataan maka diperlukan adanya tindak lanjut berbentuk koreksi terhadap penyimpangan yang ada.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan penjelasan struktur isi pada penelitian. Penelitian ini terdiri atas lima bab, antara lain:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

Pada bab ini disajikan paparan teori yang memiliki kegunaan sebagai bahan dalam mengolah dan menganalisis data penelitian. Bab ini terdiri dari penelitian terdahulu, kerangka teori, paradigma penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisikan tentang metode yang digunakan peneliti pada saat penelitian dilapangan. Bab ini mencakup pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Bab IV memiliki isi tentang hasil penelitian, yakni berupa deskripsi tentang objek penelitian, penyajian data, pengajuan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab terakhir merupakan penutup, didalamnya membahas mengenai kesimpulan penelitian, saran dan rekomendasi.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teori

1. Lingkungan Kerja (X)

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Terry sebagai keadaan yang memengaruhi kinerja organisasi/perusahaan, baik secara langsung ataupun tidak.²⁰ Menurut Sunyoto definisi lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekeliling para pegawai dan memiliki pengaruh kepada pegawai sewaktu ia melaksanakan tugas yang di amanahkan kepadanya.²¹ Wibowo mendefinisikan, Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada ditempat kerja yang memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap pegawai.²² Menurut

²⁰ Ibnu Sina Samura, “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu”, JOM Fekom, Vol 4, No. 1, Februari 2017, 442

²¹ A Khaerani M dan Muhammad Badar, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima”, jurnal ekonomi, keuangan, investasi dan syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1, Agustus 2020, 55

²² Ardin Putra dan Kartini Aprianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima”, Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8 (1), 2020, 22

Nitisemo, definisi lingkungan kerja yakni sesuatu yang mengelilingi pegawai dan memiliki pengaruh terhadap hasil kerja pegawai.²³ Sedarmayanti dalam buku MSDM menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan yang memiliki bentuk secara fisik yang berada disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non-fisik yaitu keadaan yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja.²⁴

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pegawai dapat mempengaruhi kegiatan organisasi. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat melaksanakan kegiatan dengan lancar dan maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dikaitkan oleh Sedarmawati dengan kemampuan pegawai, meliputi:²⁵

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Definisi dari penerangan di tempat kerja ialah tingkat penerangan ditempat kerja yang dibutuhkan oleh

²³ Ibid

²⁴ Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia"

²⁵ Lyta Lestary dan Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol 3, No, 2, Agustus 2017, 98

pegawai agar dapat menjalankan tugas dengan efektif. Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins²⁶:

- a. Sinar cahaya yang cukup
 - b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
 - c. Tidak terdapat kontras yang tajam
 - d. Cahaya yang terang
 - e. Distribusi cahaya yang merata
 - f. Warna yang sesuai
- 2) Temperature/suhu udara di tempat kerja

Suhu memiliki peran penting dalam lingkungan kerja. Suhu memiliki pengaruh terhadap suhu tubuh pegawai yang sedang bekerja. oleh karena itu, temperatur atau suhu udara harus diperhatikan. Suhu udara merupakan tingkat panas/dinginnya udara di ruang kerja. suhu ruangan kerja yang pas membuat pegawai nyaman.²⁷

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk presentase. Kelembapan udara secara bersama-sama dipengaruhi oleh

²⁶ Lyta Lestary dan Harmon, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol 3, No, 2, Agustus 2017, 97

²⁷ Ibid

temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut. Tingkat kelembapan yang dibutuhkan oleh ruangan yaitu antara 40%-60% Rh.²⁸

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Di dalam ruangan kerja diperlukan adanya pertukaran udara yang cukup untuk menjaga tubuh pegawai tetap fresh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan Kesehatan. Berdasarkan peraturan pemerintah tingkat kebisingan ambang batas pegawai dengan durasi bekerja 8 jam adalah sebesar 85 db.²⁹

6) Bau tidak sedap ditempat kerja

Bau yaitu zat kimia yang bercampur dengan udara, yang dapat diterima oleh manusia melalui indra penciuman. Bau yang tidak sedap ditempat kerja dapat mengganggu proses bekerja pegawai. Ruangan yang baik ialah yang terhindar dari bau tidak sedap. Jika ruangan kerja pegawai harum dan nyaman, maka pegawai

²⁸ Ibid

²⁹ Ibid

dapat menjalankan tugas dengan lancar.

7) Tata warna di tempat kerja

Tata warna ruangan menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Warna memiliki pengaruh terhadap perasaan pegawai. Selain itu, warna juga berpengaruh terhadap penerangan pada ruangan. Sedarmayanti menyatakan, pemilihan warna yang tepat pada dinding ruangan beserta peralatan kerja menyebabkan kenyamanan, ketenangan dan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

8) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi merupakan seni menghias barang, ruangan, bangunan atau objek lain agar terlihat lebih menarik. Dekorasi ruangan kerja yang sesuai memiliki manfaat bagi pegawai, seperti contoh posisi duduk yang berhadapan membuat pegawai bisa berkomunikasi dengan mudah pada saat bekerja. Desain ruangan yang cantik dan rapi melahirkan rasa nyaman untuk pegawai.

9) Musik di tempat kerja, dan

10) Keamanan di tempat kerja.

Keamanan kerja adalah usaha untuk melindungi pekerja beserta fasilitas/asset yang dimiliki, baik yang

berada di lingkungan kerja ataupun diluar lingkungan kantor. Dalam bekerja, pegawai memiliki berbagai resiko di lingkungan kerja. Keamanan ditempat kerja dapat tercipta apabila pegawai tidak ceroboh dalam bekerja, selalu memeriksa peralatan sebelum menggunakannya, selalu tanggap terhadap keadaan dan selalu melindungi diri dengan alat-alat keselamatan.

- c. Variabel Lingkungan Kerja
Dibawah ini merupakan dimensi lingkungan kerja menurut Nitisemo:³⁰

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan yang terjadi disekeliling pegawai yang sedang bekerja dan kondisi yang ada memiliki pengaruh kepada pekerjaan itu sendiri. Menurut pendapat Soedarmayanti suasana kerja yang nyaman meliputi, penerangan, ketenangan, dan suhu ruangan.³¹ Indikator dari suasana kerja meliputi:

a) Ruangan yang kondusif

³⁰ Abner Naa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni”, Jurnal Renaissance, Vol. 2, No. 02, Agustus 2017, 169

³¹ Windy Desyana Pratiwi dan Mawarta Onida Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kontrak Divisi Area Jakarta PT. INDOSAT, Tbk”, Epigram, Vol. 11 No. 2, 2 Oktober 2014, 83

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kondusif memiliki arti tenang dan tidak kacau balau, Kondusif juga diartikan suasana atau kondisi yang mendukung terlaksananya suatu perkara sesuai yang diinginkan.³² Ruangannya bekerja yang kondusif akan menciptakan ketenangan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan fokus.

b) Kebersihan ruangan

Kebersihan lingkungan yaitu keadaan terbebasnya lingkungan dari kotoran, termasuk debu, sampah dan bau. Ruangannya kerja yang rapi dan terjaga kebersihannya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, Jika lingkungan kerja bersih, maka sedikit penyakit yang datang dan produktivitas pegawai akan meningkat.³³

c) Penerangan ruangan

³² M Prawiro, "Pengertian Kondusif dan Contohnya Dalam Sosiologi dan Pembelajaran", diakses di <https://www.maxmanroe.com/vid/umum/arti-kondusif.html>, pada 22 Februari 2022

³³ Sodexo, "Pentingnya Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja Demi Meningkatkan Produktivitas", diakses di <https://disperkimta.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/kebersihan-lingkungan>, pada 22 Februari 2022.

Penerangan adalah sumber pencahayaan pada suatu tempat yang membantu manusia untuk melihat, bekerja, dll. Penerangan dikatakan baik yakni penerangan yang membuat tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

d) Suhu ruangan

Suhu adalah ukuran panas atau dingin yang dinyatakan dalam bentuk derajat. Suhu ruangan merupakan tingkat panas/dinginnya udara di ruang kerja. suhu ruangan kerja yang pas membuat pegawai nyaman dan betah.³⁴

2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Fasilitas yaitu sarana untuk memudahkan / memperlancar berjalannya suatu fungsi.³⁵ Fasilitas kerja ialah alat yang memiliki fungsi untuk membantu mempermudah pekerjaan pegawai. Fasilitas kerja tidak harus baru, melainkan jangkup

³⁴ Lyta Lestary dan Harmon, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol 3, No, 2, Agustus 2017, 97

³⁵ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/fasilitas>, pada 12 Feb 2022

dan bisa menunjang pegawai sewaktu bekerja. Indicator dari fasilitas untuk pegawai yaitu:

a) Alat pendukung kerja

Peralatan kantor ialah perlengkapan-perengkapan yang dipakai dalam kantor untuk melaksanakan kegiatan administrasi. Peralatan kantor berfungsi untuk mempermudah pekerjaan pegawai. Peralatan kantor meliputi meja dan kursi, perangkat komputer, printer dan scanner, mesin fotokopi, dan lain sebagainya.³⁶

b) Ruang kerja dekat dengan toilet, kantin, dan masjid

c) Jaminan keamanan

Aman memiliki arti terbebas dari ancaman bahaya, gangguan, dilindungi, dan jauh dari rasa takut. Menurut Potter dan Perry, Rasa aman yaitu kondisi seseorang terbebas dari cedera fisik dan psikologi dan juga dalam kondisi aman dan tentram.³⁷

³⁶ Aletheia Rabbani, "Penertian Peralatan Kantor, Tujuan, Manfaat dan Jenisnya", diakses di <https://www.sosial79.com/2021/05/pengertian-peralatan-kantor-tujuan.html>, pada 12 Feb 2022

³⁷ Yatimatul Khiriyah, "Hubungan Antara Kebutuhan Rasa Aman dan Religiusitas dengan Keputusan Memakai Jilbab Syari pada Dewasa

Jaminan keamanan bukan hanya berupa jaminan fisik, melainkan juga jaminan keamanan terhadap data hasil pekerjaan pegawai.

d) Koneksi internet

Internet adalah jaringan komunikasi yang memiliki fungsi untuk menghubungkan antara satu media elektronik dengan media elektronik lain.³⁸ Di zaman serba digital, koneksi internet yang lancar dibutuhkan oleh pegawai demi lancarnya pekerjaan. Internet yang lancar menjadi salah satu faktor pendukung dalam bekerja.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Menurut Hasibuan, hubungan antar manusia adalah suatu hubungan yang harmonis yang diciptakan dengan kesadaran dan kesediaan untuk memadukan keinginan bersama.³⁹ Hubungan antar rekan kerja adalah hubungan antar manusia yang terjadi di tempat kerja. Hal yang dapat

Awal di Komunitas Hijab Syari Lampung”, Skripri, Fak Ushuluddin dan Studi Agama UIN Intan Lampung, 2018, 20

³⁸ Muhammad Robith Adani, “Pengertian Internet, Sejarah, Perkembangan, Manfaat dan Dampaknya”, diakses di <https://www.sekawanmedia.co.id/blog/pengertian-internet/>, pada 23 februari 2022

³⁹ Abdul Latief dkk, “Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan”, Journal Of Education, Vol. 1 No. 3, April 2019, 128

memengaruhi agar pegawai betah di tempat kerja salah satunya ialah hubungan harmonis antar pegawai. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga memberikan pengaruh juga terhadap kedisiplinan pegawai. Indikator dari hubungan dengan rekan kerja yaitu:

a) Kerja tim

Kerja tim didefinisikan oleh Scarnati sebagai proses yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil luar biasa. Sedangkan definisi kerja tim menurut Tracy yaitu kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi.⁴⁰ Kerja tim dapat meningkatkan komunikasi dan keharmonisan antar pegawai. Sebuah tim dalam organisasi biasanya diisi oleh orang-orang yang berbeda dengan keahlian masing-masing sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

b) Hubungan sesama pegawai

⁴⁰ Rahman Hasibuan, "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja, Pelatihan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam, Dimensi, Vol. 6 No. 2, Agustus 2017, 328

Hubungan yang baik antar pegawai diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Adanya konflik akan memperkeruh suasana kerja sehingga menurunkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya apabila hubungan kerja yang ada harmonis maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai.⁴¹

c) Hubungan pegawai dengan atasan
Sikap atasan kepada bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan setiap aktivitasnya. Sikap pemimpin yang bersahabat, saling menghormati dan saling menghargai diperlukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat dari atasan membuat pegawai merasa betah bekerja dan memunculkan adanya semangat kerja bagi karyawan.⁴²

d. Lingkungan Kerja Perspektif Islam
Agama Islam menjelaskan dalam kitab sucinya, hendaklah sebagai manusia kita merawat lingkungan tempat kita

⁴¹ Lyta Lestary dan Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol 3, No, 2, Agustus 2017, 98

⁴² Ibid

tinggal. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-A'raf ayat 56, yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا
وَوَطْمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan.”⁴³

Ayat ini menjelaskan larangan untuk membuat kerusakan di bumi. Kata bumi dapat diartikan lingkungan tempat pegawai bekerja. Sebagai pegawai hendaknya selalu menjaga lingkungan tempat ia bekerja, baik kebersihan maupun lainnya. Terdapat larangan untuk berbuat kerusakan diartikan agar pegawai selalu mentaati segala peraturan yang ada. Sebab, lingkungan kerja merupakan tanggungjawab semua penghuni kantor tempat bekerja.

2. Disiplin Kerja (Y)

a. Definisi Disiplin Kerja

⁴³ Q.S Al-A'raf 56

Menurut Siswanto, disiplin kerja memiliki arti sikap hormat, ketaatan dan patuh kepada peraturan yang berlaku, baik tertulis ataupun tidak dan memenuhi kesanggupan untuk menerima serta segan untuk menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang tersebut.⁴⁴ Nitisemito mengemukakan, disiplin berarti sikap, perilaku dan praktik yang sesuai dengan kebijakan organisasi, kebijakan berbentuk tertulis dan tidak tertulis.⁴⁵ Disiplin dinyatakan oleh Simamora sebagai proses mengoreksi atau memberikan sanksi kepada bawahan apabila dilanggarnya aturan atau prosedur yang ada.⁴⁶ Mulyadi menyatakan disiplin kerja merupakan sikap hormat pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan dan diterapkan di organisasi / perusahaan.⁴⁷ Menurut Siswanto, disiplin kerja memiliki

⁴⁴ Rofli Sulistiyo baktiyasal & Lena Farida2, "Influence of Work Supervision and Work Dicipline on Employee Productivity (Case Processing part PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) District of Kelayang Indragiri Hulu)" JOM FISIP Vol. 4, No 2, Oktober 2017, 8

⁴⁵ A Khaerani M dan Muhammad Badar, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima", jurnal ekonomi, keuangan, investasi dan syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1, Agustus 2020, 55

⁴⁶ Ardin Putra dan Kartin Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima", Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8 (1), 2020, 23

⁴⁷ Ibid

arti sikap hormat, ketaatan dan patuh kepada peraturan yang berlaku, baik tertulis ataupun tidak dan memenuhi kesanggupan untuk menerima serta segan untuk menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang tersebut.⁴⁸

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik bisa didapatkan dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Singodimedjo menjelaskan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Edy Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:⁴⁹

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Apabila ia merasa Sudah mendapat jaminan balas jasa yang sesuai atas jerih payah dan kontribusinya kepada perusahaan, maka pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Namun, pemberian

⁴⁸ Rofli Sulistiyo baktiyasal & Lena Farida2, "Influence of Work Supervision and Work Dicipline on Employee Productivity (Case Processing part PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) District of Kelayang Indragiri Hulu)" JOM FISIP Vol. 4, No 2, Oktober 2017, 8

⁴⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), 89

kompensasi yang sesuai belum tentu menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi yang sesuai hanya untuk meredam kegelisahan pegawai, disamping ini masih banyak faktor lain yang dapat mendukung tegaknya disiplin kerja.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan perusahaan, pegawai akan memperhatikan bagaimana disiplin kerja dalam diri pemimpin. Menurut Singodimedjo keteladanan dari pemimpin memiliki pengaruh yang paling dominan disbanding faktor yang lain.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila aturan yang digunakan hanya berdasarkan instruksi dengan lisan dan tanpa aturan pasti yang tertulis. Para pegawai akan mau melakukan disiplin kerja apabila peraturan yang ada tertulis dengan jelas, bukan peraturan yang berubah-ubah sesuai dengan keinginan pemimpin.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Sikap pegawai yang melanggar disiplin membutuhkan adanya

keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Sanksi tegas akan membuat pegawai terlindungi dari kesalahan yang serupa. Apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, maka kedisiplinan pegawai akan terpengaruhi. Selain itu, suasana kerja di perusahaan juga terpengaruhi.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- Setiap kegiatan di perusahaan memerlukan sebuah pengawasan. Pengawasan akan mengarahkan segala pekerjaan terlaksana sesuai target yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat dilakukan oleh atasan itu sendiri, karena atasan ialah yang paling mengerti pegawainya. Pengawasan yang dilakukan secara langsung sering disebut dengan WASKAT. Pengawasan melekat menjadi tanggungjawab seorang pemimpin pada tingkat apapun ia berada.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pemimpin yang memberikan perhatian lebih terhadap pegawai akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Pegawai akan merasa dekat lahir dan batin dengan pemimpin. Dengan demikian, pemimpin akan selalu

dihormati dan dihargai oleh para pegawai. Hal tersebut juga memiliki pengaruh kepada prestasi, semangat dan moral kerja pegawai.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Singodimedjo menyebutkan kebiasaan-kebiasaan positif tersebut antara lain, Saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, dan memberi tahu rekan apabila akan meninggalkan tempat kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terdiri dari beberapa faktor berikut:⁵⁰

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tingkat disiplin kerja pegawai ikut dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan. Tujuan yang ditetapkan harus jelas serta sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, sehingga pegawai mengerjakannya dengan disiplin dan sungguh-sungguh.

- 2) Kepemimpinan

Seorang pemimpin akan dijadikan teladan bagi pegawainya. Oleh karena

⁵⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002),

itu, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

3) Balas jasa

Kompensasi mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Balas jasa yang sesuai akan memunculkan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya meningkat maka akan meningkat pula kedisiplinnya.

4) Keadilan

Setiap pegawai ingin diperlakukan sama dengan pegawai lainnya. Sikap adil perusahaan terhadap seluruh pegawainya akan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan keadilan yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat merupakan tindakan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Moral kerja pegawai dipengaruhi oleh waskat. Dengan waskat, pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas untuk memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan.

Sikap tegas dari pemimpin akan menumbuhkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

7) Sanksi

Sanksi berperan untuk memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan adanya sanksi pegawai akan takut untuk melanggar peraturan perusahaan.

c. Tipe disiplin kerja

T. Hani Handoko menyebutkan dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:⁵¹

- 1) Disiplin preventif, kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati segala standart dan aturan, sehingga penyimpangan dan pelanggaran dapat dicegah.
- 2) Disiplin korektif, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan ini berupa tindakan pendisiplinan atau hukuman yang bisa berupa peringatan atau *schorsing*.

d. Fungsi disiplin kerja

⁵¹ Susilo Maryoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1987), 144

Tulus Tu'u menyebutkan fungsi dari disiplin kerja yaitu.⁵²

1) Menata kehidupan bersama

Dalam organisasi, disiplin kerja berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama. jika terdapat disiplin kerja yang baik, maka kehidupan yang terjalin antar individu juga baik.

2) Membangun kepribadian

Kepribadian seorang pegawai juga dapat terbangun melalui disiplin kerja. kepribadian pegawai yang berada di lingkungan dengan disiplin kerja tinggi berbeda dengan kepribadian pegawai yang berada di lingkungan dengan disiplin kerja rendah. Lingkungan organisasi yang tenang, tentram, dan tertib berperan dalam membentuk kepribadian seorang pegawai.

3) Melatih kepribadian

Agar kinerja pegawai baik, kepribadian pegawai dapat dibentuk melalui diterapkannya disiplin pada diri pegawai tersebut. Untuk membentuk pribadi yang disiplin, sikap dan perilaku yang baik membutuhkan waktu yang panjang.

⁵² Belly Yutriana Yudia Oktarini, "Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung", Skripsi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 19

Proses tersebut dapat dilatih dan dilaksanakan oleh pimpinan, pegawai, dan seluruh SDM yang berada di organisasi tersebut.

4) Hukuman

Penting adanya hukuman untuk menyertai disiplin kerja. sebab adanya hukuman akan memberikan dorongan untuk taat dan patuh. Dengan adanya ancaman hukuman, disiplin kerja menjadi kuat dan motivasi mematuhi peraturan akan bertambah.

5) Menciptakan lingkungan konduktif

Disiplin memiliki fungsi membentuk, sikap, perilaku dan kebiasaan disiplin dalam lingkungan kerja. dengan begitu, lingkungan menjadi tertib dan teratur dalam melakukan pekerjaan.

e. Variabel Disiplin Kerja

Robbins menyatakan terdapat tiga dimensi dari disiplin kerja, antara lain⁵³:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah sikap taat terhadap waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi dan

⁵³ Muchlisin Riadi, "Disiplin Kerja-pengertian, jenis, indikator dan faktor yang mempengaruhi, diakses di <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>, pada 30 Januari 2022

sikap menghargai waktu orang lain.⁵⁴ Disiplin waktu memiliki arti taat dan patuh terhadap jam kerja. Meliputi, kehadiran, jam pulang, dan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Indicator dari disiplin waktu yaitu:

a) Ketepatan waktu presensi.

Presensi berarti kehadiran.⁵⁵ Absensi ialah suatu bentuk pendataan presensi dan kehadiran seseorang atau pegawai pada suatu instansi.

b) Ketepatan waktu saat hadir dan pulang.

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 ayat 11, berisi tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan ASN masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.⁵⁶ Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang

⁵⁴Hendriyanto, “Pentingnya Disiplin Waktu”, diakses di <https://medium.com/@hendriantonugroho0706/pentingnya-disiplin-waktu>, pada 17 Februari 2022

⁵⁵ KBBI Online, diakses di <https://www.kbbi.web.id/presensi>, pada 21 Februari 2022

⁵⁶ Kemenag Kabupaten Temanggung, “Mematuhi Ketentuan Jam Kantor dapat Menjadi Satu Patokan dalam Menjalankan Pekerjaan”, diakses di <https://jateng.kemenag.go.id/2018/06/mematuhi-ketentuan-jam-kantor-dapat-menjadi-satu-patokan-dalam-menjalankan-pekerjaan/>, pada 26 Maret 2022

baik juga tidak akan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai.

- c) Penyelesaian tugas dengan benar dan tepat waktu

Tugas ialah hal yang wajib untuk dikerjakan, atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.⁵⁷ Ketepatan, ketelitian dan kerapian harus dimiliki oleh pegawai kantor dalam bekerja. Pegawai kantor wajib disiplin dalam bekerja dan memiliki ketepatan waktu yang baik. Pegawai yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan benar dan tepat waktu ialah pegawai yang disiplin.

- 2) Disiplin peraturan

Organisasi/perusahaan membutuhkan komitmen dari para pegawai. Sebab, organisasi memiliki berbagai jenis peraturan yang harus dipatuhi. Peraturan ditetapkan demi tercapai dan berjalannya setiap perencanaan dengan efektif. Disiplin peraturan yang dimaksud meliputi, ketaatan dalam melaksanakan perintah pemimpin, mematuhi tata tertib yang berlaku dan kelengkapan berseragam.

⁵⁷ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/tugas>, pada 12 Februari 2022

Berikut merupakan indicator dari disiplin peraturan:

a) Loyalitas

Loyalitas yaitu kepatuhan atau kesetiaan.⁵⁸ Kesetiaan pada organisasi diimplementasikan dengan tidak melanggar peraturan yang telah disepakati.

b) Ketaatan

Dalam KBBI, kata taat memiliki arti senantiasa tunduk (kepada Tuhan, Pemerintah, atasan, dan sebagainya). Ketaatan berarti kepatuhan, kesetiaan, kesalehan, dan huk fungsi untuk tidak membahayakan atau mengganggu kedamaian atau keadilan.⁵⁹ Sikap patuh pegawai dalam melaksanakan setiap perintah atasan menunjukkan adanya disiplin kerja dalam diri pegawai tersebut.

c) Penggunaan seragam yang telah ditentukan

Sikap pegawai memakai seragam sesuai dengan waktu yang

⁵⁸ Anugerah Ayu Sendari, "Loyalitas Adalah Kesetiaan, Kenali Karakteristiknya", diakses di <https://hot.liputan6.com/read/4723426/loyalitas-adalah-kesetiaan-kenali-karakteristiknya>, pada 14 Februari 2022

⁵⁹ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/taat>, pada 26 Februari 2022

ditentukan organisasi menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Disiplin tanggung jawab

Didalam pekerjaan, tanggung jawab yang dimaksud ialah melaksanakan pekerjaan sesuai perencanaan, memeriksa hasil pekerjaan dan keberanian dalam menerima resiko. Disiplin tanggung jawab yang di maksud juga termasuk tanggung jawab atas pemeliharaan peralatan kantor. Sikap ke hati-hatian pegawai saat menggunakan alat kantor dapat menghindarkan alat kantor dari kerusakan. Indikator dari disiplin kerja meliputi:

a) Tugas yang dibebankan

Tugas merupakan hal yang wajib dikerjakan oleh setiap pegawai.⁶⁰ Setiap pegawai diberikan tugas oleh pemimpin sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. Tugas yang telah diberikan kepada pegawai menjadi tanggung jawab dan harus diselesaikan.

b) Melakukan yang terbaik

⁶⁰ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/tugas>, pada 12 Februari 2022

Pegawai yang memiliki dedikasi terhadap peningkatan proses kerja organisasi ialah pegawai yang memiliki kompetensi *continuous improvement*. Pegawai melakukan setiap hal dengan teliti dan terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan efektifitas proses kerja.⁶¹ Melakukan yang terbaik menjadi wujud disiplin kerja pegawai, kinerja yang maksimal menghasilkan disiplin kerja yang baik pula.

c) Menggunakan alat kantor dengan penuh tanggung jawab

Memelihara alat kantor menjadi tanggung jawab seluruh penghuni kantor dari semua kalangan.⁶² Tanggung jawab pegawai dapat dilihat melalui pada saat ia menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik-baiknya. Jika

⁶¹ Na, “Perbaikan Terus-Menerus Dan Fokus Pada Kualitas Hasil Kerja Sebagai Jalan Menuju Kesempurnaan”, diakses di <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/10676/Perbaikan-Terus-Menerus-Dan-Fokus-Pada-Kualitas-Hasil-Kerja-Sebagai-Jalan-Menuju-Kesempurnaan.html>, pada 28 Maret 2022

⁶² Hery Sawji, “Memelihara dan Mengatur Kantor”, diakses di <http://www.pendidikanekonomi.com/2014/05/memelihara-dan-mengatur-kantor.html>, pada 28 Februari 2022

peralatan kantor dalam keadaan baik, maka kegiatan kantor juga akan berjalan dengan lancar.

d) Menggunakan alat kantor untuk kepentingan pekerjaan

f. Disiplin Kerja Perspektif Islam

Disiplin kerja merupakan hal yang menyebabkan seorang pegawai harus taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan ataupun pemimpin di tempat ia bekerja. Dalam kitab suci Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59, Islam menjelaskan perintah untuk taat dan patuh terhadap pemimpin. Yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا
الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ
فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih

utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”⁶³

Disiplin kerja menjadi penentu suksesnya sebuah organisasi. Disiplin tidak hanya taat terhadap peraturan dan kebijakan, melainkan juga taat kepada pemimpin, memiliki control waktu, tanggung jawab terhadap tugas-tugas dan keseriusan terhadap pekerjaan. Islam mengajarkan pemeluknya agar senantiasa menerapkan hidup disiplin. Karena kedisiplinan dapat membentuk kualitas hidup yang lebih baik.

3. Pengawasan (Z)

a. Definisi Pengawasan

Pengawasan diartikan oleh George R. Terry sebagai determinasi atas apa yang sudah dilaksanakan, dengan kata lain pengawasan memiliki maksud untuk menilai kinerja pegawai dan apabila diperlukan mengoreksi setiap pekerjaan untuk memastikan hasil kerja sesuai dengan rencana.⁶⁴ T. Hani Handoko mengatakan definisi pengawasan yaitu sebuah proses untuk memastikan target–

⁶³ Q.S An-Nisa 59

⁶⁴ Rofli Sulistiyo baktiyasal & Lena Farida2, “Influence of Work Supervision and Work Dicipline on Employee Productivity (Case Processing part PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) District of Kelayang Indragiri Hulu)” JOM FISIP Vol. 4, No 2, Oktober 2017, 5

target organisasi serta manajemen dapat dicapai sesuai harapan.⁶⁵ Hadibroto mendefinisikan pengawasan sebagai kegiatan memberi penilaian mengenai kegiatan atau organisasi, hal tersebut dilakukan agar fungsi organisasi dapat berjalan dengan baik serta tercapainya tujuan organisasi.⁶⁶ Sukarman berpendapat, definisi pengawasan yaitu kegiatan memeriksa sesuatu yang terjadi sama atau tidaknya dengan apa yang direncanakan, intruksi yang ada, dan prinsip prinsip yang telah dibuat, hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperlihatkan kesalahan dan kelemahan untuk dibenarkan dan juga berfungsi untuk mencegah terjadinya pengulangan kesalahan pengawasan, sdm, dan tindakan sdm.⁶⁷

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. T. Hani Handoko menyebutkan ada empat faktor yang

⁶⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), 152.

⁶⁶ Ibid

⁶⁷ Tri Darmawati, "Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang", *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 12, No. 3, 03 Oktober 2015, 97

mempengaruhi pengawasan,
diantaranya:⁶⁸

1) Perubahan lingkungan organisasi

Perubahan-perubahan dapat dideteksi oleh pemimpin melalui sebuah pengawasan. Perubahan tersebut memiliki pengaruh terhadap barang ataupun jasa organisasi. Dengan adanya perubahan-perubahan, organisasi dapat memanfaatkan kesempatan tersebut.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Setiap produk harus diawasi dengan teliti untuk menjamin kualitas dan profitabilitas tetap terjaga.

3) Kesalahan-kesalahan

System pengawasan memungkinkan pemimpin/manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Wewenang yang diberikan pemimpin kepada bawahan tidak membuat tanggung jawab pemimpin berkurang. Semua tugas yang

⁶⁸ Jeanette Helissa, "Pengaruh Pengawasan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun", Skripsi, Universitas Negeri Sultan SyarifKasim Riau, 19

dilimpahkan oleh pemimpin kepada pegawai dapat dipastikan berjalan dengan baik dengan menerapkan sistem pengawasan.

c. Tujuan Pengawasan

Saydam mengemukakan, pengawasan memiliki tujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijakan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan secara langsung.⁶⁹ Uraian tersebut menjelaskan bahwasannya usaha menjadi penentu berhasilnya apa yang telah direncanakan. Pengawasan merupakan kegiatan membandingkan antara standart dengan hasil dari kegiatan tersebut.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagin. Siagin mengistilahkan tujuan pengawasan dengan maksud suatu pengawasan. Pengawasan memiliki maksud untuk merubah perilaku disfungsi atau menyimpang, bukan sekedar mengenakan sanksi atau hukuman, namun untuk merubah dan meluruskan perilaku. Tujuan utamanya ialah untuk menemukan kesenjangan dalam pelaksanaan operasional organisasi dan bukan sekedar mencari siapa yang salah. Dengan demikian, pengawasan

⁶⁹ M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Depok; Rajawali Pers, 2014), 201

menjadi senjata yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja.⁷⁰

d. Fungsi Pengawasan

Terkait fungsi pengawasan, terdapat beberapa pendapat. Fungsi pengawasan menurut Winardi yaitu sebagai berikut:⁷¹

“1) menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya; 2) menentukan berapa banyak orang (pegawai) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka; 3) menyeleksi setiap individu untuk mengisi posisi yang kemudian diberi tugas agar dilaksanakan dengan baik; 4) berbagai macam laporan yang di analisis membuat perencanaan menjadi lebih baik.”

Pengawasan memiliki peran untuk memastikan perencanaan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan semestinya. Perencanaan dibuat berdasarkan target yang akan dicapai. Apabila fungsi perencanaan berjalan dengan baik maka harapan untuk sempurnanya hasil akan maksimal. Untuk memastikan perencanaan berjalan dengan baik diperlukan adanya control dari atasan.

⁷⁰ Ibid, 203

⁷¹ Ibid, 194

Selanjutnya, fungsi pengawasan yang dikemukakan oleh Siagin:⁷²

“Fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional sedang berlangsung. Jika ditemukan penyimpangan, perlu adanya tindakan korektif agar organisasi kembali ke standart semestinya. Dengan kata lain, fungsi pengawasan yakni membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata.”

Pengawasan memiliki fungsi untuk menjamin kegiatan yang sedang berlangsung berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam pengawasan bukan hanya sekedar membandingkan hasil dengan standart yang telah ditetapkan, melainkan terdapat juga pengawasan yang bersifat pencegahan. Dengan laporan yang dihasilkan akan memberikan informasi untuk menyusun perbaikan rencana selanjutnya.

e. Jenis Pengawasan

Jenis-jenis pengawasan menurut Winardi,⁷³ yaitu:

⁷² Ibid, 197

⁷³ Ibid, 209

1) Pengawasan preventif (*preventive controlling*)

Pengawasan preventif yaitu pengawasan yang mengantisipasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

2) Pengawasan korektif (*corrective preventive*)

Pengawasan korektif dapat berubah menjadi tindakan apabila terjadi variasi-variasi dari hasil yang diinginkan, pengawasan preventif dilakukan apabila semuanya terjadi.

Pengawasan preventif lebih baik jika dibandingkan dengan pengawasan korektif, disebabkan biaya untuk melakukan koreksi akan lebih rendah, sedangkan pengawasan korektif mengharuskan untuk mengulangi proses yang bersangkutan.⁷⁴ Selanjutnya Winardi menyebutkan jenis pengawasan dilihat dari metode pelaksanaannya, yaitu:⁷⁵

1) Pengawasan tidak langsung, yaitu kegiatan yang dilakukan melalui lisan ataupun tulis dengan mengevaluasi laporan. Atau disebut juga pengawasan jarak jauh.

2) Pengawasan langsung, yaitu kegiatan yang dilakukan dengan mengunjungi pegawai yang mengerjakan tugas.

⁷⁴ Ibid, 210

⁷⁵ Ibid, 212

Kegiatannya berupa mengumpulkan dan mempelajari dokumen, melakukan observasi, wawancara, pengujian sampel dan lain-lain.

f. Variabel Pengawasan

Menurut Robbins dan Coulter pengawasan memiliki empat dimensi, yaitu:⁷⁶

1) Menetapkan standar (*Standar*)

Standart adalah ukuran yang digunakan sebagai patokan.⁷⁷

Menetapkan patokan/target/hasil yang ingin dicapai, penetapan target digunakan sebagai alat perbandingan dengan hasil dari kegiatan organisasi. Standart yaitu ketentuan-ketentuan yang harus dilakukan dalam mencapai target organisasi. Indicator dari menetapkan standart yaitu:

a) Standar dapat dicapai

Standar memiliki arti sebagai suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil.⁷⁸ Perencanaan yaitu proses memulai sebuah

⁷⁶ Yoseph P. Hutabarat, “Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan”, Jurnal ilmiah “JUMINSI STINDO”, Vol 2, No 3, 3 Desember 2020.

⁷⁷ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/standar-2>, diakses pada 12 Feb 2022

⁷⁸ Iswandir, “Dasar-Dasar Proses Pengawasan dalam Organisasi”, Jurnal Vol 1 No 1, 69

sasaran, Batasan strategi kebijakan dan rencana terperinci untuk mencapai tujuan organisasi. Standart yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan tujuan.

b) Standar memiliki jangka waktu

Jangka waktu yaitu batasan waktu yang di tunjukkan dalam bentuk minggu, bulan, ataupun tahun. Standar-standar waktu meliputi kecepatan produksi atau batas waktu pekerjaan harus duselesaikan.⁷⁹

c) Perencanaan sesuai dengan bidang

Standar yang ditetapkan harus akurat dan dapat diterima oleh pegawai yang bersangkutan.⁸⁰ Pembagian kerja menurut Hasibuan yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.⁸¹

⁷⁹ Ibid, 70

⁸⁰ Ibid

⁸¹ Aletheia Rabbani, “Pengertian Pembagian Kerja, Fungsi dan Sejarahnya”, diakses di <https://www.sosiologi79.com/2020/04/pengertian-pembagian-kerja-fungsi-dan.html>, pada 13 Februari 2022

2) Pengukuran (*Measurement*)

Pengukuran yaitu proses/cara/perbuatan mengukur. Mengukur memiliki arti menilai mutu dengan cara membandingkan, menguji, mencoba, mengira dan sebagainya.⁸² Pengukuran merupakan proses yang dilakukan dengan benar secara berulang-ulang dan terus menerus, dengan intensitas berbentuk pengukuran mingguan dan bulanan sehingga terlihat jumlah hasil dan mutu yang diukur. Indikator dari pengukuran yaitu:

a) Laporan hasil kerja

Menurut Keraf, laporan merupakan suatu bentuk komunikasi untuk menyampaikan informasi kepada orang atau lembaga sebagai bentuk tanggung jawab atas apa yang dibebankan.⁸³ Laporan hasil kerja disebut juga output dari tugas-tugas pegawai yang di komunikasikan kepada atasan dalam bentuk tertulis.

⁸² KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/ukur>, pada 12 Februari 2022

⁸³ Muhammad Irfan Al-Amin, "Laporan Adalah Catatan Terperinci dari Kegiatan, ini Penjelasannya", diakses di <https://katadata.co.id/safrezi/berita/6212f6c3ecd28/laporan-adalah-catatan-terperinci-dari-kegiatan-ini-penjasannya>, pada 25 Februari 2022

b) Pengamatan

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan arti dari pengamatan ialah pengawasan terhadap perbuatan (kegiatan, keadaan) orang lain.⁸⁴ Pemimpin melakukan pengawasan kepada pegawai dengan mengamati setiap pekerjaannya.

3) Membandingkan (*Compare*)

Membandingkan adalah kegiatan untuk mengetahui persamaan atau perbedaan antara dua hal.⁸⁵ Perbandingan antara standar yang sudah ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Hasil dari perbandingan berupa pencapaian hasil kerja yang lebih rendah atau sebaliknya atau bisa juga sama dengan standar. Indicator dari membandingkan yaitu:

a) Penilaian hasil kerja

Penilaian kinerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁸⁶ Menurut

⁸⁴ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/pengamatan>, pada 26 Februari 2022

⁸⁵ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/banding>, pada 12 Feb 2022

⁸⁶ Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, (Surabaya: CV. R. A. De. Rozarie, 2017), 64

Robbins, penilaian kinerja dapat dilihat melalui pendekatan sifat, perilaku, hasil dan kontigensi.

b) Membandingkan hasil kerja dengan standar

Membandingkan memiliki arti dua benda (hal ataupun lainnya) untuk diketahui persamaan atau selisihnya.⁸⁷

Membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan memiliki tujuan untuk mengetahui berapa persen kesesuaian hasil pekerjaan pegawai dengan perencanaan.

4) Melakukan tindakan (*Action*)

Suatu tindakan yang diakukan seseorang. Kebijakan dalam mengoreksi dan memperbaiki. Apabila terdapat penyimpangan antara standar dengan kenyataan maka diperlukan adanya tindak lanjut berbentuk koreksi terhadap penyimpangan yang ada. Indikator dari melakukan Tindakan yaitu:

a) Koreksi jika terdapat penyimpangan dari standar

Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk mengetahui mengapa

⁸⁷ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/banding>, pada 14 Februari 2022

standar tidak tercapai.⁸⁸ Mengoreksi merupakan kegiatan membetulkan, memperbaiki atau memeriksa.⁸⁹ Kegiatan koreksi dilakukan oleh pemimpin untuk mengkroscheck ada atau tidaknya kegiatan yang menyimpang dalam pekerjaan pegawai.

b) Berfokus pada perbaikan dan peningkatan

Menurut KBBI, perbaikan merupakan Tindakan untuk mengembalikan sesuatu ke kondisi yang lebih baik dengan merubah, memperbaiki atau mengganti bagian tertentu. Sedangkan definisi peningkatan yaitu proses atau usaha untuk meningkatkan sesuatu menuju arah yang lebih baik.⁹⁰ Adanya pengawasan memberikan informasi terkait keadaan saat dan sesudah diselesaikannya pekerjaan. Jika kekurangan dari hasil kerja diketahui, maka upaya perbaikan dan peningkatan dapat dilakukan.

⁸⁸ Iswandir, “Dasar-Dasar Proses Pengawasan dalam Organisasi”, Jurnal Vol 1 No 1, 70

⁸⁹ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/koreksi>, pada 26 Maret 2022

⁹⁰ KBBI Online, diakses di <https://kbbi.web.id/perbaikan>, pada 14 Februari 2022

g. Pengawasan Perspektif Islam

Allah SWT senantiasa mengarahkan kepada umatnya untuk merencanakan hal yang ingin dicapai di masa depan. Dalam Q.S Al-Hasyr ayat 18 Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا
قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.*⁹¹

Uraian ayat Al-Qur’An diatas menjelaskan tentang pentingnya perencanaan sebelum melakukan sesuatu. Begitupun perencanaan tidak akan maksimal tanpa adanya pengawasan. Islam memerintahkan untuk memperhatikan perkara yang telah dilakukan untuk kebaikan masa yang akan datang. Kebaikan tersebut datang karena adanya evaluasi sehingga kesalahan-kesalahan yang tidak seharusnya tidak

⁹¹ Q.S Al-Hasyr 18

akan terulang Kembali. Allahh adalah dzat yang maha mengawasi. Allah mengetahui apapun yang hambanya kerjakan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa ulasan jurnal dikutip oleh peneliti untuk mendapatkan informasi terkait penelitian yang pernah dilakukan. Pembahasan pada sub-bab ini memiliki tujuan untuk mendapatkan acuan, perbandingan dan juga untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang pernah dilakukan. Ada lima penelitian terdahulu yang akan menjadi literature review pada penelitian kali ini, yaitu:

1. Penelitian terdahulu berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Wangun Jaya (Civil Engineering & General Contractor)”*.

Penelitian ini ditulis oleh Ni Kadek Ratna Wulandari, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja dan Ni Wayan Eka Mitariani.⁹² Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Budaya organisasi, pengawasan dan lingkungan kerja fisik menjadi variabel independen di penelitian ini. Sedangkan disiplin kerja karyawan merupakan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan teknik

⁹² Ni Kadek Ratna Wulandari dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Wangun Jaya (Civil Engineering & General Contractor)”

analisis liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pengawasan dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian terletak pada variable X_2 X_3 dan variable Y, Variable X_2 pengawasan, X_3 lingkungan kerja dan Y disiplin kerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variable X_1 yaitu budaya organisasi. Perbedaan lain terletak pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu berada di PT. Wangun Jaya (Civil Engineering & General Contractor) sedangkan penelitian yang akan dilakukan berada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Penelitian terdahulu berjudul *“Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT TITIAN ABADI LESTARI”*⁹³

Penelitian ini ditulis oleh Ari Soeti Yani dan Rinaldo. penelitian ini menggunakan ujikelayakan data, uji hipotesis, dan uji variabel moderasi dengan alat bantu spss. Penelitian ini terdiri atas rekrutmen dankompensasi sebagai variabel independen, pengawasan sebagai variabel moderasi dan

⁹³ Ari Soeti dan Rinaldo, “Pengaruh rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderating pada PT. TITIAN ABADI LESTARI”

kinerja karyawan sebagai variabel independen. penelitian ini menghasilkan kelayakan data bahwa kuesioner valid dan reliabel, rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengawasan kerja merupakan pure moderating dikarenakan hasil pengaruh Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh interaksi $Z \times X_1$ pada output kedua, salah satunya signifikan. Sehingga pengawasan kerja memoderasi pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel moderasi yaitu pengawasan, dan perbedaan terletak pada variabel X_1 , X_2 , Y, dan pada onjek penelitian.

3. Penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima”*.

Penelitian ini ditulis oleh A Khaerani M dan Muhammad Badar.⁹⁴ Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif asosiatif. Kepemimpinan

⁹⁴ A Khaerani M dan Muhammad Badar, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima”, jurnal ekonomi, keuangan, investasi dan syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1, Agustus 2020, Hlm 54-62

dan lingkungan kerja merupakan variable terikat. Sedangkan variabel bebas pada penelitian ini yaitu disiplin kerja. Penelitian ini menghasilkan pernyataan bahwa variable terikat mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variable bebas, dan variable kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Persamaan pada penelitian ini ada pada variable X_2 dan variable Y yaitu variable lingkungan kerja dan disiplin kerja. sedangkan perbedaan terletak pada variable X_1 yaitu kepemimpinan. Letak perbedaannya yaitu pada objek penelitian.

4. Selanjutnya penelitian yang berjudul *“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu”*

Penelitian ini ditulis oleh Ibnu Sina Samura.⁹⁵ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Pengawasan dan lingkungan kerja merupakan variable dependen. Sedangkan disiplin kerja merupakan variabel bebas. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan variable pengawasan dan lingkungan kerja memiliki

⁹⁵ Ibnu Sina Samura, “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu”, JOM Fekon, Vol 4 No. 1 Februari 2017, 348-448

pengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai, dengan faktor yang paling dominan berasal dari lingkungan kerja.

Persamaan yang dimiliki penelitian ini yaitu pada variable X_1 X_2 dan variable Y, dengan variable X_1 pengawasan X_2 lingkungan kerja dan variable Y disiplin kerja. perbedaannya terletak pada objek penelitian.

5. Penelitian terdahulu “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima*”

Penelitian ini ditulis oleh Ardin Putra dan Kartir Aprianti.⁹⁶ Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penjelasan (*explanatory research*), penelitian ini menjelaskan generalisasi sampel terhadap populasinya. Variabel bebas pada penelitian ini ialah lingkungan kerja. disiplin kerja disini menjadi variabel dependen. Hasil pada penelitian ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja dapat dibentuk dengan menunjukkan lingkungan kerja yang positif.

Persamaan yang dimiliki penelitian ini dengan yang akan datang terletak pada variable X dan Y, yaitu variable lingkungan kerja dan disiplin kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.

⁹⁶ Ardin Putra dan Kartir Aprianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima”, *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 8 (1), 2020, 19-27

6. Penelitian terdahulu berjudul *“Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura”*.⁹⁷

Penelitian ini ditulis oleh Duta Mustajab, John L, Mambrasar, dan Satrio Kamaluddin. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif. Variabel bebas bebas pada penelitian ini yaitu ambiguitas peran, dengan variabel terikat kinerja dan variabel moderasi pengawasan. Penelitian ini menyatakan bahwa ambiguitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 10,3%, sedangkan yang dipengaruhi oleh pengawasan menambah sebesar 19%.

Persamaan dengan penelitian ini terletak ada variabel moderasi, yaitu pengawasan. Dan perbedaannya terletak pada variabel dependen dan independent serta lokasi penelitian.

C. Paradigma Penelitian

Pegawai tidak dapat terlepas dari lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas sehari-hari pegawai. Disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik itu

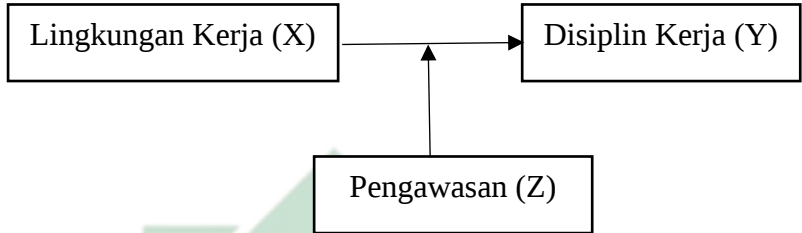
⁹⁷ Duta Mustajab, dkk, “Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura”, Human Resource Management Journal, Vol 1, No 1, 2019

secara langsung ataupun tidak langsung. kedisiplinan pegawai dalam setiap tugas secara tidak langsung dapat tercipta dengan lengkapnya peralatan kerja. Ruangan kerja yang nyaman dapat diciptakan melalui ruangan kerja yang kondusif, ruangan yang bersih, pencahayaan yang pas, dan suhu yang sesuai dengan kebutuhan. Kenyamanan pegawai menjadi hal prioritas yang perlu diperhatikan oleh lembaga. Setiap Lembaga memiliki SOP (*Standart Operating Procedure*), dimana kebijakan-kebijakan organisasi dituangkan. Salh satu hal yang berpengaruh terhadap perilaku setiap individu yaitu rekan kerja itu sendiri. Kekeluargaan yang terjalin sesama pegawai dan atasan akan melahirkan semangat dan motivasi kerja yang menjadikan hasil kerja akan maksimal.

Pengawasan merupakan usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan engan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan yang telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan yang dibutuhkan.⁹⁸ Dalam Lembaga, pengawasan berperan untuk memantau dan memperbaiki penyimpangan hasil kerja pegawai. apabila pengawasan dilakukan secara efektif, maka tujuan lembaga

⁹⁸ Ibid, 2

akan cepat tercapai. Dari pemikiran tersebut, dibuat paradigma seperti dibawah ini:



Keterangan:

Lingkungan Kerja (X) : Variabel independen

Disiplin Kerja (Y) : Variabel dependen

Pengawasan (Z) : Variabel moderasi

→ : Hubungan variabel

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah yang masih dikira-kirakan. Pada penelitian ini rumusan-masalah dirumuskan oleh peneliti dalam bentuk pertanyaan – pertanyaan.⁹⁹ Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

⁹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 64

pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Hipotesis 2

Lingkungan kerja dan pengawasan memperkuat dalam memoderasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan penulis pada penelitian ini, dengan alasan ingin menguji teori yang ada, menciptakan fakta, dan menunjukkan korelasi antar variabel, menyampaikan deskripsi statistik, memperkirakan dan menduga hasil penelitian. Metode penelitian kuantitatif yakni sebuah metode yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel yang didasarkan pada filosofi positivis. Data penelitian kuantitatif dikumpulkan melalui instrumen penelitian kemudian dilakukan analisis pada data menggunakan kuantitatif/statistic, analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis.¹⁰⁰

Pada penelitian kali ini, yang digunakan oleh peneliti ialah jenis penelitian asosiatif. Korelasi antar dua variabel atau lebih dapat diketahui melalui penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif dapat membangun sebuah teori yang memiliki fungsi untuk menjelaskan, memperkirakan dan mengontrol gejala. Oleh sebab itu, diantara jenis penelitian deskriptif, komparatif dan asosiatif, penelitian asosiatif

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 8.

memiliki tingkatan tertinggi.¹⁰¹ Tiga jenis hubungan yang terdapat pada penelitian asosiatif, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal dan hubungan interaktif/timbal balik.¹⁰² Berdasarkan topik masalah pada penelitian, hubungan kausal terdapat pada penelitian ini. Hubungan kausal disebut juga hubungan sebab akibat.¹⁰³ Penelitian asosiatif dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan yang kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh pengawasan sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan peneliti mengumpulkan data penelitian. Pengambilan data dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang beralamat di Jl. Veteran No. 10, Dapur Timur, Banjarmedalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, kode pos 62211 dan no telp 0322 - 321175.

¹⁰¹ Widhisudarta, Metodologi Penelitian, diakses di <https://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>, pada 21 Oktober 2021

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm 36

¹⁰³ Ibid

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi merupakan proses penggolongan wilayah dari obyek / subyek oleh peneliti berdasarkan kualitas atau karakteristiknya. lalu peneliti mempelajarinya untuk menarik sebuah kesimpulan.¹⁰⁴ Sedangkan definisi populasi menurut Hadari Nawawi ialah semua objek penelitian yang berasal dari nilai tes dengan ciri tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan.¹⁰⁵ Populasi pada penelitian ini ialah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan secara menyeluruh, yakni dengan jumlah 44 pegawai.

a. Sampel

Menurut Sugiono, bagian dari jumlah dan sifat khusus suatu populasi dinamakan sampel.¹⁰⁶ Sedangkan Arikunto mendefinisikan sampel sebagai wakil dari populasi yang akan diteliti.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 80

¹⁰⁵ Anwar Hidayat, Populasi dan Sampel: pengertian populasi adalah?, diakses dari <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html>, diakses pada 21 Oktober 2021

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm 81

¹⁰⁷ Salmaa Awwaaniin, Populasi dan Sampel: engertian, perbeedaan, dan contoh lengkap, diakses di

sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin:

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

$$n = 44 / (1 + (40 \times 0,05^2))$$

$$n = 44 / (1 + (40 \times 0,0025))$$

$$n = 44 / (1 + 0,1)$$

$$n = 44 / 1,1$$

$$n = 40$$

Sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Namun, kuesioner yang kembali sebanyak 39 lembar. Sedangkan terdapat satu responden yang tidak mengisi, sehingga peneliti menghentikan pengambilan data penelitian.

b. Teknik sampling

Teknik yang dipakai dalam mengambil sampel merupakan pengertian dari teknik sampling.¹⁰⁸ Ada dua jenis teknik untuk mengambil sampel, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Sampling probabilistik adalah teknik mengambil sampel dengan semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Sampling probabilitas terdiri dari *simple*

<https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/>, pada 21 Oktober 2021

¹⁰⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm 81

random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling (sampling menurut daerah). Sementara itu, teknik mengambil sampel yang tidak semua anggota populasi berkesempatan menjadi anggota sampel merupakan definisi dari teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* meliputi *sampling sistematis, sampling kuota, sampling incidental, sampling jenuh, dan snowball sampling*. Pada penelitian kali ini, Teknik *probability sampling* digunakan oleh peneliti, yaitu berupa *simple random sampling*. Sampel diambil secara random tanpa mempertimbangkan strata pegawai.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian ialah karakter seseorang, obyek atau aktivitas dengan beberapa variasi yang diidentifikasi oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan menarik kesimpulan darinya.¹⁰⁹ Setiap variabel memiliki dimensi dan indikator penelitian masing-masing. Indikator penelitian berfungsi dalam merumuskan instrument penelitian. Dimensi dan indicator variabel penelitian ini ialah sebagai berikut:

¹⁰⁹ Ibid, 38

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingku ngan kerja	Suasana kerja	a. Ruangan yang kondusif b. Kebersihan ruangan c. Penerangan ruangan d. Suhu ruangan
	Tersedianya fasilitas untuk pegawai	a. Alat pendukung kerja b. Ruang kerja dekat dengan toilet, kantin, dan masjid c. Jaminan keamanan d. Koneksi internet
	Hubungan dengan rekan kerja	a. Kerja tim b. Hubungan sesama pegawai c. Hubungan pegawai dengan atasan
Disiplin kerja	Disiplin waktu	a. Ketepatan waktu presensi

		b. Ketepatan waktu saat hadir dan pulang c. Penyelesaian tugas dengan benar dan tepat waktu
	Disiplin peraturan	a. Loyalitas b. Ketaatan c. Penggunaan seragam yang telah ditentukan
	Disiplin tanggungjawab	a. Tugas yang dibebankan b. Melakukan yang terbaik c. Menggunakan alat kantor dengan penuh tanggungjawab d. Menggunakan alat kantor untuk kepentingan pekerjaan
Pengawasan	Menetapkan standar / target	a. Standar dapat dicapai

		b. Standar memiliki jangka waktu c. Perencanaan sesuai dengan bidang/bagian
	Pengukuran	a. Laporan hasil kerja b. Pengamatan
	Membandingkan	a. Penilaian hasil kerja b. Membandingkan hasil kerja dengan standar
	Melakukan tindakan	a. Koreksi jika terdapat penyimpangan dari standar b. Berfokus pada perbaikan dan peningkatan

E. Tahap-Tahap Penelitian

Proses penelitian ini memiliki tiga fase, yaitu:

- a. Tahap persiapan

Tahap paling awal yaitu tahap persiapan. Pertama peneliti menentukan masalah. Lalu, peneliti merumuskan masalah ke dalam variabel-variabel yang dijadikan penelitian. Permasalahan dalam penelitian harus diimbangi dengan study literatur dan diimbangi dengan teori guna memperkuat penelitian, selanjutnya peneliti menentukan metode yang digunakan dalam penelitian. Setelah itu, peneliti mengkonsultasikan judul yang akan digunakan kepada dosen pembimbing dan berkonsultasi kepada pihak PTSP Kemenag Lamongan untuk memastikan bisa atau tidaknya dilakukan penelitian. Selanjutnya, peneliti akan mengurus izin penelitian untuk diajukan kepada Kantor Kemenag Lamongan.

b. Tahap pelaksanaan penelitian

Pada tahap ini peneliti menyerahkan surat izin penelitian kepada pihak PTSP Kemenag Lamongan. Setelah mendapatkan izin untuk penelitian, peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

c. Tahap pengolahan data

Pada tahap pengolahan data terbagi lagi kedalam beberapa tahap :

- 1) Peneliti menghitung skor kuesioner yang telah diisi oleh responden (pegawai)
- 2) Data kuesioner dianalisis menggunakan SPSS.

- 3) Hasil analisis disimpulkan oleh peneliti dan menghasilkan sebuah laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bentuk yang digunakan dalam mengumpulkan data dilapangan. Pengumpulan data merupakan tahap terpenting dalam sebuah penelitian, karena hasil data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan permasalahan pada penelitian. Di penelitian ini, kuesioner dan dokumentasi digunakan peneliti sebagai metode pengumpulan datanya.

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner yaitu teknik untuk mengumpulkan data dimana peneliti menyajikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.¹¹⁰ Responden yang dimaksud ialah pegawai Kemenag Lamongan yang menjadi sampel dalam penelitian. Angket berisi pernyataan atau pertanyaan disertai jawaban, kemudian responden memilih jawaban yang menurut ia valid. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis pengukuran skala *likert*. Skala likert berfungsi mengukur sikap, pendapat, dan

¹¹⁰ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 142

persepsi seseorang tentang suatu fenomena.¹¹¹ Dalam skala *likert*, variabel diukur direduksi menjadi indikator variabel. Indikator digunakan sebagaipedoman dalam menyusun pertanyaan atau pernyataan pada instrument penelitian. Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan dalam lima jawaban berbentuk *checklist*, yaitu:

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen memiliki berbagai berbentuk, seperti tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.¹¹² Seluruh data yang memiliki keterkaitan dengan masalah pada penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti. Dokumentasi pada penelitian ini bersumber dari lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

¹¹¹ Ibid

¹¹² Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 240

G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Azwar menyatakan, validitas berasal dari kata *validity* yang artinya sejauh mana kebenaran dan keceratan alat ukur dalam melaksanakan fungsinya.¹¹³ Validitas pada penelitian bertugas untuk menyatakan seberapa tepatnya alat ukur penelitian terhadap realita yang ada. Suatu kuesioner dianggap valid jika dapat menggambarkan dengan tepat objek yang diukur menggunakan alat ukur tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS dan korelasi yang digunakan yaitu korelasi *Bivariate Pearson (Korelasi produk momen pearson)*. Cara analisis ini yaitu dengan mengkorelasikan pendapat setiap unit dengan nilai total.

Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikansi 0,05) maka data dari penelitian dinyatakan valid. Dan apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikansi 0,05) maka data penelitian dinyatakan tidak valid.¹¹⁴

Uji validitas yang diketahui $r \text{ tabel}$ pada uji dua sisi dengan signifikansi 0,05 dan jumlah responden sebanyak 39 orang, sehingga

¹¹³ Andi Arsi, “Langkah-Langkah Uji Validitas Reabilitas Instrumen dengan Menggunakan SPSS”, 2

¹¹⁴ Ibid

memperoleh hasil 0,316. Hasil uji validitas menggunakan *spss versi21 for windows* yaitu:

Tabel 3. 1
Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r _{tabel}	Keterangan
X.1	0,529	0,316	Valid
X.2	0,494	0,316	Valid
X.3	0,540	0,316	Valid
X.4	0,646	0,316	Valid
X.5	0,655	0,316	Valid
X.6	0,656	0,316	Valid
X.7	0,661	0,316	Valid
X.8	0,752	0,316	Valid
X.9	0,672	0,316	Valid
X.10	0,748	0,316	Valid
X.11	0,557	0,316	Valid

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa skor r hitung variabel lingkungan kerja (X) lebih besar dari pada 0,316. Oleh karena itu, 11 item pertanyaan pada variabel X dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3. 2
Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,646	0,316	Valid

Y.2	0,557	0,316	Valid
Y.3	0,517	0,316	Valid
Y.4	0,650	0,316	Valid
Y.5	0,693	0,316	Valid
Y.6	0,759	0,316	Valid
Y.7	0,688	0,316	Valid
Y.8	0,603	0,316	Valid
Y.9	0,781	0,316	Valid
Y.10	0,778	0,316	Valid
Y.11	0,728	0,316	Valid
Y.12	0,580	0,316	Valid
Y.13	0,480	0,316	Valid

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa skor r hitung variabel disiplin kerja (Y) lebih besar dari pada 0,316. Oleh karena itu, 13 item pertanyaan pada variabel Y dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3. 3
Hasil Validitas Variabel Pengawasan

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r_{tabel}	Keterangan
Z.1	0,666	0,316	Valid
Z.2	0,637	0,316	Valid
Z.3	0,780	0,316	Valid
Z.4	0,469	0,316	Valid
Z.5	0,692	0,316	Valid
Z.6	0,687	0,316	Valid

Z.7	0,604	0,316	Valid
Z.8	0,606	0,316	Valid
Z.9	0,686	0,316	Valid
Z.10	0,535	0,316	Valid

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa skor r hitung variabel pengawasan (Z) lebih besar dari pada 0,316. Oleh karena itu, 10 item pertanyaan pada variabel Z dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Masri Singarimbun, reliabilitas yaitu indeks yang berfungsi sebagai petunjuk seberapa reliabel suatu alat ukur.¹¹⁵ Reliabilitas yaitu derajat stabilitas atau konsistensi suatu respons setelah dilakukan berulang kali pada subyek dalam kondisi yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan mengukur suatu objek menghasilkan data yang sama meskipun pengukuran dilakukan secara berulang-ulang.¹¹⁶ Dalam penelitian ini, teknik *Alpha Cronbach* digunakan. Instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan penelitian apabila koefisien reliabilitas > 0,6.

¹¹⁵ Ibid

¹¹⁶ A Khaerani M dan Muhammad Badar, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima”, jurnal ekonomi, keuangan, investasi dan syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1, Agustus 2020, 56

Atau dapat juga dilakukan uji dengan taraf signifikansi 0,05. Yang artinya instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

- a. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X)

Variabel lingkungan kerja yang akan diuji oleh peneliti memiliki 11 butir pertanyaan. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas variabel lingkungan kerja.

Tabel 3. 4

**Reliability Statistics
Lingkungan Kerja (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	11

Berdasarkan tabel diatas diketahui, variabel lingkungan kerja (X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840. Sednagkan diketahui nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data 39 adalah 0,316. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,316, sehingga butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel dan layak untuk

- b. Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (Y)

Variabel disiplin kerja yang akan diuji oleh peneliti memiliki 13 butir

pertanyaan. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas variabel disiplin kerja.

Tabel 3. 5

**Reliability Statistics
Disiplin Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	13

Berdasarkan tabel diatas diketahui, variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886. Sednagkan diketahui nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data 39 adalah 0,316. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,316, sehingga butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan bahan penelitian.

- c. Hasil uji reliabilitas variabel pengawasan (Z)

Variabel pengawasan yang akan diuji oleh peneliti memiliki 10 butir pertanyaan. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas variabel pengawasan.

Tabel 3. 6

**Reliability Statistics
Pengawasan (Z)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel pengawasan (Z) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831. Sednagkan diketahui nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data 39 adalah 0,316. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,316, sehingga butir pertanyaan pada variabel pengawasan dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data dari responden, tahap selanjutnya yang dilakukan peneliti yaitu analisis data. Dalam analisis data, terdapat kegiatan pengelompokan data responden berdasarkan variabel. Data disajikan pada setiap variabel yang diteliti. Data dihitung untuk pengujian hipotesis.¹¹⁷ Kemudian data dari hasil kuesioner dapat ditelaah untuk mengetahui tingkat kevalidannya menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan *SPSS versi 21 for windows*. Berikut merupakan berbagai macam uji analisis pada penelitian ini:

¹¹⁷ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2010), 147

a. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji beberapa macam, yaitu:

1) Uji normalitas

Uji normalitas memiliki maksud untuk memeriksa nilai residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. menurut Ghozali, normalitas residual bisa dilihat melalui perbandingan distribusi kumulatif dari distribusi normal lalu melihat normal probability yang ada.¹¹⁸ Distribusi normal atau tidaknya residual bisa dilihat dengan melakukan *kolmogrov-smirnov* test yang terdapat di spss. Jika nilai signifikansi $> 0,5$, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

2) Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki maksud untuk memeriksa didalam model regresi variabel bebas memiliki hubungan atau tidak. Model regresi dinyatakan baik apabila antar variabel bebas tidak ada korelasi. Cara untuk mengujinya yaitu dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *variance influence faktor / VIF*. Jika $VIF > 10$ dan nilai

¹¹⁸ A Khaerani M dan Muhammad Badar, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima”, jurnal ekonomi, keuangan, investasi dan syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1, Agustus 2020, 57

tolerance < 0,10 maka terdapat masalah pada multikolonieritas dalam persamaan regresi, namun jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > dari 0,10 maka tidak terdapat masalah pada multikolonieritas dalam persamaan regresi.

3) Uji heterokedastisitas

Uji heterokidastisitas memiliki tujuan untuk menunjukkan dalam model regresi ada atau tidaknya *variance* yang tidak sama dari satu residual pengamatan ke pengamatan lain. Apabila heteroskedastisitas tidak terjadi, maka model regresi dinyatakan baik.

b. Uji Regresi

Penelitian ini menggunakan dua jenis model analisis regresi. Pertama, model analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji variabel bebas tanpa mengikutsertakan variabel moderasi. Kedua, analisis regresi berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengikutsertakan variabel moderasi. Analisis regresi linear sederhana merupakan sebuah metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variabel bebas dan bergaris lurus dengan variabel terikatnya. *Moderated*

Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linear yang dalam persamaannya regresinya terdapat unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel terikat). MRA memiliki fungsi untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan variabel moderasi.

c. Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi

Hubungan antara variabel dependen, variabel independen dan variabel moderasi dapat diketahui dengan melakukan uji analisis regresi linear berganda. Dalam hubungan variabel bebas dan variabel terikat terdapat faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Faktor tersebut ialah variabel moderasi.

Penelitian ini menggunakan metode analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*). Analisis regresi moderasi ialah teknik analisis yang menyertakan variabel moderasi dalam model regresinya. Variabel disebut dapat memoderasi apabila dalam hubungannya dapat memperkuat atau memperlemah variabel dependen. Model analisis regresi ialah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 X.Z + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Disiplin kerja

α : konstanta

β_1 - β_3 : koefisien regresi

X : Variabel Lingkungan Kerja

Z : Variabel Pengawasan

e : *Error term*

Persamaan pertama menunjukkan hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja. persamaan kedua menunjukkan keterkaitan hubungan antara lingkungan kerja dengan pengawasan sebagai variabel moderasi terhadap disiplin kerja pegawai.

d. Pengujian hipotesis

1) Koefisien determinasi (Uji R^2)

Mengukur jauhnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y merupakan tujuan dari uji R^2 . berikut merupakan rumus uji koefisien determinasi:

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

2) Uji F (simultan)

Uji F memiliki tujuan menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut merupakan rumus yang digunakan dalam uji F:

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

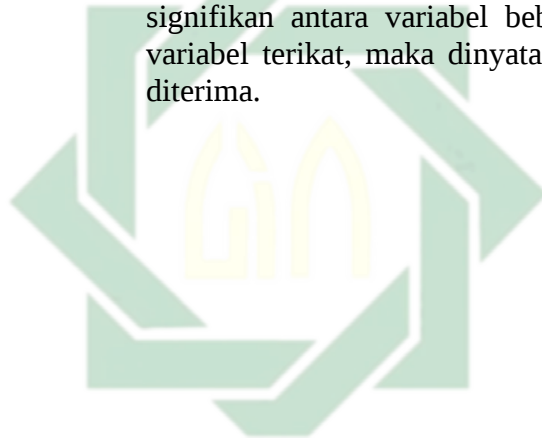
Menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel terikat mempengaruhi variabel bebas secara signifikan, maka H_1 diterima. Dan apabila hasilnya $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel terikat secara bersamaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas, maka H_0 diterima.

3) Uji t (parsial)

Uji t memiliki kegunaan untuk menunjukkan antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan atau tidak. Berikut merupakan rumus yang digunakan dalam uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), apabila yang dihasilkan nilai signifikan $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas dan variabel terikat, maka H_0 ditolak. Namun apabila yang dihasilkan nilai signifikan $t > 0,05$ artinya sebaliknya, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dinyatakan H_0 diterima.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Pada tahun 1945, Bupati Lamongan ialah pemegang wewenang semua urusan Agama di Kabupaten, dibawah kepemimpinan pejabat penghulu pada masa itu. KUA Kab. Lamongan didirikan pada awal tahun 1946. Pendirian KUA Lamongan berdasar pada SK dan ketentuan dari Departemen Agama. Kepemimpinan pertama kali dipegang oleh bapak R M Maksum, atau biasa dikenal “Mbah Maksum” dan Kyai Mustaqin sebagai ajun penghulu. Pada tahun 1948-1949 terjadi kekosongan jabatan. Pada saat perang gerilya, lalu pemerintah menunjuk Bapak Sasmito sebagai pemimpin (penghulu) dan K. Mustakin sebagai ajun penghulu. Setelah perang gerilya selesai, pemerintahan ditata kembali. Jabatan pemimpin Departemen Agama di berikan kepada Sasmito. KUA Kab. Lamongan dalam menjalankan tugasnya berada di masjid Jami’ Lamongan.

Sebelum seperti sekarang, Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan mengalami pergantian pemimpin dan pergantian intitusi. Tahun 1972-1976

dipimpin oleh R Mulyadi, menempati gedung sendiri yang beralamat di jl. KH. A Dahlan. Pada saat itu terjadi peralihan struktur lama ke struktur baru. Berdasarkan ketentuan pusat, istilah Kantor Perwakilan Departemen Agama berubah menjadi Kantor Departemen Agama. Tahun 1977-1978 kepemimpinan dilanjutkan oleh Abd. Muin. Tahun ini adalah masa masa sulit yang dihadapi kandepan, namun pimpinan mampu mengatasinya. Selanjutnya 1978-1983 digantikan oleh bapak A. Maryuk, di bawah kepemimpinan beliau kandepan mendapatkan juara sebagai kandepan terbaik se Jawa Timur. Pada saat ini kantor berpindah ke Jl. Veteran. Tahun 1983-1986 dijabat oleh bapak Ripto Darmono. Selanjutnya dilanjutkan oleh Suadi Asikin pada tahun 1986-1990. Tahun 1991-1994 dijabat Ramin Abdul Wahid. Tahun 1994-1997 kepemimpinan dijabat Drs. H. M. Rusdi. Tahun 1997-2003, dijabat oleh Drs. H. Jahdin. Tahun 2003-2005, dijabat oleh Drs. H. Muhamadu. Tahun 2005-2009, dijabat Drs. H. Asyhuri, MM. Tahun 2009-2011, dijabat oleh Drs. H. Kusaiyin Wardani, M.Si. Peraturan Menteri Agama No. 1 tahun 2010 menetapkan perubahan nama Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Perubahan nama membuat peraturan, keputusan, atribut seragam, logo, lencana, kop surat, stempel, papan nama dan lain - lain juga berubah menyesuaikan Kementerian Agama.

Selanjutnya jabatan pemimpin 2011-2013 dilanjutkan oleh Drs. Husnul Maram, M.HI. Berkat kepemimpinan Husnul Maram, Kementerian Agama berhasil mendapatkan sumbangan penunjang sarana umum yang kemudian asset tersebut menjadi asset negara. Setelah itu, kepemimpinan dilanjutkan oleh Drs. H. Lesksono, M.PdI. dari tahun 2013 sampai 2016. Tahun 2017 jabatan diambil alih oleh Drs. H. Sholeh, M.Si. Tahun 2020 tepatnya bulan Juni Kantor Kementerian Agama dijabat oleh Drs. H. Sunhaji, MA. Beliau juga merangkap sebagai Kasubag TU. Sejak 2021 hingga sekarang pemimpin Kementerian Agama Kab. Lamongan dijabat oleh bapak H. Fausi, S.E. M.HI. M.Pd.

Adapun penjelasan lain tentang Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan yaitu:

- a. Alamat Kantor : Jl. Veteran No.10, Dapur Timur, Banjarmendalan, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan.
- b. Kepala kantor : H. Fausi, SE, M.HI. M.Pd
- c. Tahun pendirian kantor : 1946
- d. Sarana : Aula, Musholla, Kamar mandi, Toilet dan Kantin.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

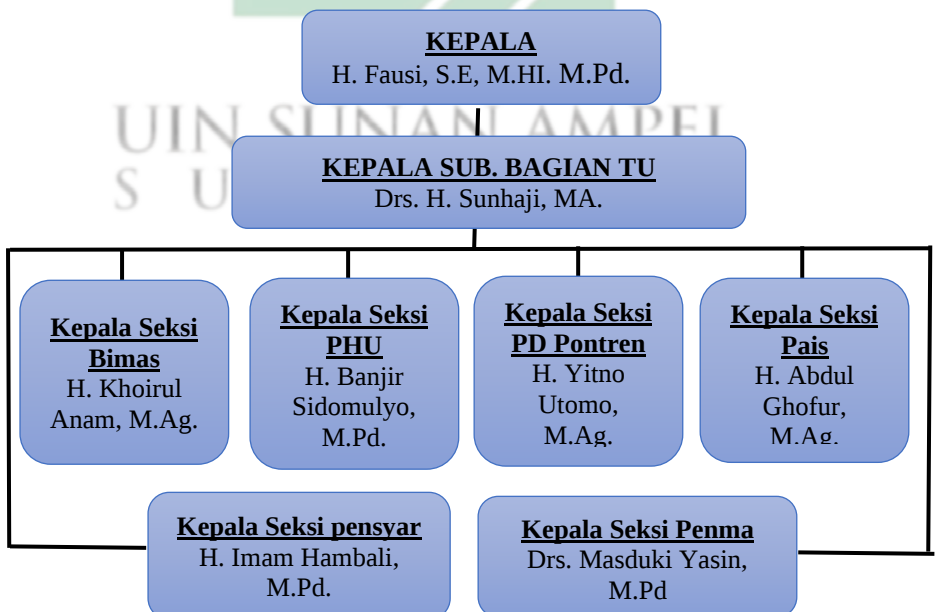
Visi Kementerian Agama Kab. Lamongan adalah *“Terwujudnya masyarakat Kabupaten*

Lamongan yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri, dan sejahtera lahir batin”.
Misi Kementerian Agama Kab. Lamongan, yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- b. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
- c. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- d. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kab. Lmg



Keterangan Struktur Organisasi Kantor
Kementerian Agama Kab. Lamongan tahun
2022, sebagai berikut:

Kepala Kantor

- a. Fausi, SE, M.H.I, M.Pd.I

Kepala Sub Bagian TU

- a. Drs. H. Sunhaji, M.A

Perencanaan

- a. Drs. Ghufroon, M.Ag
- b. Rahmad Hariyadi, SH
- c. Siswanto, S.Ag

TU Urusan Kepegawaian

- a. Abd. Ghofar, SH
- b. Rini Susilowati, ST
- c. Mat Taufan, S.PdI
- d. Hendrik Sulistiono, SH

TU Urusan Umum

- a. Imam Basori
- b. M. Hasyim, M.Ma
- c. Edy Suhariyanto, SE
- d. Fery Wahyudi, S.Sos
- e. Anis Mas'ulah, S.Ikom
- f. Iwan Sunardi, S.Pd

TU Urusan Keuangan

- a. Ahsin Qomari, M.M
- b. Musyafak Khoiri, S.Pd
- c. Ainun Najikh, S.Pd

Kepala Seksi Bimas Islam

- a. Khoirul Anam. M.Ag
- b. Hj. Rachmi Indira, M.Ag
- c. Agus, S.Pd

- d. Hasan, SE
- e. Zainuri, S.Pd

Kepala Seksi PHU

- a. Banjir Sidomulyo, M.Pd
- b. M. Rohim, S.Pd
- c. Mujanah, S.Pd.I
- d. Romli, S.Pd
- e. Ira Paraswati, S.Sos

Kepala Seksi Penma

- a. Drs. Masduki Yasin, M.Pd
- b. Suhadi, SE
- c. Mashur, S.Ag
- d. Rohmawan, SE
- e. Drs. Saiful Munir, M.A
- f. Efi Margarita, S.Pd

Kepala Seksi PD Pontren

- a. Yitno utomo, M.Ag
- b. Lilik rahmawati, A.Ma
- c. Siti Masiroh, S.Ag
- d. Fatihul Ihsan, S.Pd.I, M.A
- e. Sigit, S.Pd

Kepala Seksi PAIS

- a. Abdul Ghofur, M.Ag
- b. Hj. Umi Maftuhah, S.Ag
- c. Safuan Hadi, SE
- d. Tin Indriyaningsih, SH

Kepala Pensyar

- a. Imam Hambali, M.Pd
- b. Slamet Makhruf, S.Ag, M.A
- c. Puji Retno D, S.Pd

a. Sub Bagian Tata Usaha

Sesuai Pasal 497 PMA 13 Tahun 2021, disebutkan tugas-tugas Sub Bagian Tata Usaha yaitu: Melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama (PMA No. 12 Tahun 2021, Pasal 498)

b. Seksi Pendidikan Madrasah

Dalam pasal 497 disebutkan tugas-tugasnya meliputi: Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, Mts, MA dan MAK (PMA No. 13 Tahun 2012).

c. Seksi Pendidikan Agama Islam

Dalam pasal 497 disebutkan tugas-tugasnya meliputi: Melakukan pelayanan dan bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data informasi di bidang Pendidikan Agama Islam pada PAUD, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB/SMK (PMA No. 13 Tahun 2012).

d. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Dalam pasal 497, disebutkan tugas-tugas seksi PD Pontren yaitu: Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

e. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Dalam pasal 497 PMA 13 tahun 2012, disebutkan tugas-tugas seksi Bimas meliputi: Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat islam.

f. Seksi Penyelenggara Syariah

Tugas seksi pensyar disebutkan dalam pasal 497 meliputi: melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang pembinaan syariah.

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X)

Variabel lingkungan kerja memiliki 11 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan memiliki jawaban dengan skor penilaian yang ditentukan oleh peneliti. Berikut merupakan

hasil variabel lingkungan kerja yang diperoleh melalui program *spss versi 21*:

Tabel 4. 1

Ruangan yang kondusif (X.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	22	56.4	56.4	56.4
Sangat setuju	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 56,4% atau 22 pegawai memilih jawaban setuju dan 43,6% atau 17 pegawai menjawab sangat setuju bahwa di lingkungan kerja Kementerian Agama Kab. Lamongan tidak terdapat suara bising yang mengganggu pegawai saat sedang bekerja. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 56,4% dan jawaban terendah sangat setuju dengan prosentase 43,6%.

Tabel 4. 2**Kebersihan ruangan (x.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	30.8	30.8	30.8
Sangat setuju	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 69,2% atau 27 pegawai memilih jawaban sangat setuju dan 30,8% atau 12 pegawai menjawab setuju bahwa ruangn kerja di lingkungan kerja Kementerian Agama Kab. Lamongan terjaga kebersihannya. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 69,2% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 30,8%.

Tabel 4. 3**Penerangan ruangan (x.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	2.6	2.6	2.6
Setuju	9	23.1	23.1	25.6
Sangat setuju	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 74,4% atau 29 pegawai memilih jawaban sangat setuju, 23,1% atau 9 pegawai menjawab setuju dan 2,6% atau 1 pegawai menjawab kurang setuju bahwa di lingkungan kerja Kementerian Agama Kab. Lamongan memiliki penerangan yang cukup sesuai dengan kebutuhan pegawai saat bekerja. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 74,4% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 4

Suhu ruangan (x.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	46.2	46.2	46.2
	Sangat setuju	21	53.8	53.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 53,8% atau 21 pegawai memilih jawaban sangat setuju dan 46,2% atau 18 pegawai menjawab setuju bahwa di lingkungan kerja Kementerian Agama Kab. Lamongan memiliki ruangan kerja dengan suhu ruangan yang sesuai. Dari penjabaran diatas, dapat

dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 53,8% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 46,2%.

Tabel 4. 5
Alat pendukung kerja (X.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Setuju	24	61.5	61.5	66.7
	Sangat setuju	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 61,5% atau 24 pegawai memilih jawaban setuju, 33,3% atau 13 pegawai menjawab sangat setuju dan 5,1% atau 2 pegawai menjawab kurang setuju bahwa di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan memenuhi fasilitas kerja untuk pegawai. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 61,5% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 5,1%.

Tabel 4. 6
Ruang kerja dekat dengan toilet, kantin,
dan masjid (x.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	15	38.5	38.5	41.0
	Sangat setuju	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 59% atau 23 pegawai memilih jawaban sangat setuju, 35,5% atau 15 pegawai menjawab setuju dan 2,6% atau 1 pegawai menjawab kurang setuju bahwa di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan memiliki akses yang dekat dengan toilet, kantin dan tempat ibadah. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 59% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 7

Jaminan keamanan (x.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	------------------	-----------------------

	Kurang setuju	2	5.1	5.1	5.1
Valid	Setuju	19	48.7	48.7	53.8
	Sangat setuju	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 48,7% atau 19 pegawai memilih jawaban setuju, 46,2% atau 18 pegawai menjawab sangat setuju dan 5,1% atau 2 pegawai menjawab kurang setuju bahwa di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan menjamin keamanan pegawai dalam bekerja. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 48,7% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 5,1%.

Tabel 4. 8
Koneksi internet (x.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	6	15.4	15.4	15.4
Valid Setuju	12	30.8	30.8	46.2
Sangat setuju	21	53.8	53.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 53,8% atau 21 pegawai memilih jawaban sangat setuju, 30,8% atau 12 pegawai menjawab setuju dan 15,4% atau 6 pegawai menjawab kurang setuju bahwa di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan memiliki koneksi internet yang lancar. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 53,8% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 15,4%.

Tabel 4. 9
Kerja tim (x.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	33.3	33.3	33.3
Sangat setuju	26	66.7	66.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 66,7% atau 26 pegawai memilih jawaban sangat setuju dan 33,3% atau 13 pegawai menjawab setuju bahwa di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan para pegawai memiliki jalinan kerjasama yang baik dengan pegawai yang lain. Dari

penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 66,7% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 33,3%.

Tabel 4. 10

Hubungan sesama pegawai (x.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	35.9	35.9	35.9
	Sangat setuju	25	64.1	64.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 64,1% atau 25 pegawai memilih jawaban sangat setuju dan 35,9% atau 14 pegawai menjawab setuju bahwa di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan pegawai menjalin hubungan yang harmonis dan kekeluargaan denan pegawai lain. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 64,1% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 35,9%.

Tabel 4. 11

Hubungan pegawai dengan atasan (x.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	25.6	25.6	25.6

Sangat setuju	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan). 74,4% atau 29 pegawai memilih jawaban sangat setuju dan 25,6% atau 10 pegawai menjawab setuju bahwa di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Lamongan pegawai menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 74,4% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 25,6%.

Frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan sudah baik. Dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden yang menyatakan setuju terdapatnya ruangan yang kondusif, ruangan kerja yang bersih, suhu ruangan yang sesuai, terpenuhinya peralatan untuk bekerja, ruangan yang dekat dengan fasilitas umum, adanya jaminan keamanan dari Lembaga, koneksi internet yang lancar, kerja tim yang baik, hubungan sesama pegawai dan hubungan dengan atasan yang terjalin baik.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja (Y)

Variabel disiplin kerja memiliki 13 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan memiliki jawaban dengan skor penilaian yang ditentukan oleh peneliti. Berikut merupakan hasil variabel lingkungan kerja yang diperoleh melalui program *spss versi 21*:

Tabel 4. 12

Ketepatan waktu presensi (Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	14	35.9	35.9	38.5
	Sangat setuju	24	61.5	61.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang ketepatan waktu saat absensi. 61,5% atau 24 pegawai menyatakan sangat setuju, 35,9% atau 14 pegawai menyatakan setuju dan 2,6% atau satu pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 61,5% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Ketepatan waktu hadir dan pulang (Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Setuju	20	51.3	51.3	56.4
	Sangat setuju	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel 4. 13

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang ketepatan waktu saat datang ke kantor. 51,3% atau 20 pegawai menyatakan setuju, 43,6% atau 17 pegawai menyatakan sangat setuju dan 5,1% atau dua pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 51,3% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 5,1%.

Tabel 4. 14**Ketepatan waktu hadir dan pulang (Y.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	13	33.3	33.3	35.9
	Sangat setuju	25	64.1	64.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang ketepatan waktu saat absensi. 64,1% atau 25 pegawai menyatakan sangat setuju,

33,3% atau 13 pegawai menyatakan setuju dan 2,6% atau satu pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 64,1% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 15

Penyelesaian tugas dengan benar dan tepat waktu (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	43.6	43.6
	Sangat setuju	22	56.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang ketepatan waktu dan kebenaran saat mengerjakan tugas. 56,4% atau 22 pegawai menyatakan sangat setuju dan 43,6% atau 17 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 56,4% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 43,6%.

Tabel 4. 16

Frekuensi Loyalitas (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	33.3	33.3	33.3
Sangat setuju	26	66.7	66.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang pegawai yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. 66,7% atau 26 pegawai menyatakan sangat setuju dan 33,3% atau 13 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 66,7% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 33,3%.

Tabel 4. 17
Frekuensi Loyalitas (Y.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	48.7	48.7	48.7
Sangat setuju	20	51.3	51.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang ketaaran pegawai atas perintah pemimpin tanpa keterpaksaan. 51,3% atau 20 pegawai menyatakan sangat setuju dan 48,7%

atau 19 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban jawaban paling tinggi yaitu sangat dengan prosentase 51,3% dan jawaban paling rendah yaitu setuju dengan prosentase 48,7%.

Tabel 4. 18
Frekuensi ketaatan (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	41.0	41.0	41.0
	Sangat setuju	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang ketaatan pegawai pada SOP Kantor Kemenag Lamongan. 59% atau 23 pegawai menyatakan sangat setuju dan 41% atau 16 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 59% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 41%.

Tabel 4. 19

Frekuensi Penggunaan seragam yang telah ditentukan (Y.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.6	2.6
	Setuju	14	35.9	38.5
	Sangat setuju	24	61.5	100.0
	Total	39	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang ketaatan pegawai atas jadwal seragam. 61,5% atau 24 pegawai menyatakan sangat setuju, 35,9% atau 14 pegawai menyatakan setuju dan 2,6% atau satu pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 61,5% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 20

Frekuensi Tugas yang dibebankan (Y.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	43.6	43.6
	Sangat setuju	22	56.4	100.0
	Total	39	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 respondem (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang tugas yang diselesaikan dengan baik oleh pegawai. 56,4% atau 22 pegawai menyatakan sangat setuju dan 43,6% atau 17 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 56,4% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 43,6%.

Tabel 4. 21

Frekuensi Melakukan yang terbaik (Y.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurangs etuju	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	17	43.6	43.6	46.2
	Sangat setuju	21	53.8	53.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 respondem (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang usaha pegawai dalam meningkatkan performa untuk organisasi. 53,8% atau 21 pegawai menyatakan sangat setuju, 43,6% atau 17 pegawai menyatakan setuju dan 2,6% atau satu pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan

prosentase sebesar 53,8% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 22

Frekuensi Melakukan yang terbaik (Y.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	51.3	51.3	51.3
	Sangat setuju	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 respondem (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang usaha pegawai untuk berusaha secara maksimal untuk organisasi. 48,7% atau 19 pegawai menyatakan sangat setuju dan 51,3% atau 20 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 51,3% dan jawaban terendah sangat setuju dengan prosentase 48,7%.

Tabel 4. 23

Frekuensi Menggunakan alat kantor dengan penuh tanggung jawab (Y.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	41.0	41.0	41.0
	Sangat setuju	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 respondem (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang menggunakan dan menjagaalat kantor dengan baik. 59% atau 23 pegawai menyatakan sangat setuju dan 41% atau 16 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 59% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 41%.

Tabel 4. 24

Frekuensi Menggunakan alat kantor untuk kepentingan pekerjaan (Y.13)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	33.3	33.3	33.3
	Sangat setuju	26	66.7	66.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang penggunaan alat kantor untuk kepentingan pekerjaan. 66,7% atau 26 pegawai menyatakan sangat setuju dan 33,3% atau 13 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 66,7% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 33,3%.

Frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan sudah baik. Dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden yang menyatakan setuju pada pernyataan tentang tepatnya waktu presensi pegawai, tepatnya waktu saat hadir dan pulang dari kantor, tugas yang diselesaikan dengan benar dan tanpa adanya keterlambatan, taatnya pegawai pada pemimpin serta pada setiap peraturan yang ada, pegawai juga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan selalu meningkatkan performa untuk lembaga, selain itu pegawai juga menggunakan dan menjaga peralatan kantor dengan baik.

3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengawasan (Z)

Variabel pengawasan memiliki 10 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan memiliki jawaban dengan skor penilaian yang ditentukan oleh peneliti. Berikut merupakan hasil variabel lingkungan kerja yang diperoleh melalui program *spss versi 21*:

Tabel 4. 25

Frekuensi Standar dapat dicapai (Z.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	48.7	48.7
	Sangat setuju	20	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang standar / target yang ditetapkan dapat dikerjakan oleh pegawai. 51,3% atau 20 pegawai menyatakan sangat setuju dan 48,7% atau 19 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 51,3% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 48,7%.

Tabel 4. 26

Frekuensi Standart memiliki jangka waktu (Z.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	69.2	69.2
	Sangat setuju	12	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang standar/target yang diberikan

memiliki batas waktu tenggat. 69,2% atau 27 pegawai menyatakan setuju dan 30,8% atau 12 pegawai menyatakan sangat setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 69,2% dan jawaban terendah sangat setuju dengan prosentase 30,8%.

Tabel 4. 27

Frekuensi Perencanaan sesuai dengan bidang (Z.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	56.4	56.4
	Sangat setuju	17	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang standar/target yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing pegawai. 56,4% atau 22 pegawai menyatakan setuju dan 43,6% atau 17 pegawai menyatakan sangat setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 56,4% dan jawaban terendah sangat setuju dengan prosentase 43,6%.

Tabel 4. 28

Frekuensi Laporan hasil kerja (Z.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	20	51.3	51.3	53.8
	Sangat setuju	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang laporan hrian pegawai. 51,3% atau 20 pegawai menyatakan setuju, 46,2% atau 18 pegawai menyatakan sangat setuju dan 2,6% atau satu pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 51,3% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 29

Frekuensi Pengamatan (Z.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	59.0	59.0	59.0
	Sangat setuju	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang pemimpin yang memantau saat sedang bekerja. 59% atau 23 pegawai menyatakan setuju dan 41% atau 16 pegawai menyatakans angat setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 59% dan jawaban terendah sangat setuju dengan prosentase 41%.

Tabel 4. 30

Frekuwnsi Penilaian hasil kerja (Z.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	43.6	43.6	43.6
	Sangat setuju	22	56.4	56.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang pemimpin yang memberi penilaian kepada hasil kerja pegawai. 56,4% atau 22 pegawai menyatakan sangat setuju dan 43,6% atau 17 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 56,4% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 43,6%.

Tabel 4. 31
Frekuensi Membandingkan hasil kerja dengan standar(Z.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	23.1	23.1	23.1
	Setuju	21	53.8	53.8	76.9
	Sangat setuju	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang pemimpin yang membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah dibuat. 53,8% atau 21 pegawai menyatakan setuju, 23,1%% atau 9 pegawai menyatakan sangat setuju dan 23,1% atau 9 pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 53,8% dan terdapat dua jawaban yang sama untuk yang terendah yaitu sangat setuju dan kurang setuju yaitu prosentase 23,1%.

Tabel 4. 32

Frekuensi Koreksi jika terdapat penyimpangan dari standar (Z.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	1	2.6	2.6	2.6
Setuju	22	56.4	56.4	59.0
Sangat setuju	16	41.0	41.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang koreksi pemimpin terhadap hasil kerja pegawai. 56,5% atau 22 pegawai menyatakan setuju, 41% atau 16 pegawai menyatakan sangat setuju dan 2,6% atau satu pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 56,5% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 33

Frekuensi Berfokus pada perbaikan dan peningkatan (Z.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	1	2.6	2.6	2.6
Setuju	23	59.0	59.0	61.5

Sangat setuju	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang peringatan pemimpin terhadap hasil kerja pegawai yang menyimpang. 59% atau 23 pegawai menyatakan setuju, 38,5% atau 15 pegawai menyatakan sangat setuju dan 2,6% atau satu pegawai menyatakan kurang setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu setuju dengan prosentase sebesar 59% dan jawaban terendah kurang setuju dengan prosentase 2,6%.

Tabel 4. 34

**Frekuensi Berfokus pada perbaikan dan peningkatan
(Z.10)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	41.0	41.0	41.0
Sangat setuju	23	59.0	59.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan jawaban dari 39 responden (Pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan) tentang pengawasan dapat memperbaiki kealahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. 59% atau 23 pegawai menyatakan sangat

setuju dan 41% atau 16 pegawai menyatakan setuju. Dari penjabaran diatas, dapat dilihat jawaban paling tinggi yaitu sangat setuju dengan prosentase sebesar 59% dan jawaban terendah setuju dengan prosentase 41%.

Frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan sudah baik. Standar yang ditentukan oleh pemimpin sesuai dengan keahlian pegawai dan memiliki batas waktu pengerjaan, pemimpin memantau setiap pekerjaan pegawai, pegawai melakukan laporan setiap hari, pemimpin melakukan koreksi dan menilai hasil kerja pegawai. pemimpin juga memberikan peringatan kepada hasil kerja pegawai yang menyimpang. Para pegawai setuju apabila kegiatan pengawasan dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan setelah uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Uji asumsi klasik menggambarkan model regresi yang tepat. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas memiliki maksud untuk memeriksa nilai residual dalam

model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari uji normalitas data yang dilakukan, yaitu:

Tabel 4. 35

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27752192
	Absolute	.084
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.527
Asymp. Sig. (2-tailed)		.944

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 (0,944 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel lingkungan kerja dan pengawasan berdistribusi normal.

b. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki maksud untuk memeriksa didalam model regresi variabel bebas memiliki hubungan atau tidak. Model regresi dinyatakan baik apabila antar variabel bebas tidak ada korelasi. Analisis nilai *tolerance* dan

variance influence faktor / VIF bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya multikolonieritas pada persamaan regresi. Multikolonieritas yang tidak terjadi pada persamaan regresi ditunjukkan dengan nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $>$ dari 0,10. Hasil dari uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel 4. 36

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.526	1.902
	Pengawasan	.526	1.902

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

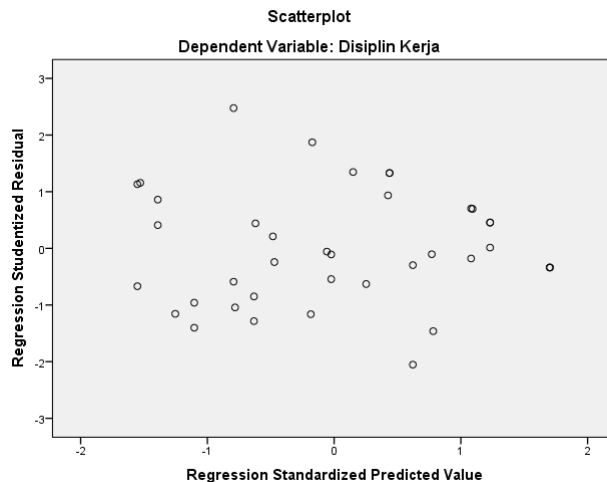
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas menunjukkan, bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance $0,526 > 0,1$ dan nilai $VIF 1,902 < 10$. Sehingga bisa diambil kesimpulan, bahwa antar variabel independen dan variabel moderasi tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heterokidastisitas memiliki tujuan untuk menunjukkan dalam model regresi ada atau tidaknya *variance* yang tidak sama dari satu residual pengamatan ke pengamatan lain. Apabila heteroskedastisitas tidak terjadi, maka

model regresi dinyatakan baik. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas *scatter plot* menggunakan program *spss* versi 21, yaitu:

Gambar 4. 5



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatter plot* menunjukkan titik pola menyebar secara acak diatas dan dibawah 0, selain itu titik menyebar tanpa membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa dalam persamaan regresi tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan uji heteroskedastisitas glejser untuk menambah keyakinan dalam penelitian. Heteroskedastisitas diketahui melalui uji

glejser dengan melakukan regresi nilai *absolut residual* (AbsRes) terhadap variabel independen. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila hasil probabilitas signifikan $> 0,05$. Berikut hasil uji heteroskedastisitas glejser, yaitu:

Tabel 4. 37
Hasil uji heteroskedastisitas metode glejser

Variabel	Signifika nsi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,403	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengawasan	0,509	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas glejser diatas, diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,403 > 0,05$ dan variabel pengawasan memiliki nilai signifikansi $0,509 > 0,05$. Sehingga peneliti menyimpulkan, bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama berbunyi, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hasil pengujian analisis regresi I dengan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 38

Hasil Uji Regresi I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.610	2.751

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Angka *adjust R square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variable independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Nilai *adjust R square* sebesar 0,610 atau 61%. Hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel lingkungan kerja (X) dalam mempengaruhi variabel disiplin kerja (Y) sebesar 61%, sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 39

Signifikansi Nilai F Uji Regresi I

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	456.741	1	456.741	60.371	.000 ^b
Residual	279.926	37	7.566		
Total	736.667	38			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Tabel 4. 40
Signifikansi Nilai T Uji Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.979	6.111		1.960	.058
1 Lingkungan Kerja	.946	.122	.787	7.770	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 11,979 + 0,946X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11,979 memiliki arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja = 0, maka disiplin kerja pegawai secara konstan bernilai 11,979.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,946 memiliki arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. hal ini berarti, dengan penambahan satu satuan lingkungan kerja maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,946.

Seperti yang terdapat pada tabel 4.40, nilai F_{hitung} adalah sebesar 60,371 dengan sig 0,000 < 0,05. Hasil analisis regresi I (4.20)

menunjukkan t hitung lingkungan kerja sebesar 7,770 dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,946. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian regresi I untuk variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh tabel 4.40 pada nilai t hitung variabel lingkungan kerja. hipotesisnya adalah:
Apabila nilai $\text{sig } t < 0,05$, maka H_1 diterima dan signifikan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Pada tabel 4.40 memperoleh nilai $\text{sig } t$ $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,946. Jadi, H_1 diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara signifikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua berbunyi, lingkungan kerja dan pengawasan memperkuat atau memperlemah dalam memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hasil pengujian analisis regresi II dengan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen serta pengawasan sebagai variabel moderasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 41

Hasil Uji Regresi II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.710	2.373

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja * Pengawasan, Lingkungan Kerja, Pengawasan

Angka *adjust R square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variable independent dalam hubungan dengan variabel dependen). Nilai *adjust R square* sebesar 0,710 atau 71%. Terdapat kenaikan nilai *adjust R square* dari uji regresi I ke uji regresi II sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 71% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 42
Signifikansi Nilai F Uji Regresi II

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	539.611	3	179.870	31.948	.000 ^b
Residual	197.056	35	5.630		
Total	736.667	38			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja * Pengawasan, Lingkungan Kerja, Pengawasan

Tabel 4.42 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,948 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, pengawasan, serta interaksi antara lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh secara bersama – sama terhadap disiplin kerja.

Tabel 4. 43
Signifikansi Nilai T Uji Regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.831	104.869		-.056	.956
Lingkungan Kerja	.757	1.986	.631	.381	.705
Pengawasan	.853	2.521	.651	.338	.737
Lingkungan Kerja * Pengawasan	-.005	.048	-.322	-.098	.922

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 X.Z + e$$

$$Y = -5,831 + 0,757X + 0,853Z + -0,005$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -5,831 memiliki arti bahwa apabila variable independen diasumsikan = 0, maka disiplin kerja pegawai secara konstan bernilai -5,831.
- b. Koefisien regresi X (lingkungan kerja) sebesar 0,757 memiliki arti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan lingkungan kerja maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,757.
- c. Koefisien regresi Z (pengawasan) sebesar 0,853 memiliki arti bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan pengawasan maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,757.
- d. Koefisien regresi interaksi $X*Z$ (lingkungan kerja*pengawasan) sebesar -0,005 memberikan arti bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

penambahan satu satuan interaksi antara lingkungan kerja dan pengawasan maka akan menjadi penurunan disiplin kerja sebesar 0,005.

Analisis regresi II menunjukkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi $0,705 > 0,05$ (tidak signifikan). Variabel pengawasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,338 dengan nilai signifikansi $0,737 > 0,05$ (tidak signifikan). Variabel interaksi antara lingkungan kerja dengan pengawasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,098 dengan nilai signifikansi $0,922 > 0,05$ (tidak signifikan). pada uji regresi II tidak ada yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. pengawasan tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Hasil analisis regresi II untuk menguji pengaruh hubungan antara lingkungan kerja dan pengawasan terhadap hubungan lingkungan kerja terhadap pengawasan menunjukkan bahwa pengawasan tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 4.43. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi 0,705

> 0,05, variabel pengawasan sebesar 0,338 dengan nilai signifikansi 0,737 > 0,05, dan variabel interaksi antara lingkungan kerja dengan pengawasan memiliki nilai sebesar -0,098 dengan nilai signifikansi 0,922 > 0,05. Dari semuanya, tidak ada satupun yang signifikan. sehingga hipotesis 2 ditolak. Variabel pengawasan dinyatakan bukan sebagai variabel moderasi karena tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Hasil analisis regresi II menolak pengawasan sebaifai variabel moderasi, maka dilakukan analisis regresi III untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. Uji regresi III dengan lingkungan kerja dan pengawasan sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 44

Signifikansi Nilai F Uji Regresi III

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	539.557	2	269.778	49.272	.000 ^b
	Residual	197.110	36	5.475		
	Total	736.667	38			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Lingkungan Kerja

Tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 49,272 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh secara bersama – sama terhadap disiplin kerja. Hasil uji analisis regresi III membuktikan bahwa pengawasan adalah sebagai variabel independent dalam hubungannya dengan disiplin kerja.

Tabel 4. 45

Signifikansi Nilai T Uji Regresi III

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.438	5.548		.800	.429
1 Lingkungan Kerja	.563	.143	.469	3.944	.000
Pengawasan	.607	.156	.462	3.889	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari hasil tersebut didapatkan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$

$$Y = 4.438 + 0,536X + 0,607Z$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,438 memiliki arti bahwa apabila variable independen diasumsikan = 0, maka disiplin kerja pegawai secara konstan bernilai 4,438.

- b. Koefisien regresi X (lingkungan kerja) sebesar 0,536 memiliki arti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan lingkungan kerja maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,536.
- c. Koefisien regresi Z (pengawasan) sebesar 0,607 memiliki arti bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan pengawasan maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,607.

Analisis regresi III menunjukkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,944 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (signifikan). Variabel pengawasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,889 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (signifikan). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. pada Uji regresi III membuktikan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja bukan sebagai variabel moderasi, melainkan sebagai variabel independent.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Berdasarkan uji regresi I dengan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen, memperoleh nilai sig t $0,00 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,946 yang memiliki arah positif membuktikan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja. Jadi, H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara signifikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hal tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di dekat pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran lebih dalam suatu lembaga, hal tersebut mampu menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai untuk pribadi maupun saat menyelesaikan tugas. Dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para pegawai, karena hal tersebut menjadi salah satu penentu

tercapainya tujuan lembaga.¹¹⁹ Didalam organisasi, lingkungan kerja tidk hanya berpebgaruh terhadap setiap pegawai, melainkan juga mempengaruhi terhadap hasil kerjanya.¹²⁰

2. Lingkungan kerja dan pengawasan memperkuat atau memperlemah dalam memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Hasil dari uji regresi II (*Moderated Regression Analysis*) menyatakan menolak hipotesis kedua. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi $0,705 > 0,05$, variabel pengawasan sebesar 0,338 dengan nilai signifikansi $0,737 > 0,05$, dan variabel interaksi antara lingkungan kerja dengan pengawasan memiliki nilai sebesar -0,098 dengan nilai signifikansi $0,922 > 0,05$. Dari semuanya, tidak ada satupun yang signifikan yang berarti pengawasan bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

¹¹⁹ Ardin Putra dan Kartini Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap isiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima", *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 8 (1), 2020, 26

¹²⁰ Sarah Wulan, "Kajian Teori Hubungan Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru",

pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Melalui uji regresi III, membuktikan pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebagai variabel independen bukan sebagai variabel moderasi. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,944 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (signifikan) dan nilai t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 3,889 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (signifikan). Maka dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Pernyataan tersebut dapat diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Singodimedjo yang menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin perusahaan/lembaga, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian lebih kepada para pegawai, dan yang terakhir yaitu diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.¹²¹

¹²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), 89

Lingkungan kerja yang nyaman tercipta bukan hanya melalui lingkungan fisik saja, melainkan juga dari individu yang ada didalamnya.¹²² Selain faktor lingkungan kerja, pengawasan pimpinan menjadi penentu peningkatan prestasi kerja pegawai.¹²³ Adanya pengawasan akan mengakibatkan disiplin kerja pegawai meningkat dan berpengaruh kepada kegiatan-kegiatan lain yang dapat memperlancar tercapainya tujuan lembaga.¹²⁴ Menzis menyatakan bahwa tidak ada disiplin kerja tanpa adanya pengawasan yang baik, seorang pemimpin harus memiliki sistem pengawasan yang dibutuhkan oleh lembaganya, hal tersebut berguna untuk mengarahkan para pegawainya dengan tepat.¹²⁵

¹²² Agregasi, “Hubungan Baik Atasan-Bawahan Bikin Karyawan Betah Bekerja”, diakses di <https://economy.okezone.com/read/2017/11/24/320/1819712/hubungan-baik-atasan-bawahan-bikin-karyawan-betah-bekerja>, pada 25 Maret 2022

¹²³ Sulma Umamit dkk, “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula”, 6

¹²⁴ Jisiani A. B. Siregar dkk, “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Penisula Manado”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 6, No 3, Tahun 2018, 53

¹²⁵ Ibid, 56

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan pengawasan sebagai variabel moderasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai

Berdasarkan uji regresi I dengan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen, memperoleh nilai $\text{sig } t \ 0,00 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,946 yang memiliki arah positif membuktikan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara signifikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

2. Lingkungan kerja dan pengawasan memperkuat/memperlemah dalam memoderasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan uji regresi II (*Moderated Regression Analysis*) menolak hipotesis kedua. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel

lingkungan kerja sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi $0,705 > 0,05$, variabel pengawasan sebesar 0,338 dengan nilai signifikansi $0,737 > 0,05$, dan variabel interaksi antara lingkungan kerja dengan pengawasan memiliki nilai sebesar -0,098 dengan nilai signifikansi $0,922 > 0,05$. Dari semuanya, tidak ada satupun yang signifikan yang berarti pengawasan bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Untuk mengetahui hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja, dilakukan uji regresi III. Hasil uji regresi III membuktikan pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebagai variabel independen bukan sebagai variabel moderasi. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,944 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (signifikan) dan nilai t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 3,889 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ (signifikan). Maka dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

B. Saran dan Rekomendasi

Bagi Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, lingkungan kerja, pengawasan dan

disiplin kerja pegawai sudah terlaksana dengan baik. Hendaknya seluruh keluarga besar Kemenag Lamongan terus menjaga hal baik tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengevaluasi kembali terkait indikator dan sub variabel dalam penelitian ini. Serta peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian untuk mengetahui faktor penyebab variabel pengawasan tidak bisa dijadikan sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan procedural ilmiah. Akan tetapi, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, seperti responden yang kurang merespon kuesioner penelitian dikarenakan padatnya pekerjaan dan sebagian responden lain harus melakukan WFH (*work from home*). Jadi, hal tersebut menjadikan penelitian ini kurang sempurna.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

Agregasi. “Hubungan Baik Atasan-Bawahan Bikin Karyawan Betah Bekerja”. <https://economy.okezone.com/read/2017/11/24/320/1819712/hubungan-baik-atasan-bawahan-bikin-karyawan-betah-bekerja>. diakses pada 25 Maret 2022

Al-Amin, Muhammad Irfan. “Laporan Adalah Catatan Terperinci dari Kegiatan, ini Penjelasannya”. <https://katadata.co.id/safrezi/berita/6212f6c3ecd28/laporan-adalah-catatan-terperinci-dari-kegiatan-ini-penjelasannya>. diakses pada 25 Februari 2022

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Jurnal Economia. Vol 9. No. 2.

Awwaaniin, Salmaa. “Populasi dan Sampel: Pengertian, perbedaan, dan contoh lengkap”. <https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/>. diakses pada 21 Oktober 2021

Baktiyasal, Rofli Sulistiyo & Lena Farida². 2017. “Influence of Work Supervision and Work Dicipline on Employee Productivity (Case Processing part PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) District of Kelayang Indragiri Hulu)”. JOM FISIP Vol. 4. No 2.

Cahyadi, Eki Dwi dkk. “Pengarahan (actuating)”, [https://www.academia.edu/36609253/PENGARAHAN ACTUATING](https://www.academia.edu/36609253/PENGARAHAN_ACTUATING). diakses pada 01 November 2021.

Darmawati, Tri. 2015. “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang”. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol 12. No. 3.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuhan, Rahman. 2017. “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja, Pelatihan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam”. Dimensi. Vol. 6 No. 2.

Hasibuhan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Helissa, Jeanette. “Pengaruh Pengawasan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun”. Skripsi. Riau: Universitas Negeri Sultan SyarifKasim Riau.

Hendriyanto. “Pentingnya Disiplin Waktu”. <https://medium.com/@hendriantonugroho0706/pentingnya-disiplin-waktu>. diakses pada 17 Februari 2022

Herawati, Niken dan Asrah Tandirerung. 2019. “Anaisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. RPJ”. Jurnal AKRAB JUARA, Vol 4 NO. 2.

Hidayat, Anwar. “Populasi dan Sampel: pengertian populasi adalah?”. <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html>. diakses pada 21 Oktober 2021

Hutabarat, Yoseph P. 2020. “Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan”. Jurnal ilmiah “JUMINSI STINDO”. Vol 2. No 3.

Iswandir. “Dasar – Dasar Proses Pengawasan dalam Organisasi”. Jurnal Vol 1 No 1.

Kadarisman, M. 2014 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Kemenag Kabupaten Temanggung. “Mematuhi Ketentuan Jam Kantor dapat Menjadi Satu Patokan dalam Menjalankan Pekerjaan”.
<https://jateng.kemenag.go.id/2018/06/mematuhi-ketentuan-jam-kantor-dapat-menjadi-satu-patokan-dalam-menjalankan-pekerjaan/>. diakses pada 26 Maret 2022

Khiriyah, Yatimatul. 2018. “Hubungan Antara Kebutuhan Rasa Aman dan Religiusitas dengan Keputusan Memakai Jilbab Syari pada Dewasa Awal di Komunitas Hijab Syari Lampung”, Skripsi. Lampung: Studi Agama UIN Intan Lampung.

Latief, Abdul dkk. 2019. “Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan”. Journal Of Education. Vol. 1 No. 3.

Lestary, Lyta dan Harmon. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Riset Bisnis & Investasi. Vol 3. No, 2.

M, A Khaerani dan Muhammad Badar. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima”. jurnal ekonomi, keuangan, investasi dan syariah (EKUITAS) Vol 2. No 1.

Maryoto, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Muhammad Robith Adani, “Pengertian Internet, Sejarah, Perkembangan, Manfaat dan Dampaknya”, diakses di <https://www.sekawanmedia.co.id/blog/pengertian-internet/>, pada 23 februari 2022

Mujib, Miftahul. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (studi pada pegawai badan kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Skripsi. Yogyakarta: Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.

Mustajab, Duta dkk. 2019. ”Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura”. Human Resource Management Journal. Vol 1. No 1.

Na. “Perbaikan Terus-Menerus Dan Fokus Pada Kualitas Hasil Kerja Sebagai Jalan Menuju Kesempurnaan”. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/10676/Perbaikan-Terus-Menerus-Dan-Fokus-Pada-Kualitas-Hasil-Kerja-Sebagai-Jalan-Menuju-Kesempurnaan.html>., diakses pada 28 Maret 2022

Naa, Abner. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni”. *Jurnal Renaissance*. Vol. 2. No. 02.

Nurbudiwati. 2018. “Pengaruh Pegawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut”. *Journal of Knowledge Management* Vol 12 No. 01.

Oktarini, Belly Yutriana Yudia. “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pergawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung”, Skripsi. Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Pratiwi, Windy Desyana dan Mawarta Onida Sinaga. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kimerja Kontrak Divisi Area Jakarta PT. INDOSAT, Tbk”. *Epigram*. Vol. 11 No. 2.

Prawiro, M. “Pengertian Kondusif dan Contohnya Dalam Sosiologi dan Pembelajaran”. <https://www.maxmanroe.com/vid/umum/arti-kondusif.html>. diakses pada 22 Februari 2022

Putra, Ardin dan Kartin Aprianti. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima”. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 8 (1).

Rabbani, Aletheia. “Penertian Peralatan Kantor, Tujuan, Manfaat dan Jenisnya”. <https://www.sosial79.com/2021/05/pengertian-peralatan-kantor-tujuan.html>. diakses pada 12 Feb 2022

Rabbani, Aletheia. “Pengertian Pembagian Kerja, Fungsi dan Sejarahanya”. <https://www.sosiologi79.com/2020/04/pengertian-pembagian-kerja-fungsi-dan.html>. diakses pada 13 Februari 2022

Rahayu, Eti Dwi. 2006. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang”. Skripsi. Semarang: Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Riadi, Muchlisin. “Disiplin Kerja – Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi”. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>. diakses pada 01 November 2021

Ruslan, Heri. “Disiplin dan Tepat Waktu”. <https://www.republika.co.id/berita/mycsos/disiplin-dan-tepat-waktu>, diakses pada 02 November 2021

Ruwaeda dkk. 2021. “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara”. Vol 2. No. 1.

Samura, Ibnu Sina. 2017. “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu”. JOM Fekon. Vol 4 No. 1.

Sarah Wulan, “Kajian Teori Hubungan Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru”,

Sawji, Hery. “Memelihara dan Mengatur Kantor”.

<http://www.pendidikanekonomi.com/2014/05/memelihara-dan-mengatur-kantor.html>. diakses pada 28 Februari 2022

Siagin, Sondang P. 1985. *Manajemen Dalam Pemerintahan*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI Bersama Penerbit Administrasi.

Siregar, Jisiania. B. dkk. 2018. “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Penisula Manado”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6. No 3.

Sodexo, tim. “Memahami Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja”.

<https://www.sodexo.co.id/pengertian-dan-jenis-lingkungan-kerja/>. diakses pada November 3, 2021

Sodexo. “Pentingnya Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja Demi Meningkatkan Produktivitas”. <https://disperkimta.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/kebersihan-lingkungan>. diakses pada 22 Februari 2022

Soeti, Ari dan Rinaldo. “Pengaruh rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderating pada PT. TITIAN ABADI LESTARI”.

Staff, SafetyNet. “Faktor Warna terhadap Keselamatan dan Kenyamanan Kerja”. <https://safetynet.asia/faktor-warna-terhadap-keselamatan-dan-kenyamanan-kerja/>. diakses pada 21 Februari 2022

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Umamit, Sulma dkk. “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Peawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula”.

Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Widhisudarta. “Metodologi Penelitian”.
<https://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>. diakses pada 21 Okteber 2021

Wisudaningsih, Endah Tri. 2018. “Konsep Actuating dalam Al-Qur’an dan Hadits”. dalam Humanistika. Volume 4 No. 1.

Wulandari, Ni Kadek Ratna, dkk. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Wangun Jaya (Civil Engineering & General Contractor).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A