PENGARUH INTEGRITAS DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)

OLEH:

MEIDI FIKRI BUKERTI TANJUNG

17042207

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2021

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri padang

Pada hari Rabu, 18 Agustus 2021 Pukul 10.00 WIB s/d 11.30 WIB

Pengaruh Integritas Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat

Nama	: Meidi Fikri Bukerti Tanjung
TM/NIM	: 2017/17042207
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Jurusan	: Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	: Ilmu Sosial

Padang, 24 Agustus 2021

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1.
Anggota	: Aldri Frinaldi, SH., M.Hum,. Ph.D	2.
Anggota	: Adil Mubarak, S.IP., M.Si	3.

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP

Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum
NIP. 19610218 198403 2 001

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Integritas Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat
Nama	: Meidi Fikri Bukerti Tanjung
NIM / TM	: 17042207/2017
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Jurusan	: Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	: Ilmu Sosial

Padang, 24 Agustus 2021

Disetujui Oleh

Pembimbing

Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D

NIP.196304011989031003

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meidi Fikri Bukerti Tanjung

NIM/TM : 17042207/2017

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Integritas Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat"** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 24 Agustus 2021

Saya yang menyatakan,

Meidi Fikri Bukerti Tanjung

17042207/2017

ABSTRAK

Meidi Fikri Bukerti Tanjung :Pengaruh Integritas Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

Pembimbing :Drs. Syamsir M.Si, Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi: (1) Pengaruh Integritas Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat, (2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat. (3) Pengaruh Integritas dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat Latar belakang dari penelitian ini karena ditemukannya permasalahan mengenai rendahnya tingkat disiplin kerja di Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan perhitungan angka-angka dengan menggunakan analisis statistic. Variabel penelitian menggunakan variabel bebas yaitu integritas dan pengawasan sedangkan variabel terikat yaitu disiplin kerja. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat. Total sampel dalam penelitian berjumlah 140 orang pegawai. yang ditentukan menggunakan rumus Yamane dengan tingkat error level 5%. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner yang dibagikan kepada responden dengan pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan Software SPSS 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Adanya pengaruh yang signfikan antara Integritas terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat. (2) Adanya pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggil Provinsi Sumatera Barat dan (3) Terdapat Pengaruh signifikan antara Integritas dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Integritas, Pengawasan, Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Rabb semesta alam atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah dan inayah-Nya. Dan tidak lupa pula kita hadiahkan salam dan sholawat kepada junjungan nabi besar kita yakninya nabi Muhammad SAW. Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Integritas Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat** " Penulisan skripsi ini merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibuk Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing dan
4. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D dan Bapak Adil Mubarak, S.IP, M.Si selaku dosen penguji.
5. Bapak dan Ibuk Dosen staf pengajar pada jurusan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.

6. Staf karyawan dan karyawati kepustakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
7. Seluruh pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat tempat penulis melakukan penelitian yang senantiasa bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa untuk kedua Orang Tua, Abang dan Adik yang selalu memberikan kasih sayang, mendoakan penulis dan memberikan dukungan moral sehingga dapat menyelesaikan pekuliaham ini.
9. Seluruh rekan-rekan Jurusan Ilmu Administrasi Negara, terima kasih atas setiap perjuangan kita selama proses perkuliahan, terimakasih atas kebersamaan, persaudaraan, dan kekeluargaan yang kita bangun bersama.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak atau pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padang, 18 Agustus 2021

Meidi Fikri Bukerti Tanjung

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **ix**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Identifikasi Masalah 10
C. Batasan Masalah 10
D. Rumusan Masalah 10
E. Tujuan Penelitian 11
F. Manfaat Penelitian 11
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN **13**
A. Kajian Teoritis 13
B. Kajian Relevan 36
C. Kerangka Konseptual 39
D. Hipotesis 40
BAB III METODE PENELITIAN **41**
A. Jenis Penelitian 41
B. Lokasi Penelitian 41
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 42
D. Populasi dan Sampel Penelitian 43
E. Instrumen Penelitian 46
F. Jenis dan Sumber Data 47
G. Teknik dan Alat Pengumpulan Data 47
H. Uji Instrumen Penelitian 48
I. Teknik Analisis Data 52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **59**
A. Temuan Umum 59
B. Profil Responden 67

C. Temuan Khusus 74
D. Uji Asumsi Klasik 83
E. Analisis Linear Berganda 88
F. Pembahasan Hasil Penelitian 93
G. Keterbatasan Penelitian 98
BAB V PENUTUP 99
A. Kesimpulan 99
B. Saran 100
DAFTAR PUSTAKA 101
LAMPIRAN 105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat Tahun 2020-202.. 5
Tabel 2.1 Penelitian Relevan 36
Tabel 3.1 Defenisi Operasional 43
Tabel 3.2 Jumlah Data Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.. 44
Tabel 3.3 Pengukuran Variabel 46
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrument Penelitian 46
Tabel 3.5 Uji Hasil Validitas Variabel Integritas 49
Tabel 3.6 Uji Hasil Validitas Variabel Pengawasan 49
Tabel 3.7 Uji Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja 50
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Integritas 51
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan..... 52
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja..... 52
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Umur..... 67
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 68
Tabel 4.3 Berdasarkan Status Perkawinan 68
Tabel 4.4 Berdasarkan Status Pekerjaan 69
Tabel 4.5 Berdasarkan Pendidikan Terakhir 69
Tabel 4.6 Berdasarkan Jabatan 70
Tabel 4.7 Berdasarkan Golongan Kepegawaian 71
Tabel 4.8 Berdasarkan Jumlah Gaji..... 72
Tabel 4.9 Berdasarkan Kontribusi Pendapatan Bersih Untuk Keperluan Hidup (Gaji Per Bulan) 72
Tabel 4.10 Berdasarkan Masa Kerja 73
Tabel 4.11 Deskripsi Indikator Kejujuran 74
Tabel 4.12 Deskriptif Indikator Amanah..... 75
Tabel 4.13 Deskriptif Indikator Komitmen 75
Tabel 4.14 Deskriptif Indikator Konsisten 76
Tabel 4.15 Deskriptif indikator Tanggung Jawab 77
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Integritas..... 77
Tabel 4.17 Deskripsi Indikator Penetapan Standar Pelaksanaan atau Perencanaan 78
Tabel 4.18 Deskriptif Indikator Pengukuran Kerja 79
Tabel 4.19 Deskriptif Indikator Penilaian Kinerja 79
Tabel 4.20 Deskriptif Indikator Tindakan Koreksi 80
Tabel 4.21 Deskripsi Variabel Pengawasan 80
Tabel 4.22 Deskriptif Indikator Ketepatan Waktu 81
Tabel 4.23 Deskriptif Indikator Penggunaan Fasilitas Kantor 82
Tabel 4.24 Deskriptif Indikator Ketaatan Pada Aturan Kantor..... 82
Tabel 4.25 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja 83
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinieritas..... 86

Tabel 4.27 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y 87
Tabel 4.28 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh X1 Terhadap Y..... 87
Tabel 4.29 Hasil Uji Pengaruh X2 Terhadap Y 88
Tabel 4.30 Hasil Kontribusi (R) Variabel X1 Terhadap Y 88
Tabel 4.31 Hasil Anova Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y 89
Tabel 4.32 Hasil Uji (T) Pengaruh Variabel X1 terhadap Y..... 89
Tabel 4.33 Hasil Kontribusi (R) Variabel X2 Terhadap Y 90
Tabel 4.34 Hasil Anova Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y 90
Tabel 4.35 Hasil Uji (T) Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y..... 91
Tabel 4.36 Hasil Kontribusi (R) Variabel X1 dan X2 Terhadap Y..... 91
Tabel 4.37 Hasil Anova Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap **Y** 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat..... 66
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas X1 dan X2 Terhadap Y 84
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y..... 85
Gambar 4.4 Hasil Uji Linearitas Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y 85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Pengambilan Data 105
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian..... 106
Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian 107
Lampiran 4. Kusioner Penelitian..... 108
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian 111
Lampiran 6. Hasil Profil Responden 122
Lampiran 7. Lampiran Hasil Penelitian 125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah sebagai organisasi sektor publik pada saat ini dituntut untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan *good governance* demi terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik serta terbebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme. Untuk mencapai hal tersebut, setiap pegawai pada organisasi pemerintah harus meningkatkan mutu, kemampuan, nilai dan prinsip, efektivitas dalam bekerja, serta komitmen dalam melakukan pekerjaan sehingga terciptanya disiplin kerja yang baik pada lingkungan organisasi tersebut.

Disiplin kerja seorang pegawai sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka kedisiplinan tersebut harus ditegakan dan ditanamkan pada setiap pegawai. Pada lingkungan kerja pegawai Kejaksaan, kode etik dan disiplin kerja pegawai mengacu pada Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Per–014/A/Ja/11/2012 tentang Kode Perilaku Jaksa. Dalam Pasal 12 menyatakan bahwa jaksa yang terbukti melakukan pelanggaran akan dijatuhi tindakan administratif. Tindakan administratif tersebut tidak mengesampingkan ketentuan pidana dan hukuman disiplin yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil apabila atas perbuatan tersebut terdapat ketentuan yang dilanggar. Dugaan pelanggaran tindakan administratif yang dilakukan pegawai kejaksaan tersebut kemudian ditindaklanjuti melalui proses klarifikasi dan pemeriksaan yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-022/A/JA/03/2011 tentang Penyelenggaraan Pengawasan

Kejaksaan Republik Indonesia. Dalam Pasal 52 ayat 1 menjelaskan jika hasil inspeksi kasus pelanggaran terhadap tindakan administratif bahwa terbukti adanya pelanggaran disiplin dan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadap terlapor merupakan kewenangan dari atasan langsung, pejabat yang lebih tinggi, dan Kejaksaan Agung. Kemudian menurut Pasal 92 ayat 1 untuk pegawai Kejaksaan yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin dicatat dalam Kartu Hukuman Disiplin dan Buku Induk Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada setiap satuan kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Jadi demi menegakkan disiplin kerja tersebut pegawai yang melanggar aturan akan dijatuhi sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sanksi yang diberikan tersebut memiliki tingkatannya mulai dari sanksi ringan, sedang, dan berat tergantung pelanggaran yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Menurut Hasibuan (dalam Samura, Nuryanti, & Rama, 2017) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Untuk menerapkan disiplin kerja yang baik dari seorang

pegawai maka dibutuhkan integritas Jadi pada intinya disiplin kerja merupakan kesadaran diri yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menaati peraturan serta kesediaan dalam menerima sanksi jika melanggar peraturan peraturan tersebut.

Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat merupakan lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan. Kejaksaan Tinggi dipimpin oleh Kepala Kejaksaan Tinggi (Kajati) dan memiliki dua jenis jabatan yaitu jabatan fungsional dan jabatan struktural. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Sedangkan jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat masih perlu diperhatikan lagi karena masih terdapat beberapa pegawai yang melanggar disiplin kerja. Berdasarkan pengamatan selama proses magang berlangsung selama 40 hari kerja dari tanggal 11 Desember 2019 sampai dengan 7 Februari 2020, serta berdasarkan observasi penulis mulai dari tanggal 8 Juni – 14 Juni 2021 terdapat fenomena beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dilihat deri aspek disiplin kerja yaitu ketaatan pada pekerjaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan banyak pegawai yang tidak mengimplementasikan nilai-nilai maupun kode etik bagi seorang pegawai dengan baik di mana beberapa pegawai tersebut banyak yang terlihat duduk di kantin kantor pada saat jam kerja dan membicarakan hal yang tidak berkaitan dengan

pekerjaan yang seharusnya tidak patut dilakukan oleh pegawai Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat. Pada saat penulis berada dikantin bersama pegawai-pegawai yang melanggar disiplin tersebut penulis juga mendengar percakapan pegawai yang setelah makan siang dikantin tersebut merasa malas dan menunda-nunda untuk kembali keruangan kerjanya, padahal waktu jam isoma sudah melewati batas seharusnya. Kemudian temuan lainnya juga terdapat beberapa pegawai yang bermain handpone dan juga tidur di masjid kantor pada saat jam kerja. Penulis menyadari bahwa dari kegiatan magang yang dilaksanakan dulu hingga proses observasi dan pengamatan yang penulis lakukan di kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat bahwa permasalahan disiplin kerja pegawai itu masih berkelanjutan dan seringkali terjadi.

Kemudian berdasarkan permasalahan pegawai Kejati Sumbar yang kurang disiplin tersebut penulis mewawancarai salah seorang pegawai pada tanggal 8 Juni 2021. Penulis menanyakan pendapat pegawai "Bapak Y" mengenai tentang bagaimana pendapat beliau terhadap pegawai yang sering duduk di kantin kantor maupun tidur di masjid kantor pada saat jam kerja. Pendapat bapak Y sebagai berikut :

"...Permasalahan disiplin kerja pegawai itu memang sudah sering kali terjadi, pegawai yang duduk di kantin itu sering terjadi pada saat setelah makan siang dan berkaitan pegawai yang tidur ataupun bermain hp di mesjid itu kebanyakan pada waktu shalat dhuha. Menurut saya itu sudah menjadi suatu kebiasaan yang buruk dan faktornya mungkin karena tidak menanamkan sifat disiplin dari dini. Akibatnya ketika memasuki dunia pekerjaan menjadi malas dan sering lupa dengan tanggungjawabnya masing-masing. Dan karena telah menjadi kebiasaan, tentunya hal tersebut sangat sulit untuk di ubah. Saya rasa memberikan sanksi yang sangat tegas akan dapat memberikan efek jera kepada pegawai-pegawai pelanggar disiplin tersebut". (Wawancara dengan pegawai Kejati Sumbar 8 Juni 2021

Permasalahan mengenai disiplin kerja berikutnya yang patut untuk diperhatikan lagi jika ditinjau berdasarkan aspek absensi atau kehadiran dan ketepatan waktu masuk kantor dari pegawai-pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat mengindikasikan bahwa pada absensi pegawai disetiap bulannya jumlah pegawai datang terlambat masih sangat tinggi dan juga masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa ada keterangan. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat Tahun 2020-2021

Bulan	**Jumlah Pegawai**	**Cuti**	**Izin**	**Sakit**	**Tidak Ada Keterangan**		**Terlambat masuk**	
					Jumlah	**%**	**Jumlah**	**%**
Januari **2020**	187	8	22	6	8	4,3%	18	9,6%
Februari	187	8	22	6	8	4,3%	14	7,5%
Maret	189	0	19	13	14	7,4%	20	10,6%
April	189	0	0	1	9	4,8%	19	10,1%
Mei	189	1	1	0	15	7,9%	21	11,1%
Juni	190	2	5	1	19	10,0%	17	8,9%
Juli	209	1	8	0	20	9,6%	20	9,6%
Agustus	209	3	3	2	23	11,0%	26	12,4%
September	209	0	3	1	18	8,6%	22	10,5%
Oktober	209	6	0	2	14	6,7%	15	7,2%
November	210	12	2	2	25	11,9%	24	11,4%
Desember	208	30	2	3	21	10,1%	19	9,1%
Rata-Rata					**16**	**8%**	**20**	**10%**
Januari **2021**	210	10	4	4	17	8,1%	16	7,6%
Februari	210	9	3	9	26	12,4%	25	11,9%
Maret	214	9	0	7	20	9,3%	17	7,9%
April	214	4	1	8	14	6,5%	23	10,7%
Mei	214	8	3	4	22	10,3%	24	11,2%
Juni	214	7	2	7	16	7,5%	26	12,1%
Rata-Rata					**19**	**9%**	**22**	**10%**

Sumber : Bidang Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat 2021

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah dan persentase dari kehadiran serta keterlambatan pegawai masuk ke kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat berfluktuasi. Pada tahun 2020 rata-rata pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan

setiap bulannya berjumlah 16 orang pegawai atau 8%. Kemudian pada tahun 2020 juga jumlah pegawai yang terlambat masuk ke kantor rata-rata setiap bulannya sebanyak 20 orang pegawai atau 10%. Lalu pada periode Januari sampai Juni tahun 2021 pegawai yang tidak hadir dan tanpa memberikan keterangan rata-rata setiap bulannya berjumlah 19 orang pegawai dengan persentase 9%. Lebih lanjut Pada tahun 2021 keterlambatan pegawai masuk ke kantor rata-rata di setiap bulannya berjumlah 22 orang pegawai dengan persentase 10%.

Berdasarkan permasalahan disiplin kerja diatas hal ini sangat bertentang dengan kode etik dan perilaku bagi seorang ASN yang menurut UU RI No.5 Tahun 2014 tentang ASN dalam Pasal 5 ayat 2 dimana seorang ASN harus melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin serta dapat mematuhi ketentuan peraturan perundangan-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

Terkait permasalahan di atas, integritas pegawai menjadi salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Herman (2019) yang menyatakan bahwa integritas merupakan sikap konsisten dan keteguhan jiwa dalam mempertahankan prinsip dan etika profesionalitas, loyalitas terhadap lembaga dan pimpinannya, serta mampu bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 8 Juni 2021 , terkait permasalahan disiplin kerja yang menjadi suatu hal yang patut diperhatikan khususnya berkaitan dengan sikap integritas yang dimiliki oleh pegawai-pegawai yang melanggar kedisiplinan tersebut, hasil wawancara penulis dengan bapak Y tentang pelanggaran disiplin kerja tersebut sebagai berikut :

"...Menurut saya seharusnya setiap pegawai harus bersikap komitmen dan konsisten terhadap pekerjaanya dan tidak melalaikannya, karena pegawai-pegawai tersebut digaji oleh negara, kemudian mereka ketika dilantik sebagai pegawai ASN telah berjanji kepada negara akan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang dibebankan. Berarti dengan tidak disiplin nya pegawai tersebut, maka apa yang telah dia janjikan baik kepada diri sendiri ataupun kepada negara tidak bisa dia tepati atau di implementasikannya kedalam pekerjaan. Artinya masih sangat kurangnya integritas yang dimiliki pegawai itu. Pembinaan dan penanaman nilai-nilai Integritas tentunya sudah diberikan kepada pegawai, namun kembali lagi masih banyak pegawai yang menganggap integritas sebagai beban atau keterpaksaan untuk meraih predikat WBK atau WBBM yang di targetkan pemerintah , pegawai seharusnya menanamkan sikap integritas sebagai suatu budaya yang terbangun dengan sendirinya atas dasar kesadaran dan keikhlasan para dirinya"(Wawancara dengan pegawai Kejati Sumbar 8 Juni 2021).

Dari permasalahan disiplin kerja diatas, seharusnya seorang pegawai menanamkan sikap integritas yang tinggi dalam dirinya seperti yang telah ditetapkan dalam UU RI No. 5 tahun 2014 tentang ASN Pasal 5 ayat 2 dimana seorang pegawai seharusnya dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi serta dapat memegang teguh nilai dasar ASN yang menjaga reputasi dan integritas ASN.

Kemudian berdasarkan pengamatan terkait permasalahan di atas, terlihat bahwa masih kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja tersebut. Beberapa pegawai yang bermasalah terkait kedisiplinan luput dari pengawasan pimpinan sehingga permasalahan tersebut menjadi suatu problematika yang berkelanjutan. Terkait pengawasan terhadap pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat tersebut, berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 8 Juni 2021 dengan Bapak Y sebagai salah satu pegawai, beliau berpendapat sebagai berikut :

"...Kejaksaan memiliki bidang pengawasan yang mempunyai tugas mengawasi setiap unsur pegawai yang berada di lingkungan Kejati Sumbar agar dapat bekerja sesuai tanggungjawabnya masing-masing. Terkait permasalahan disiplin kerja tersebut, menurut saya pengawasan terhadap pegawai-pegawai yang melanggar disiplin kerja seperti duduk dikantin dan tidur dimasjid pada saat jam kerja itu sudah dilakukan dan dikontrol tapi tidak terlalu rutin/setiap hari karena bidang pengawasan juga memiliki tugas dan fungsi lainnya jadi masih kurang maksimal pengawasannya. Namun yang menjadi permasalahan juga bahwa pegawai tersebut ketika kedapatan melanggar disiplin kerja itu mereka sudah ditegur setelah itu mereka kembali keruangan tempat kerjanya, tapi ada pegawai itu masih suka isitilahnya "kucing-kucingan", setelah ditegur terus mereka patuh kemabali namun juga malah mengulangi pelanggaran disiplin seperti duduk dikantin pada saat jam kerja tersebut. Ya jika pegawai pelanggar disiplin sudah diperingatkan lebih dari 3x, maka pegawai itu akan diberi sanksi". (Wawancara dengan pegawai Kejati Sumbar 8 Juni 2021).

Bidang pengawasan pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: PER-009/A/JA/02/2011 Pasal 563 mempunyai salah satu fungsi yaitu Pelaksanaan pemeriksaan atas adanya temuan, laporan, pengaduan dugaan pelanggaran disiplin, penyalahgunaan jabatan atau wewenang dan mengusulkan penindakan terhadap pegawai Kejaksaan pada Kejaksaan Tinggi, yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin atau tindak pidana. Maka implementasi dari Peraturan Jaksa Agung tersebut masih kurang maksimal dalam pelaksanaannya terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

Pengawasan dari pegawai harus dilakukan dengan sebeaik mungkin karena sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja seorang pegawai sebab dengan adanya pengawasan dapat mengoordinasikan dan mengontrol pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai pendapat Siagian, (2002) bahwa pengawasan bertujuan untuk mencegah terjadinya deviasi dalam operasional atau rencana,

sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik serta efisiensi dan efektif. Kemudian Suwardi (dalam Sigar dkk, 2018) berpendapat bahwa pengawasan yang efektif dengan tingkat kepemimpinan yang tinggi dapat membentuk moral, mengembangkan kerja sama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Jadi berdasarkan pendapat ahli tersebut, dengan adanya pengawasan yang cukup efektif akan dapat mengontrol pekerjaan pegawai agar tidak terjadi penyimpangan selama pelaksanaan pekerjaan serta tentunya dapat membentuk sikap disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Jadi berdasarkan pengamatan penulis dapat diketahui bahwa disiplin pegawai dalam menjalankan pekerjaan belum maksimal sehingga masih ada beberapa hal yang perlu dilakukan seperti pelatihan dalam meningkatkan integritas pegawai sehingga pada akhirnya tercipta disiplin kerja yang baik bagi seorang pegawai. Selain itu juga, pengawasan yang masih minim terhadap pegawai yang melanggar kedisiplinan juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat yang masih rendah. Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik bahasan **"Pengaruh Integritas dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa identifikasi masalah. Adapun identifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. Kurang disiplinnya pegawai dengan melalaikan pekerjaan dan mengobrol pada saat jam kerja.
2. Masih kurangnya kesadaran pegawai akan nilai nilai dan kode etik yang ada sehingga sering terjadi pelanggaran aturan kedisiplinan.
3. Kurangnya integritas yang dimiliki pegawai dengan tidak konsisten terhadap pekerjaannya.
4. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, untuk membatasi masalah dalam penelitian sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan mengingat luasnya permasalahan serta keterbatasan kemampuan peneliti, maka dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada pengaruh integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh integritas secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat?

2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh integritas dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh integritas dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Menambah pengetahuan khususnya di bidang sosial melalui penelitian yang dilaksanakan sehingga memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi khususnya.
   b. Sebagai bahan pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian-penelitian secara lebih mendalam mengenai pengaruh integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dalam penelitian ini, hasil penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir penulis, serta dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai pengaruh integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat

b. Bagi Instansi/ Pemerintah

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat menjadi acuan bagi pemerintah dalam melakukan evaluasi tentang pengaruh integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini juga dapat menambah wawasan pengetahuan yang dapat dijadikan acuan dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang tertarik dalam melakukan penelitian yang serupa mengenai pengaruh integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto dalam Rizal & Radiman, 2019). Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Hasibuan (dalam Samura, Nuryanti, & Rama, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran dalam artian sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan kesediaan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin Pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Lebih lanjut disiplin kerja bagi seorang pegawai berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipli Negara dalam Pasal 5 ayat 2 dimana seorang Aparatur Sipil Negara harus melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin serta dapat mematuhi ketentuan peraturan perundangan-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

Kemudian mengacu pada Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia No. Per–014/A/Ja/11/2012 tentang Kode Perilaku Jaksa. Dalam Pasal 12 menyatakan bahwa jaksa yang terbukti melakukan pelanggaran akan dijatuhi tindakan administratif. Tindakan administratif tersebut tidak mengesampingkan ketentuan pidana dan hukuman disiplin yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil apabila atas perbuatan tersebut terdapat ketentuan yang dilanggar.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Rivai (2011) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari ketiga pendapat ahli tersebut, dua hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan disiplin kerja ialah seseorang harus memiliki kesadaran dan kesediaannya. Kesadaran dalam artian seseorang harus mematuhi segala aturan tanpa adanya paksaan atau harus diatur orang lain, jadi harus timbul dari diri sendiri dan kemudian diiringi dengan kesediaan dalam artian menjalankan semua pekerjaan dengan selalu menaati aturan di dalam kondisi apa pun dan selalu bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan yang ada.

Kemudian lebih lanjut lagi, menurut Sutrisno (dalam Tyas & Sunuharyo, 2018) Disiplin kerja merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang

membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Berbeda dengan pendapat Sutrisno, menurut Siagian (dalam Suwondo & Sutanto, 2015) bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Siagian berpendapat bahwa disiplin kerja itu timbul dengan adanya dorongan dari manajemen agar setiap anggota mampu menjalankan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan dari organisasi tersebut, hal ini sangat berbeda dengan pendapat Sutrisno yang mengatakan jika disiplin kerja itu timbul dari dalam diri seseorang yang bersedia untuk mematuhi peraturan yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai dan juga diiringi oleh dorongan manajemen sehingga terciptanya pegawai yang senantiasa mematuhi segala aturan yang berlaku dan bersedia untuk menerima konsekuensi dari pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Sehingga disiplin kerja tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting agar tercapainya tujuan dari organisasi sebab dengan adanya disiplin kerja, maka akan menjadi faktor pendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan tepat waktu.

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya hukum yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group* dan *cross*

relationship hendaknya harmonis. Manajer berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Selanjutnya indikator disiplin kerja menurut Harlie (2010) diantaranya sebagai berikut:

1) Selalu hadir tepat waktu
2) Selalu mengutamakan persentase kehadiran
3) Selalu menaati ketentuan jam kerja
4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
7) Memiliki sikap yang baik
8) Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Adapun indikator disiplin kerja berikutnya menurut Sastrohadiwiryo, (2013) yaitu :

1) Frekuensi kehadiran
2) Tingkat kewaspadaan
3) Ketaatan pada standar kerja
4) Ketaaatan pada peraturan kerja
5) Etika kerja

Sinungan, (2007) juga menjelaskan indikator-indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

1) Absensi yaitu pendataan kehadiran karyawan yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2) Sikap dan Perilaku merupakan tingkat penyesuain diri seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya termasuk melaksanakan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
3) Tanggung Jawab adalah hasil atau konsekuensi seorang karyawan atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Selanjutnya menurut Hasibuan (dalam Oktaria dan Nugraheni 2017) mengatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu;
2) Penggunaan fasilitas kantor;
3) Ketaatan pada aturan kantor

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis–jenis disiplin kerja menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis disiplin kerja sebagai berikut :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerja agar mengikuti berbagai standar dan aturan, menghindari penyelewengan-penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “disiplin diri” pada setiap karyawan tanpa terkecuali.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-

pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk, menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3) Disiplin Progesif

Disiplin progesif merupakan suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progesif ditunjukan sebagai berikut :

a) Teguran secara lisan kepada penyelia
b) Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
d) Skorsing satu minggu atau lebih lama
e) Diturunkan jabatan
f) Dipecat.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Nurmansyah (2011), faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.
2) Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin.
3) Adanya ancaman atau sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin.
4) Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.
5) Adanya partisipasi karyawan.
6) Menunjang tugas serta sesuai dengan kemampuan karyawan.
7) Adanya keteladanan dari pemimpin.

2. Integritas

a. Konsep Integritas

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Keadaan berperilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk berintegritas, tetapi karena individu tersebut memahami dengan baik bahwa memiliki integritas adalah bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, atau Negara (Redjeki & Heridiansyah, 2013).

Lebih lanjut menurut Syamsir dan Wahyuni (2020) integritas merupakan salah satu solusi untuk mereduksi perilaku korupsi yang selama ini semakin marak dan menggejala dikalangan birokrasi atau PNS di Indonesia. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kemudian pengertian Integritas dikutip dalam (Syamsir & Embi, 2020) ialah keserasian antara hati, lisan, dan perbuatan, kemudian integritas juga diartikan bagai kapabilitas untuk dapat berpegang teguh terhadap nilai-nilai moral dalam situasi dan keadaan yang rumit dengan tidak mengubahnya, serta kesulitan namun nilai tersebut tetap dipegang teguh. Dengan itu sikap patuh tanpa negosiasi terhadap nilai-nilai moral dan menghindari tipu daya, kepalsuan, pemanfaatan atau kedangkalan merupakan sebuah integritas.

Kemudian Integritas juga didefinisikan sebagai sikap yang menekankan konsistensi moral, keutuhan pribadi, atau kejujuran (di dalam bahasan akademik misalnya) (Jacobs dalam Wisesa, 2011) Kejujuran seakan menjadi bagian tak

terpisahkan dari bahasan tentang integritas. Di dalam literatur tentang organisasi dan sumber daya manusia, integritas paling sering dikaitkan dengan kejujuran individu (Yulk & Van Fleet dalam Wisesa (2011).

Trevinyo-Rodríguez dalam Wisesa (2011) membahas integritas dalam kerangka klasifikasi teori sistem (*systems theory*), menjelaskannya dalam kerangka individu, sosial, dan organisasi. Dalam kerangka ini integritas harus diterjemahkan apakah konteksnya mengacu pada nilai-nilai yang dipegang oleh diri sendiri, masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada. Hal ini menjadikan integritas suatu hal yang relatif tergantung pada lingkup peran seseorang. Konsep integritas menekankan kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Memang konsep ini sedikit menemui kesulitan dalam memahaminya karena setiap prinsip masing masing individu berbeda. Ketika karyawan yang mangkir bekerja jika dibandingkan dengan karyawan lain yang memilih disiplin terhadap tugas yang diberikan kepadanya, keduanya dapat dikatakan berintegritas meski berada pada konteks yang berbeda. Satu hal yang penting dicatat dari konsep ini adalah bahwa integritas meliputi komitmen dan konsistensi seseorang terhadap suatu prinsip yang dipegangnya.

Kemudian lebih lanjut lagi, menurut Sulaiman (2010) integritas adalah keseluruhan nilai-nilai kejujuran, keseimbangan, memberi kembali, dedikasi, kredebilitas dan berbagai hal pengabdian diri pada nilai-nilai kemanusiaan dalam hidup. Menurut Mulyadi & Purwadireja (2002), integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip. Kemudian menurut Wuryanano (2011) dalam buku *The 21 Principles to Build and Develop Fighting*

Spirit, orang yang mempunyai integritas adalah orang yang menerapkan sistem norma untuk menilai kehidupan, sehingga kehidupannya seperti buku yang terbuka. Ia tidak punya apa pun untuk disembunyikan maupun untuk ditakuti.

Lebih lanjut untuk membangun sikap integritas terhadap pegawai menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah dalam rangka pembangunan Zona Integritas, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan pada instansi pemerintahan sebagai berikut: (1) Menyelaraskan instrumen Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi, serta (2) Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat. Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan Zona Integritas dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan definisi integritas di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki integritas adalah seseorang yang mempunyai sikap konsistensi dan komitmen serta jujur, bertanggungjawab, menyelaraskan perkataan dengan perbuatan yang dilakukan. Sehingga sudah sewajarnya setiap organisasi pemerintahan pada saat ini membutuhkan pegawai yang berintegritas agar dapat memberikan yang terbaik pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan serta juga dapat menghindari perilaku perilaku yang menyimpang dari norma dan aturan yang berlaku sehingga dapat tercapai tujuan reformasi birokrasi.

b. Indikator-Indikator Integritas

Menurut Zahra dalam Pranoto (2019) menjelaskan bahwa ada lima indikator integritas, yaitu:

1) Kejujuran

Menurut Ma'mur dalam Pranoto (2019) Kejujuran didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya. Hal ini diwujudkan pada perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun pada pihak lain. Kejujuran juga merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Pembentukan kejujuran adalah proses atau perbuatan untuk membentuk seseorang bertindak secara benar sehingga menjadi pribadi yang dapat dipercaya. Dengan membentuk diri sebagai manusia yang jujur bisa diterapkan kapanpun, di manapun, dan dari berbagai aspek.

2) Amanah

Menurut Penyusun Kamus Pusat Bahasa dalam Pranoto (2019) kata yang menunjuk makna kepercayaan menggunakan dua kata, yaitu amanah atau amanat. Amanah memiliki arti, "pesan yang dititipkan kepada orang lain untuk disampaikan, keamanan, ketenteraman, atau kepercayaan". Sedangkan amanat diartikan sebagai "sesuatu yang dipercayakan atau dititipkan kepada orang lain, pesan, nasihat yang baik dan berguna dari orang tua-tua, petuah, perintah (dari atas), atau wejangan (dari seorang pemimpin).

Amanah merupakan salah satu indikator dari integritas pegawai yang memiliki sikap amanah akan senantiasa menjaga dan menjalankan pekerjaan yang

dipercayakan kepadanya. Selain itu orang yang memiliki sifat amanah akan selalu menerima saran dan perintah dengan ikhlas.

3) Komitmen

Mowday dalam Pranoto (2019) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan *relative* dari identifikasi individu dengan organisasi kerja. Komitmen merupakan suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya. Oleh karena itu sudah sepatutnya seorang karyawan memiliki Komitmen dalam bekerja. Sehingga perusahaan bisa tumbuh karena karyawan memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan dan pada akhirnya karyawan tersebut lebih memenitingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.

4) Konsisten

Menurut pendapat Dachlan dalam Pranoto (2019) konsisten merupakan sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan sebuah cara pandang atau opini terhadap suatu hal sehingga terbentuk sebuah perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip yang telah dipegang.

5) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Kemudian indikator integritas menurut Sukarna (2018) antara lain adalah:

1) Menunjukan kejujuran *(demonstrate honesty*); artinya bekerja dengan orang lain secara jujur dan benar.
2) Memenuhi komitmen (*keeping commitment*); artinya melakukan apa yang telah dijanjikan, dan tidak membocorkan rahasia.
3) Berperilaku secara konsisten (*behave consistently*); artninya menunjukan tidak adanya kesenjangan antara perkataan dan perbuatan.

Sedangkan Menurut Sukrisno (2004), indikator perilaku integritas adalah sebagai berikut:

1) Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik,
2) Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai (*value*) dan keyakinannya,
3) Bertindak berdasarkan nilai (*value*) meskipun sulit untuk melakukan itu.
4) Bertindak berdasarkan nilai (*value*) walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar.

3. Pengawasan

a. Konsep Pengawasan

Menurut Siagian dalam Gani & Zulkifli (2018) pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Koontz (2009) pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan dapat terselenggar.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apa pun menjadi mutlak dilakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Terry, yang

mengatakan bahwa: “Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)” Terry, Ticoalu, & Rue (2005).

Kemudian fungsi pengawasan pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-009/A/JA/02/2011 Pasal 563 yaitu melakukan Pelaksanaan pemeriksaan atas adanya temuan, laporan, pengaduan dugaan pelanggaran disiplin, penyalahgunaan jabatan atau wewenang dan mengusulkan penindakan terhadap pegawai Kejaksaan pada Kejaksaan Tinggi, yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin atau tindak pidana. Jadi berdasarkan peraturan diatas pelaksanaan pengawasan pada instansi pemerintahan harus dilakukan agar dapat mengontrol pegawai yang kurang disiplin. .

Sedangkan menurut Irham (2014) pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu orgainisasi.

Jadi berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan suatu pengamatan yang dilakukan organisasi terhadap proses kegiatan yang dilakukan anggotanya demi mewujudkan kinerja yang efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Indikator-Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2009) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1) Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.

2) Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja sebagai berikut:

a) Pengamatan

b) Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis

c) Metode - metode otomatis

d) Pengujian atau dengan pengambilan *sample*

3) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

4) Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawasan.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Rahmawan & Masruroh, (2020) terdiri dari empat indikator yaitu :

1) Menetapkan standar (*Standarts*)

Yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi.

Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2) Pengukuran (*Measurement*)

Yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3) Membandingkan (*Compare*)

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

4) Melakukan tindakan (*Action*)

Adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Sementara itu, menurut Siagian (2014) terdapat 5 (lima) indikator pengawasan kerja antara lain:

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection)* yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang

tinggi itu yang dipilih, Seperti seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan seperti target kerja, hadiah/ bonus.

4) Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontro kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan

5) Keselarasan Tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

4. Pengaruh Integritas Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Phill Pringle dalam (Sunyoto & Wigiadi, 2017) dalam bukunya Top 10 Qualities of A Great Leader mengungkapkan bahwa integritas bersumber dari

sikap yang tidak mementingkan diri sendiri. Integritas dibangun atas dasar disiplin yang kuat dan dibentuk melalui kebiasaan. Salah satu makna integritas menurut Phill tersebut dapat dimaknai bahwa jika seseorang pegawai memiliki sikap integritas dalam dirinya dibuktikan dengan komitmen dan kepatuhannya terhadap nilai-nilai moral yang ada di lingkungan pekerjaan yang dikerjakan secara terus menerus sehingga dengan sendirinya akan membentuk sikap yang baik dari seorang pegawai dan akan menjadi dasar atas timbulnya disiplin dalam bekerja.

Pendapat lain mengenai hubungan integritas terhadap disiplin kerja sebagai berikut "T*he integrity is the result of self-discipline, inner confidence and decided to be completely honest in all situations of life (*John dalam Anuar, 2017). Artinya bahwa Integritas merupakan suatu hasil dari kedisiplinan diri, keyakinan batin, dan kesungguhan dalam melakukan perbuatan yang jujur dalam segala hal dikehidupan. Pendapat tersebut sangat memperkuat bahwa integritas menjadi sifat dasar dari terbentuknya disiplin diri yang dilandasi juga dengan keteguhan hati untuk melakukan segala sesuatunya dengan jujur sehingga setiap pekerjaannya dapat ditanggungjawabkan dengan baik dan tepat waktu.

Lebih lanjut menurut Anuar (2017) usaha untuk menaikkan disiplin kerja pegawai, pegawai tersebut tidak boleh terpisahkan oleh integritas. Melalui integritas pegawai dapat melaksanakan kewajiban dengan baik. Pendapat yang sama juga dikutip dari Humas BKN (2020) bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik bagi seorang pegawai maka komitmen dan integritas pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki dan harus ditegakkan karena hal tersebut menjadi salah satu kunci dalam penerapan disiplin kerja pegawai sehingga pelanggaran pelanggaran mengenai disiplin tidak terulang lagi. Artinya

bahwa seseorang yang bekerja secara disiplin maka terdapat pula sikap integritas dalam dirinya. Sikap integritas tersebut menjadi dasar dari nilai disiplin karena orang yang memiliki integritas pasti akan melaksanakan kewajiban dengan baik dan tepat waktu serta akan menghindari pelanggaran terhadap disiplin kerja.

Kemudian pendapat Herman (2019) juga menyatakan tentang hubungan antara integritas dengan disiplin kerja. Herman mengatakan bahwa integritas merupakan sikap konsisten dan keteguhan jiwa dalam mempertahankan prinsip dan etika profesionalitas, loyalitas terhadap lembaga dan pimpinannya, serta mampu bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. Berarti integritas pegawai yang dibuktikan dengan komitmen dan keteguhan jiwa seorang pegawai yang tidak hanya didasarkan atas keinginan diri sendiri, tetapi juga harus didasarkan atas pelaksanaan kerja secara konsisten, ikhlas, jujur, disiplin dan tanggung jawab oleh setiap pegawai.

Integritas merupakan aspek kualitas dan disiplin diri. kualitas seseorang ditentukan oleh sejumlah daya dukung seperti pengetahuan, keterampilan, wawasan, kejujuran, kesetiaan dan sebagainya. Sedangkan disiplin diri berarti melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan melalui pengendalian diri dan sikap hidup yang teratur dan seimbang. Disiplin diri dapat membentuk kualitas seseorang. Sikap disiplin tidak identik dengan kerja keras tanpa istirahat. Dari konsep tersebut memberikan penegasan bahwa integritas dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang (Budiman, 2020). Lebih lanjut Budiman menegaskan bahwa banyak orang keliru menggambarkan sikap disiplin sehingga menyamakan disiplin dengan bekerja keras tanpa istirahat. Padahal sikap disiplin berarti melakukan yang seharusnya dilakukan, bukan sekedar hal yang ingin dilakukan.

Disiplin mencerminkan sikap pengendalian diri, suatu sikap hidup yang teratur dan seimbang serta berorientasi pada tugas yang di berikan kepadanya. Nilai integritas mengandung nilai yang meliputi kejujuran, kemandirian, tanggung jawab, kerja keras, sederhana, keberanian, dan keikhlasan. Artinya nilai nilai yang terkandung dalam sikap integritas dan disiplin kerja saling mempengaruhi dan memiliki keterkaitan satu sama lain.

Jadi dari konsep di atas dapat disimpulkan bahwa integritas berhubungan dengan disiplin kerja. Semakin tinggi nilai integritas yang ada pada diri seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Dilihat dari seseorang pegawai yang memilki integritas dalam bekerja dengan dibuktikan pada penyelesaiaan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu dan komitmen terhadap nilai-nilai moral dalam bekerja maka pegawai tersebut juga dapat dikatakan memiliki sikap disiplin bekerja. Seseorang yang memiliki integritas dalam dirinya yang dapat dilihat dari kesesuaian antara ucapan dengan tindakan, kemudian komitmen dan kepatuhan terhadap setiap tanggungjawab yang dibebankan kepadanya maka menjadikan pegawai tersebut dapat patuh terhadap norma dan nilai moral di lingkungan pekerjaan, termasuk salah satunya ialah sikap disiplin dalam bekerja.

5. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja ditegakan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggungjawab fungsi pengawasan dalam organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan. Hubungan antara

pengawasan dengan disiplin kerja menurut pendapat Suwardi dalam Sigar dkk (2018) bahwa pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerja sama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dengan salah satunya yaitu membentuk dan menegakkan disiplin bawahan.

Selanjutnya menurut pendapat Hasibuan (2017) salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah waskat (pengawasan melekat). Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.

Pendapat lain yang juga menyatakan tentang hubungan pengawasan dengan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:28) yaitu ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap pegawai yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik. Jadi jika pengawasan yang dilakukan tidak baik dan tidak rutin maka bisa saja menjadi faktor yang membentuk buruknya disiplin kerja pegawai.

Lebih lanjut menurut Kadarisman (2012) indikasi jika pengawasan dilakukan dengan baik yakni :

a. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja karyawan.
b. Pengurangan tingkat penyalahgunaan wewenang dan berkurangnya kebocoran dan pemborosan serta berbagai pungutan.
c. Semakin berkurangnya kesalahan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Jadi dapat kita lihat dari empat indikator pengawasan yang tersebut, salah satunya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Tentunya pengawasan yang dilakukan secara rutin dan terstruktur agar pegawai merasa selalu di awasi dan lebih diperhatikan.

Hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan juga dapat dilihat dari pendapat Menzeis dalam Sigar dkk (2018) yang menyatakan bahwa disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat.

Jadi dengan adanya pengawasan yang dilakukan pemimpin maka sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, sebaliknya jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik maka sudah sewajarnya tingkat kedisiplinan pegawai masih buruk karena kurangnya perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari pimpinannya. Maka dari itu dibutuhkan peran pengawasan pemimpin untuk membimbing para pegawai dan membentuk disiplin kerja pegawai.

B. Kajian Relevan

Kajian relevan adalah deskripsi tentang kajian penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang diteliti. Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan merupakan kajian atau perkembangan dari penelitian yang sebelumnya, sehingga dapat terlihat jelas bahwa kajian yang sedang dilakukan bukan merupakan pengulangan atau duplikasi. Tujuannya lainnya ialah untuk menegaskan penelitian, posisi penelitian dan sebagai teori pendukung guna menyusun konsep berpikir dalam penelitian. Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini dijelaskan secara ringkas dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. 1
Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Intan Meika, Rudy Eko Pramono , dan Sri Wahjuni (2017)	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember.	Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (Y) **Hasil penelitiannya:** Pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan	Pada penelitian ini variabel X-nya berbeda dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana.
2.	Wiwin Puguh Prijono, Dwi Cahyono , Nurul Qomariah, Nursaid (2019)	Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember.	Kompetensi (X1) , Integritas (X2) , dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y1). Kompetensi (X1), Integritas (X2), dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh tidak	Pada penelitian ini memiliki 3 variabel X dan juga menggunakan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

			signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Secara tidak langsung; kompetensi (X1) integritas (X2), dan kepemimpinan (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y1). Secara tidak langsung melalui variable intervening; disiplin kerja (Y1), ketiga variabel kompetensi (X1), integritas (X2) dan kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2)	
3.	Khairul Anuar (2017)	Pengaruh Integritas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Kabupaten Siak Propinsi Riau.	Integritas (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Belajar (X3) Disiplin Kerja (Y) **Hasil Penelitiannya :** Integritas, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pekerjaan disiplin guru, serta integritas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pekerjaan motivasi.	Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel X serta Metode yang digunakan adalah survey dan teknik analisis jalur (*Path Analysis*)
4.	M. Basri Kamal (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).	Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (Y) **Hasil penelitian :** Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).	Pada penelitian ini salah satu variabel X nya berbeda.

5.	Eva Dila Fitrianingrum, (2015)	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.	Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (Y) **Hasil Penelitian :** Pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai.	Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel X, metode analisis data yang digunakan dan analisis Regrsi Linear Sederhana.
6.	Jisiani A.B.Sigar, Sofia A.P.Sambul,Sandra Asaloei (2018)	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (Y) **Hasil Penelitiannya :** Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.	Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabelX, menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana.
7.	Sarman, Haedar Akib, Risma Niswaty (2015)	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare	Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (Y) **Hasil Penelitian:** Pengaruh positif pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.	Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial
8.	Ariswan, Rusdinal, Muri Yusuf and Gusril (2018)	Pengaruh Integritas Kepala Sekolah Dan Iklim Komunikasi Terhadap Produktivitas Melalui Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kota Padang	Integritas Prinsip (X1) Iklim komunikasi (X2) Disiplin kerja (Y1) (Y2) Produktivitas kerja (Z) **Hasil Penelitian :** Integritas dan iklim komunikasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi produktivitas melalui disiplin kerja	Menggunakan metode *path analysis* dalam penelitiannya

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013) kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian ini, sesuai dengan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat, maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

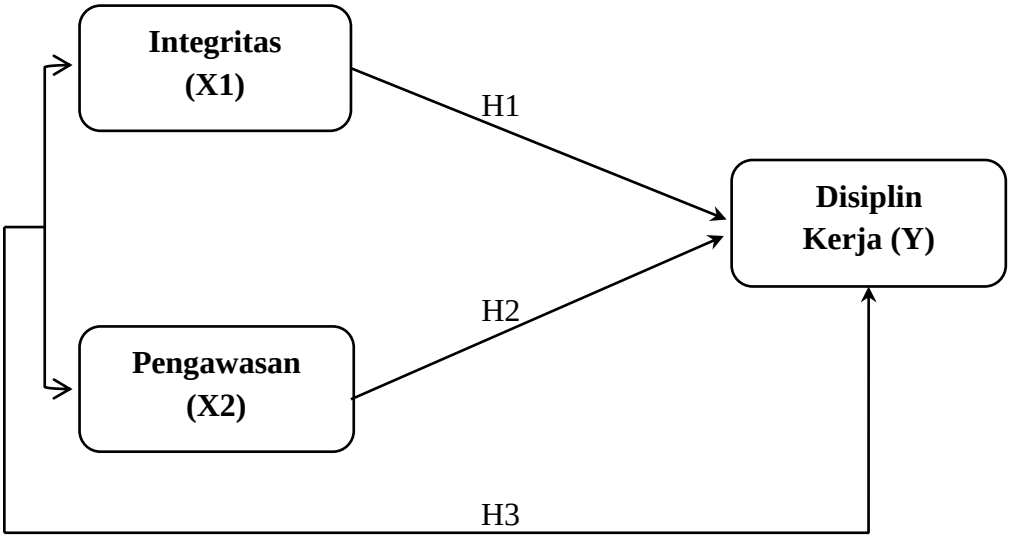
Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2013) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel independenya adalah integritas (X1) dan pengawasan (X2).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2013) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, disiplin kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Adapun kerangka konseptual yang disajikan untuk melihat gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas yaitu integritas (X1) dan pengawasan (X2) terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris Sugiyono (2013). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan integritas (X1) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan integritas (X1) dan pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti, dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Integritas (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,450 artinya bahwa besar pengaruh variabel integritas terhadap disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat sebesar 45%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh Integritas terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai T hitung 10,719 > T tabel 1,977. Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis menghasilkan keputusan H0 ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap Displin Kerja (Y) Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,333 artinya besar pengaruh variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat sebesar 33,3 %. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai T hitung 8,388 > T tabel 1,977. Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis menghasilkan keputusan H0 ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap displin kerja (Y) pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

3. Pengaruh Integritas (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,564 artinya besar pengaruh variabel Integritas (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat sebesar 56,4 %. Pada angka siginifikasi secara simultan pengaruh integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa signifikasi tersebut kecil dari 0,05 dan F hitung 90,862 > F tabel 3,06. Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis menghasilkan keputusan H0 ditolak dan Ha diterima artinya secara simultan Integritas Dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai dii Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya oleh peneliti, maka melalui penelitian ini dikemukakan beberapa saran yaitu;

1. Para pegawai lebih meningkatkan sikap disiplin pada saat bekerja. Pihak Kejaksaan dapat memenuhi kebutuhan kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan efektif.
2. Dengan hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti yang menghasilkan bahwa pengaruh integritas terhadap disiplin kerja yaitu 45%, pengawasan terhadap disiplin kerja 33,3%, dan integritas dan pengawasan terhadap disiplin kerja 56,4,8 %, dengan demikian sisanya harus dimaksimalkan oleh para pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Barat terkait integritas terhadan pengawasan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akib, H., Niswaty, R., & Sarman, H. (2015). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *1*(2).

Anuar, K. (2017). Influence of Integrity , Working Environment and Work Motivation Through Teachers ' Job Discipline. *International Journal of Education and Research*, *5*(5), 145–158.

Ariswan, Rusdinal, Yusuf, M., & Gusril. (2019). Effect of school head integrity and communication climate on productivity through teacher work discipline in state vocational Padang City. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *314*(1). https://doi.org/10.1088/1755-1315/314/1/012038

Budiman, A. (2020). Penguatan Sikap Intergitas Melalui Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Vol 3, No 2 2020, hlm. 280. ISSN: 2622-3554.

Duwi, P. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS dan Tanya jawab Ujian Pendadaran. Yogyakarta: Gaya Media.

Embi, M. A., & Syamsir. (2020). "Integrity Development through Psm for Corruption Prevention among Public Servant." *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, *24*(8), 37–48.

Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, *3*(5), 1644–1655.

Gani, S., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, *6*(1), 1689–1699.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. IX). Yogyakarta: BPFE UGM.

Handoko, T. H. (2009). *Personnel and Human Resources Management* (Edition II). Yogyakarta: BPFE UGM.

Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *11*, 117–124.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herman. (2019). Pendekatan Integritas Model Peningkatan Kinerja Asn Kantor Kementerian Kabupaten Nagan Raya. *Bidayah*, *10*(1), 37–58.

Humas BKN. (2020). Integritas Pegawai Jadi Faktor Kunci Kedisiplinan Kerja. Diambil 10 Februari 2021, dari https://www.bkn.go.id/berita/integritas-pns-jadi-faktor-kunci-wujudkan-kedisiplinan-kerja

Irham, F. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kamal, B. M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *15*(1), 1–27. Diambil dari http://jurnal.umsu.ac.id

Koontz, H. (2009). *Management Nineth Edition*. New York: McGrawHill Book Company.

Masruroh, S., & Rahmawan, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, *1*(1), 35–45.

Meika, I., Purnmo, R. E., & Wahjuni, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-Sospol*, *4*(1), 56–61.

Mulyadi, & Purwadireja. (2002). *Auditing Edisi Kelima* (S. Empat, Ed.). Jakarta.

Nurmansyah, S. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.

Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada pdam tirta moedal kota semarang. *Diponegoro journal of management*, 1-10.

Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia. *Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor Per–009/A/Ja/01/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan*. , (2011). Jakarta.

Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia. *Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor Per–014/A/Ja/11/2012 tentang Kode Perilaku Jaksa*. , (2014). Jakarta.

Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia. *Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-022/A/JA/03/2011 tentang Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan Republik Indonesia* .2011. Jakarta

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBk dan WBBM di Lingkunan Instansi Pemerintah*.(2014).

Peraturan Pemerintah. *Peraturan No.53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. , (2010).

Pranoto, M. (2019). *Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai*.

Prijono, W. P., Cahyono, D., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *9*(1), 20–33.

Redjeki, D. P. S., & Heridiansyah. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Stie Semarang*, *5*(3), 1–14.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 117–128. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649

Samura, I., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, *4*(1), 438–447.

Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sigar, J. A. B., Sambul, A. P., & Assloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(3), 52–60.

Sinungan, M. (2007). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sukarna. (2018). Integritas Seorang Pendidik. *Jurnal Teologi Gracia*, *1*(1), 14–22.

Sukrisno, A. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi) oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sulaiman, A. S. (2010). *The Quantum Success*. Jakarta: PT Alex Media

Komputindo.

Sunyoto, Y. & Wigiadi (2017). Intergritas Memediasi Kode Etik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Akademi Kepolisian Semarang). In *PROCEEDINGS* (Vol. 1, No. 1).

Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenamedia

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *17*(2), 145–154.

Terry, G. R., Ticoalu, G. A., & Rue, L. W. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cet. 9). Jakarta: Bumi Aksara.

Tyas, & Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *62*(2), 172–180.

Undang-Undang Republik Indonesia. *Undang-Undang Repbulik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negar*a. (2014)

Wahyuni, R. S., & Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Human Resource Management towards Employee Performance. International *Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR),*, 7(1), 780-785.

Wisesa, A. (2011). Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis. *Jurnal Manajemen Teknologi*, *10*(1), 82–92.

Wuryanano. (2011). *The 21 Principles to Build and Develop Fighting Spirit*. Jakarta: Elex Media Komputindo.