

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DINAS ENERGI SUMBER DAYA MINERAL  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**MITA APRILIANI  
2017/17042212**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2021**

**HALAMAN 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 Senin, tanggal 9 Agustus 2021 Pukul 11.00 WIB s/d 12.00 WIB

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Disiplin Kerja di Dinas Energi  
Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.**

Nama : Mita Apriliani  
TM/NIM : 2017/17042212  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 9 Agustus 2021

**Tim Penguji**

	<b>Nama</b>
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
Anggota	: Drs. Karjuni Dt.Maani, M.Si
Anggota	: Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D.

**Tanda Tangan**

- 
- 
- 

**Mengesahkan**

**Dekan FIS UNP**

**Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum**

**NIP. 196102181984032001**

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Disiplin  
Kerja di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi  
Sumatera Barat

**Nama** : Mita Apriliani

**TM/NIM** : 2017/17042212

**Program Studi** : Ilmu Administrasi Negara

**Jurusan** : Ilmu Administrasi Negara

**Fakultas** : Ilmu Sosial

Padang, 09 Agustus 2021

Disetujui oleh,  
Pembimbing



Drs. Svamsir, M.Si., Ph.D  
NIP. 196304011989031003

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mita Apriliani  
NIM/TM : 17042212/2017  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Sumber Daya Mineral 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, 09 Agustus 2021  
Saya yang menyatakan,



Mita Apriliani  
17042212/2017

## ABSTRAK

**Mita Apriliani (2017/17042212) : Pengaruh Lingkungan kerja dan Integritas terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.**

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi: (1) Pengaruh *Lingkungan Kerja* Terhadap *Disiplin Kerja* Pegawai di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat, (2) Pengaruh *Integritas* Terhadap *Disiplin Kerja* Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. (3) Pengaruh *Lingkungan Kerja* dan *Integritas* secara bersama-sama terhadap *Disiplin Kerja* Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Latar belakang dari penelitian ini karena ditemukannya permasalahan mengenai rendahnya tingkat disiplin kerja di Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan perhitungan angka-angka dengan menggunakan analisis statistic. Variabel penelitian menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan integritas sedangkan variabel terikat yaitu disiplin kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Pegawai di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. karena jumlah sampel populasi ini kurang dari 100 maka jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan jumlah dari seluruh populasi yaitu sebanyak 78 pegawai. Sehingga penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan secara keseluruhan. 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 signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. (2) Adanya pengaruh Integritas terhadap Disiplin Kerja di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat dan (3) Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Disiplin Kerja di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Integritas, Disiplin Kerja.**

## KATA PENGANTAR

Bismillah, tidak henti-hentinya lisan saya memuji Sang pencipta Allah yang saya yakini maha luas rahmatnya bagi orang-orang yang beriman dan amat keras siksanya bagi orang-orang yang kufur dan mungkar. Dan tidak lupa pula saya panjatkan salam dan sholawat kepada manusia pilihan Sang pencipta Allah, seorang yang saya jadikan dia suri dan tauladan dengan mengucapkan sholawat dan taslim kepada baginda besar Muhammad Salawllah Wala Alihi Wasahbihi Wassalam, dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”** Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian Proposal Penelitian ini:

1. Ibu 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 mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

4. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si dan Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku dosen penguji
5. Bapak dan Ibuk Dosen staf pengajar pada jurusan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
6. Staf karyawan dan karyawan/i kepustakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang
7. Teristimewa untuk Almarhum Papa, dan Kepada Mama, Abang dan Kakak yang selalu memberikan kasih sayang dan mendoakan penulis serta memberikan semangat hingga dapat menyelesaikan perkuliahan in.
8. Seluruh pegawai tempat penulis melakukan penelitian yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
9. Terimakasih untuk sahabat seperjuangan Prilly, Sesti, Ratih, Mira, Ica, Nada dan Umi yang selalu menghibur dan memberikan hari-hari penuh warna selama masa perkuliahan.
10. Terimakasih untuk teman seperbimbingan Asri, Yofa, dan Thoriq yang telah berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh rekan-rekan Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas setiap kebersamaan, persaudaraan, dan kekeluargaan yang kita bangun bersama.
12. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times*

Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan yang penulis tidak sadari. Oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak atau pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan penuh harapan dan do'a semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis. Aamiin ya rabbal allamin.

Padang, Juli 2021

**Mita Apriliani**

**17042212**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Masalah.....	6
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	8
1. Disiplin Kerja.....	8
2. Lingkungan Kerja.....	15
3. Integritas.....	20
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	24
5. Pengaruh Integritas Terhadap Disiplin Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Konseptual .....	29
D. Pengembangan Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Peneltian .....	31
C. Definisi Operasional.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Instrumen Penelitian.....	34
F. Jenis dan Alat Pengumpulan Data.....	35

G. Validitas dan Reliabilitas .....	36
H. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Temuan Umum.....	47
1. Gambaran Umum Lokasi atau Objek Penelitian.....	47
2. Visi dan Misi Dinas ESDM Prov.Sumbar .....	47
3. Struktur Organisasi Dinas ESDM Prov. Sumbar .....	48
B. Karakteristik Reponden.....	49
1. Responden berdasarkan umur.....	49
2. Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
3. Responden berdasarkan Perkawinan .....	50
4. Responden berdasarkan Status Kepegawaian .....	51
5. Responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	51
6. Responden berdasarkan Jabatan .....	52
7. Responden berdasarkan Golongan .....	53
8. Responden berdasarkan Jumlah gaji .....	53
9. Responden berdasarkan Pendapatan.....	54
10. Responden berdasarkan Masa Kerja .....	55
C. Temuan Khusus.....	56
1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	56
2. Deskripsi Variabel Integritas (X2).....	58
3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y) .....	61
4. Uji Asumsi Klasik .....	63
5. Analisis Linier Berganda.....	71
D. Pembahasan.....	76
E. Keterbatasan Penelitian .....	79
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keterlambatan Pegawai Dinas ESDM .....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Pengukuran.....	32
Tabel 3.2 Data Jumlah Pegawai Dinas ESDM.....	33
Tabel 3.3 Pengukuran Variabel.....	34
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Integritas .....	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Integritas .....	39
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	40
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	50
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	51
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Jabatan .....	52
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Golongan .....	53
Tabel 4.8 Profil Responden Berdasarkan Jumlah gaji.....	54
Tabel 4.9 Profil Responden Berdasarkan Kontribusi Pendapatan .....	54
Tabel 4.10 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.11 Deskripsi Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	56
Tabel 4.12 Deskripsi Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	57
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4.14 Deskripsi Indikator Kejujuran.....	58
Tabel 4.15 Deskripsi Indikator Amanah .....	59
Tabel 4.16 Deskripsi Indikator Komitmen.....	60
Tabel 4.17 Deskripsi Indikator Konsisten.....	60
Tabel 4.18 Deskripsi Indikator Tanggung Jawab .....	61

Tabel 4.19 Deskripsi Variabel Integritas .....	62
Tabel 4.20 Deskripsi Indikator Ketepatan waktu.....	62
Tabel 4.21 Deskripsi Indikator Penggunaan Fasilitas Kantor.....	63
Tabel 4.22 Deskripsi Indikator Ketaatan Pada Aturan Kantor .....	64
Tabel 4.23 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.24 Hasil Uji Kolmogrov-Sminorv Test.....	65
Tabel 4.25 Hasil Uji Linearitas .....	68
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.27 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y.....	70
Tabel 4.28 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh X1 Terhadap Y .....	70
Tabel 4.29 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh X2 Terhadap Y .....	71
Tabel 4.30 Hasil Kontribusi X1 Terhadap Y .....	71
Tabel 4.31 Hasil Uji T Pengaruh X1 Terhadap Y.....	72
Tabel 4.32 Hasil Kontribusi Pengaruh X2 Terhadap Y .....	73
Tabel 4.33 Hasil Uji T Pengaruh X2 Terhadap Y.....	73
Tabel 4.34 Hasil Kontribusi Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y .....	74
Tabel 4.35 Hasil Uji F Anova Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y.....	75
Tabel 4.36 Hasil Pengujian Hipotesis.....	75

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	66
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	67
Gambar 4.3 Uji Linearitas.....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	85
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian .....	86
Lampiran 3. Kusioner Penelitian.....	87
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian.....	91
Lampiran 5. Hasil Profil Responden.....	97
Lampiran 6. Hasil Penelitian.....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi menjalankan tugas untuk mencapai tujuannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi organisasi tersebut salah satu faktor penting yang berperan dalam keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang berperan aktif dan bertanggung sebagai mewujudkan tujuan dan sasaran di dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2009).

Untuk terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik serta pegawai merupakan sumber daya yang berperan untuk mencapai keberhasilan penyelenggaraan urusan di dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Salah satu agar tercapai hal tersebut yaitu melalui kedisiplinan pegawai karena dilihat dari hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kedisiplinan pegawai sangat berperan penting untuk proses dalam sebuah organisasi agar berjalan dengan semestinya.

Menurut Sutrisno (2009) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran atau kesiapan pegawai menaati semua aturan serta norma-norma yang berlaku dilingkungan organisasi kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat bekerja dan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan merupakan sebuah wujud dari terbentuknya sebuah disiplin kerja.

Namun kenyataannya permasalahan yang ditemukan yaitu fenomena kurangnya disiplin kerja pegawai ini dilihat dari kurangnya kepatuhannya terhadap kebijakan yang telah ditetapkan seperti masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat ke kantor dan masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ada. lalu pada saat jam kerja pegawai sering keluar kantor dengan alasan yang tidak jelas dan pada saat jam istirahat sering masuk tidak tepat waktu dan melebihi waktu yang telah di tentukan. Hal ini menyebabkan terpotongnya waktu efektif dalam bekerja pada hitungan standar jam kerja hariannya. Berikut adalah data keterlambatan pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral pada bulan Desember 2019 - November 2020.

**Tabel 1.1**  
**Keterlambatan Pegawai Dinas ESDM**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (Hari)</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Jumlah Keterlambatan (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
Desember	20	79	51	3,22%
Januari	22	78	54	3,14%
Februari	20	78	44	2,82%
Maret	21	78	48	2,93%
April	21	78	68	4,15%
Mei	17	78	59	4,44%
Juni	21	79	59	3,55%
Juli	22	79	67	3,85%
Agustus	18	80	54	3,75%
September	22	80	59	3,35%
Oktober	19	80	59	3,88%
November	21	78	59	3,51%
<b>Rata-Rata</b>	<b>21</b>	<b>79</b>	<b>56</b>	<b>3,54%</b>

*Sumber: Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.*

Dari tabel di atas, dapat di lihat bahwa rata-rata jumlah keterlambatan pegawai sangat tinggi terlihat dimana terdapat sebanyak 56 orang pegawai pernah

mengalami keterlambatan setiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan atas disiplin kerja oleh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Sementara itu, menurut Putra dan Aprianti (2020) lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga tujuan yang akan di lakukan di dalam organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja yang baik bisa terwujud apabila memperhatikan unsur yang ada di dalam sebuah organisasi baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

Dari observasi yang di lakukan penulis di temukan bahwa gedung Dinas ESDM merupakan gedung yang baru direnovasi dan baru di tempati pada awal tahun 2018. kemudian wawancara yang di lakukan kepada Kasi Pengusahaan Pertambangan Mineral Logam dan Batu Bara mengatakan bahwa suasana kantor setelah gedung direnovasi jauh lebih baik. namun, ada beberapa ruangan yang masih kekurangan sarana dan prasarana, seperti di ruangan Kasi yang tidak memiliki unit komputer namun masih menggunakan laptop pribadi sehingga masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki laptop harus menunggu komputer yang tersedia dulu baru bisa melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan pegawai menjadi menumpuk dan tidak selesai tepat waktu. Serta fasilitas berupa *genset* masih belum tersedia, apabila terjadi mati lampu maka pegawai tidak bisa melanjutkan pekerjaannya sehingga menyebabkan pegawai pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.

Begitupula kurangnya komunikasi yang menyebabkan adanya perbedaan pendapat antara atasan dengan bawahan seperti tidak transparan dalam masalah

pengisian jabatan, dimana atasan yang memberikan jabatan kepada pegawai dengan golongan III d sebagai Kasi sedangkan pegawai yang bergolongan IV a hanya sebagai staf biasa sehingga kemampuan bekerja tidak sesuai dengan bidang yang ditempati.

Selain lingkungan kerja, integritas juga berperan untuk meningkatkan disiplin kerja. menurut Syamsir (dalam Wahyuni, 2020) Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kemudian menurut Herman (2019) pendekatan integritas dengan model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan merupakan sebuah pendekatan yang dilandasi pada nilai kedisiplinan dalam setiap tindakan dan perbuatan pegawai dalam bekerja. Dengan meningkatkan integritas maka pegawai dapat melaksanakan tugas dengan cepat dan baik, apabila pegawai tidak memiliki integritas maka pegawai tersebut tidak percaya diri terhadap apa yang akan dikerjakan.

Sementara itu, permasalahan lain ditemukan yaitu tindakan pegawainya dalam menjalankan kerja serta tanggung jawab dan pekerjaan yang di lakukan pegawai pada saat jam kerja di manfaatkan dengan hal yang tidak penting seperti membuka social media, mengobrol dengan pegawai yang lain. Serta kurangnya partisipasi pegawai terhadap kegiatan yang ada dimana masih sedikitnya pegawai yang hadir pada kegiatan wirid yang diadakan satu kali dalam seminggu oleh Dinas Energi Sumber Daya Mineral ini berarti bahwa pegawai tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun objek penelitian ini adalah Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) merupakan institusi pemerintahan yang bergerak di bidang energi dan sumber daya mineral yang berada di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia (Kementerian ESDM RI). Dinas ESDM memiliki 4 bidang yaitu Sekretariat, Bidang Geologi, Bidang Minerba, dan Bidang KTL dan Migas.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, akhirnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Banyaknya pegawai yang sering terlambat datang ke kantor.
2. Tingginya jumlah keterlambatan pegawai.
3. Pegawai sering keluar kantor untuk keperluan yang kurang jelas dan menggunakan jam istirahat melebihi waktu yang ditentukan.
4. Kurangnya tanggung jawab dan partisipasi pegawai dalam bekerja dilihat dari Tidak patuhnya pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan.
5. Masih kurangnya fasilitas yang tersedia di Dinas Energi Sumber Daya Mineral yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
6. Penempatan jabatan pegawai yang tidak sesuai dengan golongan yang seharusnya sehingga kemampuan dalam bekerja tidak sesuai dengan bidang yang ditempati.

### **C. Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman, dan juga mengingat kemampuan peneliti serta luasnya permasalahan yang ada, maka peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh lingkungan kerja, integritas terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.”

#### **D. Rumusan Masalah**

Dengan melihat variabel bebas dari lingkungan dan integritas serta variabel terikat berupa disiplin kerja pegawai, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah Integritas berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Integritas Bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Integritas terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat praktis

#### a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir penulis serta dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf lingkungan kerja, integritas terhadap disiplin kerja pegawai.

#### b. Bagi Instansi/ Pemerintah

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat menjadi acuan pemerintah dalam melakukan evaluasi terkait lingkungan kerja, integritas terhadap disiplin kerja

### 2. Manfaat Teoritis

a. Menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber manusia melalui penelitian yang dilaksanakan sehingga memberikan kontribusi pemikiran bagi kalangan akademis khususnya ilmu administrasi

b. Sebagai bahan pembelajaran dan bahan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam terkait lingkungan kerja, integritas terhadap disiplin kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Bedasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di dalam Pasal 86 (1) Untuk menjaminkannya terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Lebih lanjut dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 (1) menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Handoko (dalam Izzah dan Ardiani, 2016) mengatakan disiplin adalah sebuah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Selanjutnya disiplin kerja dapat di artikan sebagai sebuah keputusan terhadap peraturan terhadap pengawasan dan pengendalian (Sutrisno, 2009). Disiplin menunjukkan sebuah kondisi atau sikap hormat yang ada di dalam diri pegawai terhadap peraturan atau ketetapan yang ada di dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan itu sering dilanggar atau di abaikan, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan atau organisasi maka akan menggambarkan kondisi disiplin kerja yang baik (Sutrisno, 2009). Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Apabila disiplin karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian Hasibuan (dalam Oktaria dan Nugraheni 2017) menegaskan kembali bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dengan norma dan sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran itu sendiri yaitu sikap sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sebuah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Menurut Latainer (dalam Sutrisno, 2009) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dan sukarela pada keputusan, biasanya di hubungkan dengan hukuman, padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Dari pendapat di atas maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah bentuk sikap seseorang pegawai dalam bekerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan mengikuti semua ketentuan peraturan yang berlaku.

### **b. Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2009) dalam arti lebih sempit dan lebih banyak digunakan bahwa disiplin berarti tindakan yang di ambil untuk mengkoreksi perilaku sikap yang salah pada pegawai. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada bentuk suasana yaitu: 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap organisasi; 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan; 3) Besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas yang sebaik-baiknya; 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai; 5) Meningkatkan efesiensi dan produktivitas pegawai.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Jam kerja: Jam kerja adalah jam datang pegawai ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah di tetapkan di dalam sebuah organisasi
- b. Izin Pegawai: Izin bagi pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kantor atau pada saat jam kerja, baik untuk kepentingan organisasi atau kepentingan pribadi dengan ada izin terlebih dahulu dari atasan dan juga bagi pegawai yang akan mengambil cuti.
- c. Absensi Pegawai: Tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang telah di buat oleh sebuah organsasi untuk melihat kehadiran pegawai di tempat kerja tersebut.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain; 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kemudian menurut Hasibuan (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: 1) Tujuan dan Kemampuan. 2) Teladan Pimpinan 3) Balas Jasa. 4) Keadilan. 5) Pengawasan Melekat. 6) Sanksi Hukuman. 7) Ketegasan. 8) Hubungan kemanusiaan *relationship* yang kompak akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman.

#### **d. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Tohardi (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menaati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang di butuhkan dimana mereka di harapkan untuk melakukan tugasnya secara efektif dan efesien dengan senang hati. Banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus di penuhi oleh seluruh pegawai di dalam sebuah organisasi. Adapun peraturan yang harus di patuhi oleh pegawai selama bekerja di dalam sebuah organisasi yaitu:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam sebuah pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama di dalam organisasi.

Pelaksanaan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 21 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pedoman bagi pejabat dan pegawai negeri sipil yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. yang mana dijelaskan bahwa bahwa 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 dijatuhi hukuman disiplin.

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan. Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil, maka ia dapat mengajukan keberatan kepada pejabat

atasan, dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Menurut Ranupandoyo & Masanan (dalam Sutrisno, 2009) disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok dimana setiap anggota harus mengendalikan dorongan hati serta bekerja sama demi kebaikan Bersama. Dengan kata lain semua pegawai harus secara langsung patuh dan tunduk terhadap aturan yang berlaku pada aturan perilaku yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi, yang berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan organisasi hendaknya bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu hendaknya peraturan tersebut juga didiskusikan sehingga pegawai tau apa yang menjadi larangan dan apa yang menjadi tuntutan di dalam bekerja.

#### **e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Harlie (dalam Setiawan, 2013) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: a) Selalu tepat waktu; b) Selalu mengutamakan presentase kehadiran; c) Selalu menaati ketentuan jam kerja; d) Selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien; e) Memiliki keterampilan kerja

di bidang tugasnya; f) Memiliki semangat kerja tinggi; g) Memiliki sikap yang baik; h) Selalu kreatif dan inovatif di dalam bekerja.

Menurut Sinungan (dalam Izzah dan Ardiani, 2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja pada sebuah perusahaan, di antaranya yaitu:

- a. Absensi, yaitu pendataan hadir atau tidaknya ke tempat kerja yang disebabkan berbagai macam alasan. Adapun penyebab dari adanya absensi pegawai dapat berupa sakit, izin dan tanpa keterangan.
- b. Tanggung Jawab, yaitu hasil dari apa yang telah di tugaskan oleh sebuah perusahaan untuk di kerjakan kepada pegawai.
- c. Sikap dan Perilaku, yaitu penyesuaian diri terhadap melaksanakan tanggung jawabnya seperti menaati peraturan yang berlaku di dalam sebuah perusahaan

Kemudian menurut Handoko (dalam Izzah dan Ardiani, 2016) mengungkapkan bahwa indikator disiplin kerja adalah: a) Kehadiran, yaitu bentuk tingkat kedatangan atau absensi karyawan di dalam sebuah perusahaan; b) Ketepatan waktu, yaitu para pegawai yang datang kerja tepat pada waktu yang telah di tentukan; c) Ketaatan, yaitu patuh terhadap peraturan yang telah di tetapkan.

Selanjutnya menurut Hasibuan (dalam Oktaria dan Nugraheni 2017) mengatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu: a) Ketepatan waktu; b) Penggunaan fasilitas kantor; c) Ketaatan pada aturan kantor.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Bedasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Penguju Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Angka Kreditnya pada Pasal 1 (14) menjelaskan bahwa lingkungan kerja atau tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.

Kemudian menurut Edy Sutrisno (2010:118) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan sehingga mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti tempat bekerja, fasilitas (dana, alat bantu pekerjaan), kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya. Setiap kantor selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, agar menciptakan kenyamanan bagi yang bekerja di dalamnya. Salah satu aspeknya adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meliputi faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sebuah organisasi.

Selain itu, menurut sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat kebutuhan dan bahan yang di hadapi di lingkungan seseorang bekerja, metode kerja, serta peraturan kerja baik secara individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja pada organisasi sangat penting untuk di

perhatikan maupun dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, karena lingkungan yang baik akan mempengaruhi aktivitas kerja pegawai. Selanjutnya Handoko (2014) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan di dalam sebuah organisasi berupa fasilitas berbentuk fisik yang berada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah bentuk keadaan organisasi yang berupa hubungan kerja pegawai baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Dengan demikian lingkungan kerja merupakan sebuah bentuk kondisi yang terjadi pada sebuah organisasi atau perusahaan yang di hadapi langsung oleh setiap pegawai baik lingkungan yang bersifat fisik ataupun non fisik. Kemudian Sedarmayanti (2009:21) mengatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terdiri dari 2 bentuk yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja non fisik: semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan ataupun dengan bawahan dan bahkan juga hubungan dengan sesama rekan kerja.
2. Lingkungan kerja fisik: semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua bentuk yaitu:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.
  - b) Lingkungan umum atau lingkungan perantara seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, jalan raya dan lainnya.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Terdapat juga faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Eldaa Cintia (2016:139-140) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut:

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja; cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para pegawai sebagai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang akan tetapi tidak perlu menyilaukan.
- b) Kelembapan ditempat kerja; kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan biasanya dinyatakan dalam presentase dan dipengaruhi oleh temperature udara serta selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
- c) Sirkulasi udara di tempat kerja; oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara kotor dapat menyebabkan sesak nafas, karena kadar oksigen dalam udara berkurang, salah satu cara untuk menghasilkan udara segar yaitu dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja.
- d) Kebisingan di tempat kerja; salah satu polusi yang sering terjadi adalah kebisingan, bunyi yang tidak di inginkan telinga sehingga dapat merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi dan mengganggu ketenaga bekerja, karena pekerjaan itu membutuhkan konsentrasi.

- e) Tata warna ditempat kerja; Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seperti menimbulkan rasa senang, sedih.
- f) Dekorasi di tempat kerja; dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga cara mengatur tata letak, dan perlengkapan.
- g) Keamanan di tempat kerja: untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat bekerja adalah memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan atau satpam.

Kemudian Menurut Moekijat (2002:135) faktor-faktor penting dari kondisi lingkungan kerja fisik yang sering ditemukan dalam kantor adalah penerangan, warna, udara, musik, suara dan udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik Menurut Sihombing dalam Eldaa Cintia (2016:140-141) secara khusus faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut: a) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan; b) Hubungan antar sesama pegawai.

Jadi dapat disimpulkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memperhatikan suasana kerja berdasarkan unsur-unsur umum dari lingkungan fisik yaitu memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, warna, kebersihan dan keamanan, kelembapan ditempat kerja, dekorasi dan perlengkapan ditempat kerja serta lingkungan non fisik yang menciptakan hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar sesama pegawai.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja di dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis merujuk kepada teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja ini meliputi:

- a. Lingkungan kerja fisik yaitu semua kondisi tempat kerja yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja serta mempengaruhi pegawai tu sendiri baik secara langsung ataupun tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai baik hubungan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja itu sendiri.

Bedasarkan uraian di atas, yang dapat digunakan dalam indikator lingkungan kerja tersebut dapat di tinjau dari:

- a. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, warna, kebersihan dan keamanan, kelembapan ditempat kerja, dekorasi dan perlengkapan ditempat kerja.
- b. Lingkungan non fisik yang menciptakan hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar sesama pegawai.

## **3. Integritas**

### **a. Definisi Integritas**

Bedasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 60 Tahun 2020 Pasal 1 (3) menjelaskan bahwa Integritas adalah konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, serta mampu

mendorong terciptanya budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya.

Kemudian Integritas menurut kamus lengkap Bahasa Indonesia (dalam Yulianti, 2015) menjelaskan bahwa integritas adalah kejujuran, sifat, mutu atau suatu keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang mengeluarkan kewibawaan seseorang. Wurangian (2012:395) mendefinisikan integritas yaitu sebagai bentuk elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seseorang itu harus bersikap jujur dan transparan. Selain itu, Antonius (2012:135-136) mengungkapkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai yaitu persepektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial dan tonus (fisik). Menurut Zahra dalam Pranoto (2019:8-10) menjelaskan bahwa integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya unsur paksaan untuk keluar dari prinsip yang ada. Syamsir dan Muhamad Ali Embi (2020) dan Rosmi dan Syamsir (2020) mendefinisikan integritas sebagai kesesuaian antara hati, ucapan dan tindakan. Integritas juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral dan menolak untuk mengubahnya walaupun kondisi dan situasi yang dihadapi sangat sulit, serta banyak tantangan yang berupaya untuk melemahkan prinsip-prinsip moral dan etika yang dipegang teguhnya. Kemudian lebih lanjut menurut Syamsir (dalam 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. Jadi dengan membangun integritas pada diri seorang pegawai dengan menanamkan sikap jujur dan bertanggungjawab maka dapat mengubah perilaku perilaku buruk yang ada sehingga menjadi lebih baik lagi dan tentunya dapat menghindari perbuatan yang merugikan banyak pihak seperti korupsi

Dengan demikian integritas memiliki peran bagi seseorang dan organisasi dimana seseorang bekerja. Integritas yang baik akan membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya manusia lain yang di miliki oleh organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi integritas**

Hendarjatno dan Budi Raharja (2010:118) menyatakan bahwa hal-hal berikut yang berkaitan dengan sikap yang menjadi dasar integritas berdasarkan pandangan umum: a) Memegang teguh prinsip.; b) Berperilaku terhormat dengan bersikap jauh dari segala penyimpangan yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku; c) Jujur terhadap segala hal yang dilakukan; d) Memiliki keberanian untuk melakukan sesuatu dalam mengambil keputusan; e) Melakukan tindakan berdasarkan kemampuan dan tidak gegabah.

#### **c. Indikator integritas**

Indikator merupakan kualitas yang menjadikan munculnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai bagi anggota dalam menentukan sebuah keputusan.

Integritas mengharuskan auditor dalam segala hal harus jujur dan transparan dalam batasan objek pemeriksaan.

Di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara pada lampiran II Menjelaskan Terdapat beberapa indikator integritas yaitu:

1. Mampu berindak sesuai nilai, norma, etika organisasi dalam kapasitas pribadi
2. Mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai nilai, norma dan etika organisasi
3. Mampu memastikan menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma dan etika organisasi dalam lingkup formal
4. Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong kepatuhan pada nilai, norma dan etika organisasi
5. Mampu Menjadi *role model* dalam penerapan standar keadilan dan etika di tingkat nasional

Menurut Menurut Zahra dalam Pranoto (2019:8-10) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator integritas yaitu:

- a. Kejujuran: bentuk kejujuran seseorang di dasarkan dalam upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dipercaya. Hal ini di wujudkan berdasarkan perkataan, tindakan dan pekerjaan. Baik terhadap diri sendiri ataupun dari pihak lain. Kejujuran merupakan perilaku yang didasarkan

pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat di percaya, baik jujur terhadap diri sendiri maupun orang lain.

- b. Amanah: Amanah merupakan salah satu indikator integritas pegawai yang memiliki sikap amanah akan menjaga dan menjalankan pekerjaan yang di percayakan kepadanya, dan juga orang yang memiliki sikap amanah akan selalu menerima masukan saran serta perintah dengan ikhlas.
- c. Komitmen: Komitmen merupakan sesuatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu tersebut sangat memikirkan pekerjaannya. Oleh karena itu setiap pegawai haruslah memiliki komitmen dalam bekerja sehingga organisasi dapat berkembang karena pegawai memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang akhirnya pegawai tersebut memikirkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadinya.
- d. Konsisten: Konsisten merupakan sebuah sikap atau bentuk usaha yang di ambil untuk mempertahankan bentuk sebuah pandangan atau opini terhadap sesuatu sehingga terbentuk perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip yang telah di pegang.
- e. Bertanggung Jawab: Bertanggung jawab adalah sebuah sikap yang di lakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban seseorang yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu peran yang sangat penting dalam meninjau pengaruh disiplin kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dan akhirnya akan memberikan manfaat kepada pegawai dan akan menciptakan sikap disiplin kerja pada pegawai (Ibar, Astuti dan Sulistyono. 2018). Kemudian menurut Putra dan Aprianti (2020) lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga tujuan yang akan dilakukan di dalam organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja yang baik bisa terwujud apabila memperhatikan unsur yang ada di dalam sebuah organisasi baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. apabila pegawai merasa tidak nyaman dan tidak puas terhadap fasilitas yang ada maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai. kedisiplinan dan ketidaksiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai akan ikut tidak disiplin (Sutrisno, 2009).

#### **5. Pengaruh Integritas Terhadap Disiplin Kerja**

Integritas memiliki peran untuk meningkatkan disiplin kerja dimana komitmen dan integritas pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk ditegakkan karena hal tersebut menjadi salah satu kunci dalam penerapan disiplin kerja pegawai sehingga pelanggaran mengenai disiplin tidak terulang lagi. (Humas BKN. 2018).

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. Makna 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.

Kemudian pendapat Herman (2019) pendekatan integritas dengan model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan merupakan sebuah pendekatan yang dilandasi pada nilai kedisiplinan dalam setiap tindakan dan perbuatan pegawai dalam bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi kunci dalam membangun ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu seorang pegawai dikatakan memiliki integritas apabila telah bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan berpedoman pada nilai kedisiplinan dalam segala hal yang dilakukan.

Menurut Phill Pringle dalam (Wigiadi & Sunyoto, 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 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.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat kita pahami jika pegawai yang memiliki integritas dalam dirinya yang dapat dilihat dari kesesuaian antara ucapan dengan tindakan, kemudian komitmen dan kepatuhan terhadap setiap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya maka menjadikan pegawai tersebut dapat patuh terhadap norma dan nilai moral di lingkungan pekerjaan, sebaliknya jika sikap integritas itu tidak dimiliki oleh seorang pegawai menyebabkan sering terjadinya pelanggaran nilai-nilai dan moral seperti tidak disiplin dalam bekerja.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung penelitian yang akan penulis laksanakan, terdapat beberapa penelitian yang relevan yang penulis jadikan sebagai sumber referensi. Penelitian relevan ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan penulis jelaskan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Judul Penelitian dan Nama Peneliti</b>	<b>Variabel Penelitian dan Objek Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Noor Rika Dinata Ibar, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Sulisty (2018)	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (Y1) Semangat Kerja Karyawan (Y2) PDAM Kota Malang	Variabel Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja (Y1)
<b>2</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Rifka Annisa Oktaria, Rini Nugraheni (2017)	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kompensasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Disiplin Kerja (Y) PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y)
<b>3</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Ardin Putra, Karti Aprianti (2020)	Lingkungan Kerja (X) Disiplin Kerja (Y) Lambitu Kabupaten Bima	Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan Signifikan antara lingkungan kerja (X) dan disiplin kerja (Y)
<b>4</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasanatasan, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Deski Shintaomi, Winata Wira, Akhirman (2018)	Lingkungan Kerja (X1) Pengawasan Atasan (X2) Kompensasi (X3) Disiplin Kerja (Y) Kantor X	Lingkungan Kerja (X1) Secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai pada Kantor X
<b>5</b>	Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember Wiwin Puguh Prijono, Dwi Cahyono, Nurul Qomariah, Nursaid (2019)	Kompetensi (X1) Integritas (X2) Kepemimpinan (X3) Disiplin Kerja Pegawai (Y1) Kinerja Pegawai (Y2) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember	Integritas (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y1)

6	Pengaruh Integritas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Guru Khairul Anuar (2017)	Integritas (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Belajar (X3) Disiplin Kerja Guru (Y) Beberapa sekolah menengah pertama kabupaten siak	Integritas (X1) berdampak positif pada disiplin kerja guru (Y)
7	Pengaruh integritas kepala sekolah dan iklim komunikasi terhadap produktivitas melalui disiplin kerja guru Ariswan, Rusdinal, Muri Yusuf, Gusril (2019)	Integritas (X1) Iklim komunikasi (X2) Disiplin Kerja Guru (Y1) SMK Negeri Kota Padang	Integritas (X1) berpengaruh pada disiplin kerja guru (Y) di SMK Negeri Kota Padang.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebagai konsep untuk menjelaskan konsep bagaimana sebuah teori berhubungan diantara variabel yang akan di teliti dalam realitas objek sehingga akan mudah perumusan masalah penelitiannya pemilihan teori relevan, rumusan hipotesis yang di ajukan, metode atau strategi penelitian, instrument penelitian, Teknik Analisa yang digunakan serta kesimpulan yang di harapkan. Dalam hal ini bertujuan untuk menjelaskan permasalahan dalam penelitian dengan pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap disiplin kerja. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

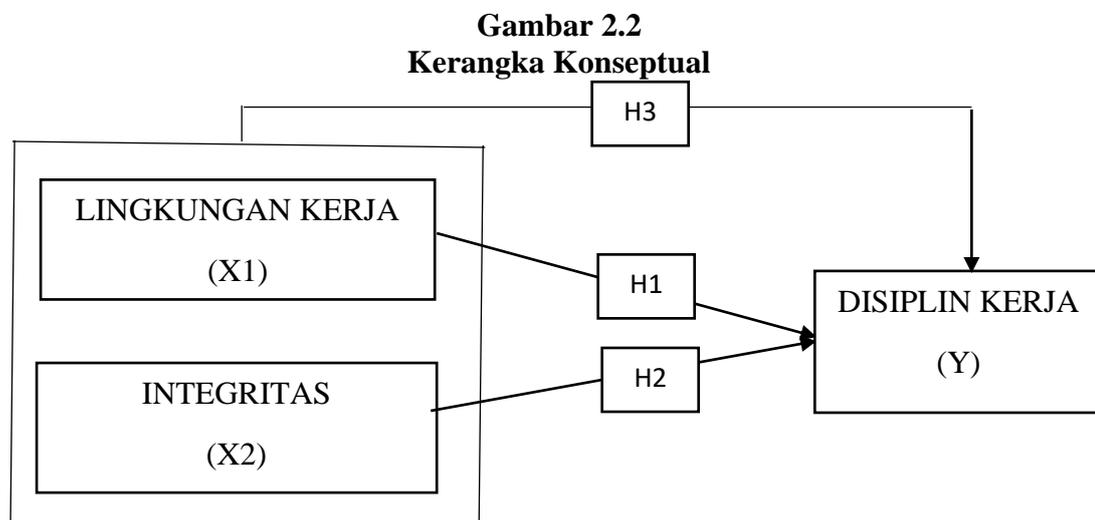
#### a) Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel independent adalah variabel bebas dimana variabel ini merupakan sebuah variabel yang mempengaruhi sebab munculnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Variabel lingkungan kerja (X1), integritas (X2) merupakan variable independent yang digunakan dalam penelitian ini

### b) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen merupakan variabel terikat dimana variabel ini merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Disiplin kerja (Y) menjadi variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini.

Bedasarkan uraian tersebut, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X1: Variabel Independen

X2: Variabel Independen

Y: Variabel Dependen

### D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Hipotesis ini juga hasil dari refleksi peneliti berdasarkan kajian pustaka yang digunakan sebagai dasar argumentasi pendapat. Hipotesis penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

## 1. Hipotesis Alternatif

Ha1: Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Ha2: Adanya Pengaruh integritas kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Ha3: Adanya pengaruh lingkungan kerja dan Integritas terhadap disiplin kerja pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

## 2. Hipotesis Nol:

H01: Tidak Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

H02: Tidak Adanya Pengaruh integritas kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

H03: Tidak Adanya pengaruh lingkungan kerja dan Integritas terhadap disiplin kerja pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Bedasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti sebelumnya, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *Adjust R Square* 0,210 sehingga kontribusi Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat sebesar 21%. Pada angka siginifikasi secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa signifikasi tersebut kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh Integritas (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki niali *Adjust R Square* 0,137 sehingga kontribusi integritas terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat sebesar 13,7%. Pada angka siginifikasi secara parsial pengaruh integritas terhadap disiplin kerja sebesar 0,001 hal ini menunjukkan bahwa signifikasi tersebut kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Integritas berpengaruh Positif terhadap Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Integritas (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki niali *Adjust R Square* 0,268 sehingga kontribusi integritas terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Energi Sumber Daya Mineral

Provinsi Sumatera Barat sebesar 26,8%. Pada angka signifikansi secara parsial pengaruh integritas terhadap disiplin kerja sebesar 0,00 hal ini menunjukkan bahwa signifikansi tersebut kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan integritas berpengaruh Positif terhadap Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

## **B. Saran**

Bedasarkan 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 serta fasilitas yang kurang lengkap agar segera dilengkapi agar pegawai dapat bekerja dengan efektif.
2. Dengan hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti yang menghasilkan bahwa pengaruh integritas terhadap disiplin kerja yaitu 13,7% dan Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja 21% dan lingkungan kerja dan integritas terhadap disiplin kerja 26,8 %, dengan demikian sisanya harus dimaksimalkan oleh para pegawai yang ada di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat terkait lingkungan kerja dan integritas terhadap disiplin kerja.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, maka dari itu peneliti sangat berharap kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih menyempurnakan peneltiian ini dengan cara melakukan penelitian yang lebih rinci dan mendalam serta melibatkan variabel yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar , P. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Agung, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 4 Juli 2013. ISSN: 2549-192x. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya.
- Antonius. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Anuar, K. (2017). INFLUENCE OF INTEGRITY, WORKING ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION THROUGH TEACHERS JOB DISCIPLINE. *International Journal of Education and Research*. Vol 5, No 5. ISSN: 2411-5681
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Ariswan, Rusdinal, Yusuf, Y., & Gusril. (2019). Effect of school head integrity and communication climate on productivity through teacher work discipline in state. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. doi:10.1088/1755-1315/314/1/012038
- Budi, R., & Hendarjanto. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Budiman, A. (2020). Penguatan Sikap Integritas Melalui Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol 3, No 2 2020, hlm. 280. ISSN: 2622-3554.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sosiologi*, Vol 15 No 1. hlm. 139-141.
- Duwi, P. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS dan Tanya jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan , M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman. 2019. Pendekatan Integritas Model Peningkatan Kinerja ASN Kantor Kementerian Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Bidayah*. Vol. 10. No 1. 1-12
- Humas BKN. (2018). Integritas Pegawai Jadi Faktor Kunci Kedisiplinan Kerja. *Badan Kepegawaian Negara*. <https://www.bkn.go.id/berita/integritas-pns-jadi-faktor-kunci-wujudkan-kedisiplinan-kerja>.
- Ibar, N. D., Astuti, E. S., & Sulistiyo, M. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 85.
- Izzahh, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmu Administrasi*. Vol XIII, No

- 02 September 2016. ISSN: 1411-0830. Institut Ilmu Administrasi Mandala Indonesia.
- Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Mandar Maju.
- 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 Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 21 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri PANRB No. 60 Tahun 2020
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pranoto, Mujiagus. 2019. Pengaruh Integritas dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Studi Manajemen. Medan.
- Prijono Wiwin Puguh, dkk. 2019. Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol.9 No.1. 20-33.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Lima. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 8 No 1 Tahun 2020, hlm. 20. ISSN: 2686-2646.
- Reformasi Birkorasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Rosmi, and Syamsir. 2020. "The Influence Of Integrity And Work." *International Journal of Research and Analytical Reviews* 7(1):774–79.
- Shintaomi , D., Wira, W., & Akhirman. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pengawasan atasan, kompensasi dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor x. *Repository universitas maritim raja ali haji*.
- Sisi Wahyuni. 2020. Pengaruh Penerapane-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science*. Volume 4 No 2. 153-164
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syamsir, and M. A. Embi. 2020. "Integrity Development through Psm for Corruption Prevention among Public Servant." *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* 24(8):1437–48.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wigiadi, & Sunyoto, Y. (2017). Intergritas Memediasi Kode Etik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Akademi Kepolisian Semarang). In *PROCEEDINGS* (Vol. 1, No. 1).
- Wurangian. (2012). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung.
- Yulianti, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, integritas perilaku dan kepercayaan terhadap pimpinan dalam peningkatan kinerja SDM. *Conference in Business , Accounting , and Management (CBAM)*. Vol 2 No. 1 May 2015, hlm. 286. ISSN: 2302-9791. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung.