



Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng

Komang Dinny Fransisca Matratilova Robet¹, Komang Krisna Heryanda²

Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: dinny@student.undiksha.ac.id¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 04 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of supervision and work environment on employee work discipline at the Banjar District Office, Buleleng Regency. This research employs a causal quantitative approach to examine the cause-and-effect relationships among variables. The subjects of this study were all 62 employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26.0. The results indicate that supervision has a positive and significant effect on work discipline, as does the work environment. Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee work discipline. Based on these findings, the institution is recommended to enhance the quality of supervision through regular evaluations, clear guidance, and firm and fair rule enforcement. In addition, it is necessary to create a conducive work environment supported by adequate facilities, harmonious working relationships, and a productive atmosphere to improve discipline, productivity, and the quality of public services sustainably.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Work Environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal untuk menguji hubungan sebab akibat antarvariabel. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 62 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, demikian pula lingkungan kerja. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, instansi disarankan meningkatkan kualitas pengawasan melalui evaluasi berkala, arahan yang jelas, serta penegakan aturan yang tegas dan adil. Selain itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas memadai, hubungan kerja harmonis, dan suasana yang kondusif guna meningkatkan kedisiplinan, produktivitas, serta kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dan aset penting yang perlu dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan (Farisi dkk., 2020). Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai proses pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja agar berkontribusi maksimal (Syarieff dkk., 2022). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah disiplin kerja, yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas tanpa paksaan eksternal (Pamungkas & Nursyamsi, 2024; Suparyawan & Suarmanayasa, 2024; Wulansari dkk., 2024). Hal ini dapat terlihat dari pelaksanaan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku (Putri & Atidira, 2025). Disiplin kerja yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam pelayanan publik yang menuntut ketepatan, akurasi, dan kualitas layanan (Hasan dkk., 2023), serta dipengaruhi oleh pengawasan atasan, budaya organisasi, dan keteladanan pimpinan (Firmansyah, 2024; Utami & Mayasari, 2025).

Pengawasan merupakan proses pemeriksaan dan penyesuaian pekerjaan agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (The Liang Gie dalam Satriadi, 2015). Pengawasan melekat dilakukan secara langsung oleh atasan untuk mengendalikan perilaku kerja dan memastikan target tercapai (Hasan dkk., 2023). Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kesadaran disiplin pegawai karena setiap aktivitas terpantau dengan baik (Jannah & Serif, 2025). Disiplin kerja dapat terbentuk melalui keterlibatan aktif pemimpin dalam mengawasi perilaku, moral, dan kinerja bawahan (Saputri & Wahyuningsih, 2021). Tanpa pengarahan dan petunjuk yang jelas, karyawan cenderung bekerja berdasarkan pemahaman sendiri yang tidak selalu sesuai dengan SOP (Nadhiroh dkk., 2022). Selain pengawasan, lingkungan kerja juga memengaruhi disiplin, yaitu kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja (Sedarmayanti dalam Afrizal, 2024). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan disiplin pegawai (Lestary dkk., 2018). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja pegawai (Sidanti, 2015).

Kantor Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam memberikan pelayanan publik, melaksanakan fungsi pemerintahan, serta memberdayakan masyarakat desa. Dalam menjalankan fungsi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang optimal agar pelayanan dapat berjalan maksimal. Struktur organisasi kantor terdiri dari beberapa seksi dan subbagian dengan tugas spesifik, meliputi bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan, sosial dan budaya, pelayanan administrasi terpadu, serta perencanaan. Dalam mendukung pelaksanaan tugas tersebut, ketersediaan aparatur sipil negara (ASN) menjadi hal penting sebagaimana diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Banjar sebanyak 62 orang, terdiri dari 49 pegawai ASN dan 13 pegawai non-ASN, yang menunjukkan dominasi ASN dalam mendukung stabilitas dan profesionalisme pelayanan publik.

Hasil observasi dan wawancara pada pegawai fungsional umum kantor Kecamatan Banjar terdapat permasalahan pada variabel disiplin kerja. Di instansi ini

tampak rendahnya tingkat kepatuhan pegawai dalam mengikuti apel pagi dan sore, serta masih banyaknya pegawai yang terlambat kembali ke tempat kerja setelah jam istirahat selesai. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan standar disiplin yang diharapkan, yang berpotensi menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan instansi.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng Periode Bulan Januari-Juli Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi				Presentase
			Sakit	Izin	TK	Jumlah	
1	Januari	62	9	12	6	27	43.55%
2	Februari	62	16	21	5	42	67.74%
3	Maret	62	13	20	5	38	61.29%
4	April	62	18	21	12	51	82.26%
5	Mei	62	17	15	3	35	56.45%
6	Juni	62	6	11	8	25	40.32%
7	Juli	62	11	24	13	48	77.42%

(Sumber: Kantor Kecamatan Banjar, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, tingkat absensi pegawai dalam kegiatan apel pagi dan sore masih tergolong tinggi, yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Apel sebagai sarana meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan koordinasi antar pegawai belum dimanfaatkan secara optimal (Andriani & Heryanda, 2023). Kondisi ini tercermin dari masih adanya pegawai yang tidak hadir melebihi batas izin yang ditentukan serta kurangnya kejelasan dalam penyampaian alasan ketidakhadiran, yang sering kali hanya disampaikan secara informal tanpa dokumentasi resmi. Selain itu, perilaku indisipliner juga terlihat dari kebiasaan datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum waktunya, hingga kembali tidak tepat waktu meskipun telah diberikan toleransi keterlambatan. Situasi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, menghambat pelayanan kepada masyarakat, serta mencerminkan rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap disiplin kerja.

Pengawasan yang terstruktur dan konsisten penting dalam pelaksanaan disiplin kerja karena berperan dalam membentuk budaya kerja disiplin serta menunjang keberhasilan organisasi (Sumarni & Dewanti, 2024). Pengawasan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Banjar, baik camat maupun pelaksana tugas, pada umumnya telah berjalan baik melalui penetapan standar kerja, pengukuran kinerja, serta pemberian koreksi terhadap penyimpangan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai menilai target kerja telah ditetapkan secara jelas, disertai arahan dan evaluasi rutin melalui rapat bulanan untuk meninjau pelaksanaan program, mengidentifikasi kendala, serta melakukan perbaikan, sehingga mencerminkan adanya sistem umpan balik yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Namun demikian, pengawasan belum sepenuhnya konsisten dari sisi waktu pelaksanaan, karena intensitasnya lebih optimal pada pagi hari dan

cenderung menurun pada siang hari, sehingga menimbulkan celah yang dapat dimanfaatkan pegawai untuk melakukan pelanggaran disiplin tanpa terpantau secara langsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat membuat karyawan bertindak semaunya sendiri bertentangan dengan peraturan yang ada di perusahaan (Asih & Mayasari, 2023). Kurangnya pengawasan atasan dapat menurunkan disiplin kerja karena karyawan merasa bebas tanpa pengawasan (Putra & Parma, 2020).

Lingkungan kerja yang memadai dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wijayanti & Heryanda, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat kinerja sistem, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan (Ariani & Suarmanayasa, 2025). Tempat kerja yang tenang beserta menggembirakan bisa membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, beserta serius dalam menghadapi kewajiban-kewajibannya (Suparyawan & Suarmanayasa, 2024). Lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng secara umum tergolong baik, ditandai dengan suasana kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai seperti laptop individual, kipas angin, dan jaringan wifi, serta hubungan kerja yang harmonis dan profesional antar pegawai dan pimpinan. Kondisi ini mendukung efektivitas kerja melalui adanya loyalitas dan kerja sama yang baik dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa sikap sebagian pegawai yang cenderung individualistis dengan komunikasi yang kurang responsif, serta masalah teknis seperti gangguan wifi dan laptop yang sering mengalami error, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Menurut Rohmial (2019), Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai memperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Wahyuningsih (2021) memperoleh hasil bahwasannya pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Kemudian menurut Abas dkk. (2025), pada lingkungan kerja memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. Akan tetapi, menurut Hanifan (2024) hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti masalah pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Dengan fokus utama penelitian adalah disiplin pegawai yang belum optimal dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di kantor Kecamatan Banjar. Permasalahan ini dinilai penting untuk diteliti karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan pencapaian target kinerja organisasi pemerintah daerah. Oleh karena itu, judul penelitian yang diangkat adalah "Pengaruh Pengawasan dan

Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng pada Juli 2025 hingga Mei 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kausal untuk menguji pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan wawancara kepada 60 pegawai yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan sebab akibat antar variabel serta memperkuat analisis melalui data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan validitas model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk melihat pengaruh simultan, uji t untuk pengaruh parsial, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 pegawai Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng untuk mengumpulkan informasi mengenai pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai dasar pengujian hipotesis. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dihimpun dan diolah, dengan karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berusia 25–35 tahun (30,0%), berjenis kelamin laki-laki (58,3%), berpendidikan SMA (63,3%), memiliki masa kerja 5–10 tahun (43,3%), serta berstatus sebagai PNS (78,3%), sehingga profil responden didominasi oleh pegawai usia produktif dengan pengalaman kerja menengah dan latar belakang pendidikan menengah.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng memiliki data yang relatif homogen, terlihat dari nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata masing-masing variabel. Variabel pengawasan memiliki nilai minimum 10, maksimum 15, mean 12,90, dan standar deviasi 1,602, sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai minimum 9, maksimum 15, mean 11,73, dan standar deviasi 1,736. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 13, maksimum 20, mean 16,32, dan standar deviasi 1,953, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki sebaran data yang stabil dan tidak terlalu bervariasi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan statistik, di mana uji normalitas memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,587 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,703 < 10$ sehingga tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel pengawasan sebesar $0,719$ dan lingkungan kerja sebesar $0,765 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah layak dan memenuhi asumsi untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Uji t

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda akan digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y). Adapun hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada penelitian ini disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	B	Std. Err	Beta		
(Constant)	2,900	1,189		2,440	0,018
Pengawasan (X_1)	0,602	0,116	0,494	5,202	0,000
Lingkungan kerja (X_2)	0,482	0,107	0,428	4,512	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja (Y)

(Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows, 2026)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.10, dapat diketahui hasil nilai konstanta 2,900. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,602 dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,482. Sehingga, persamaan regresi dari nilai ini, dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 2,900 + 0,602 X_1 + 0,482 X_2 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,900 dengan signifikansi 0,018 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa ketika variabel pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka disiplin kerja (Y) tetap memiliki nilai sebesar 2,900.
2. Variabel pengawasan memiliki koefisien regresi sebesar 0,602 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, setiap peningkatan pengawasan

akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap.

- Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,482 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dihasilkan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana dalam penelitian ini F_{tabel} sebesar 3,16 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$).

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157,222	2	78,611	66,126	0,000
Residual	67,762	57	1,189		
Total	224,983	59			

a. *Dependent Variable:* Disiplin kerja (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan kerja (X₂), Pengawasan (X₁)

(Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows, 2026)

Berdasarkan dari hasil tabel 3, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66,126 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,16 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka pengawasan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, di mana nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah dan mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat, serta besarnya pengaruh dapat dilihat melalui nilai R Square pada output SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,836	0,699	0,688	1,090

a. *Predictors:* (Constant), Lingkungan kerja (X₂), Pengawasan (X₁)

(Sumber: Output SPSS 26.0 for Windows, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R^2 sebesar 0,699. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan mampu menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 69,9%, sedangkan sisanya sebesar 30,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini sejalan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Chin (1998), yang menyatakan bahwa nilai R^2 diatas 67% termasuk dalam kategori pengaruh atau kemampuan penjelasan yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, yang dibuktikan melalui uji F dengan nilai p-value < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dengan pendapat bahwa pengawasan melalui penetapan standar dan pengukuran kerja mampu memberikan arah yang jelas bagi pegawai (Syahputri & Adi, 2020), serta lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan dukungan fisik dan emosional dalam pelaksanaan tugas (Hulu dkk., 2022; Caniago, 2025). Kombinasi keduanya menciptakan efek sinergis dalam meningkatkan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu yang efektif, dan tanggung jawab kerja (Djadjuli, 2018; Sembiring, 2020).

Secara empiris, pengawasan yang dilakukan pimpinan melalui pemantauan, evaluasi, dan pemberian arahan mampu membentuk perilaku disiplin pegawai, termasuk dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas, sementara lingkungan kerja yang harmonis dan didukung fasilitas yang memadai menciptakan kenyamanan serta meningkatkan motivasi kerja. Kedua faktor ini saling melengkapi, di mana pengawasan memberikan struktur dan kontrol, sedangkan lingkungan kerja memberikan dukungan psikologis dan sosial, sehingga secara bersama-sama mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan, sebagaimana juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Sonya, 2021; Samura dkk., 2017).

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, di mana pengawasan yang konsisten mampu memastikan pegawai bekerja sesuai standar dan aturan yang telah ditetapkan sehingga membentuk budaya disiplin yang lebih kuat. Indikator penentuan standar hasil kerja menjadi faktor paling dominan karena memberikan kejelasan tujuan, diikuti pengukuran hasil kerja yang memungkinkan evaluasi kinerja secara objektif, serta koreksi terhadap penyimpangan yang membantu pegawai memahami kesalahan dan memperbaikinya secara berkelanjutan (Widyaningrum & Widiana, 2020; Wahyuni dkk., 2021; Sumarni & Dewanti, 2024). Proses pengawasan ini terbukti meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu yang efektif,

serta tanggung jawab kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Secara empiris, pengawasan dilakukan melalui penetapan standar kerja yang jelas, evaluasi berkala terhadap hasil pekerjaan, serta pemberian umpan balik dan pembinaan langsung oleh pimpinan, yang membuat pegawai lebih berhati-hati dan disiplin dalam bekerja. Pengawasan yang disertai tindakan korektif juga meningkatkan kepercayaan diri dan inisiatif pegawai dalam memperbaiki kesalahan, sehingga terbentuk sikap profesional dalam menjalankan tugas. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, di mana semakin baik pengawasan yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai (Yusuf & Hidayanti, 2024; Fitriya & Kustini, 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, di mana lingkungan yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman dan mendorong kepatuhan terhadap aturan secara sukarela sehingga membentuk budaya disiplin dari kesadaran internal. Indikator suasana kerja menjadi faktor paling dominan karena memberikan ketenangan dan kenyamanan yang membuat pegawai lebih betah dan mengurangi perilaku indisipliner, didukung oleh fasilitas kerja yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis yang meningkatkan motivasi dan fokus kerja (Hayat dkk., 2024; Gresida & Utama, 2019; Putra & Aprianti, 2020). Lingkungan kerja yang baik terbukti meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab, serta produktivitas pegawai.

Secara empiris, kondisi lingkungan kerja yang tertata rapi, didukung fasilitas seperti komputer, jaringan wifi, dan sarana administrasi yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai (Putra & Aprianti, 2020; Abas dkk., 2025).

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng, di mana masing-masing variabel juga memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, sehingga semakin baik pengawasan dan lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai.

Saran yang dapat diajukan adalah instansi perlu meningkatkan kualitas pengawasan dengan menyusun SOP yang lebih jelas dan transparan serta

memperbaiki lingkungan kerja fisik dan sosial melalui pemeliharaan fasilitas dan penguatan hubungan kerja yang harmonis, sehingga dapat mendukung kedisiplinan pegawai. Pegawai diharapkan meningkatkan kesadaran dan profesionalisme dalam bekerja dengan memanfaatkan fasilitas yang tersedia serta proaktif berkomunikasi apabila terdapat kendala atau ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi serta menggunakan pendekatan kualitatif atau komparatif guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abas, F. N. H., Monoarfa, M. A. S., Tantawi, R., & Asi, L. L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA)*, 8(1), 1-10. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Afrizal, & Alfia, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Ilmu Sosial*, 1-16.
- Andriani, D. P. M., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 287-298.
- Ariani, K. L., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 69-79.
- Asih, K. S., & Mayasari, N. M. D. A. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(3), 339-350.
- Caniago, N. P. (2025). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1(4), 15-33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Firmansyah, A., Fatihah, D. C., & Nunung, A. (2024, Oktober 16-17). The influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Selalu Cinta Indonesia. *Dinasti Piksi International Conference on Knowledge and Sciences 2024*, 30-31.

- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p03>
- Hanifan, P. D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Hasan, M., Elina, M., Nelson, & Evalina, E. A. (2023). Pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan. *Ekombis Sains*, 8(3), 2458-2467. <https://jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/article/download/2710/1822>
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41-47.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Jannah, F. R., & Serif, S. (2025). Pengaruh teladan pimpinan, pengawasan melekat, dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mataram. *Jurnal Pengembangan Manusia dan SDM (JPSPDM)*, 4(2). <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/article/view/7118>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 517-527. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxiix.357>
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 222-232.
- Putra, Ardin, & Aprianti. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 8(1):19-27. [doi: 10.37403/sultanist.v8i1.184](https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184).
- Putra, R. A., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 207-218.

-
- Putri, M. A. M. C., & Atidira, R. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), Agustus 2025.
- Rohmial. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.32524/jkb.v17i1.493>
- Samura, I. S., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Riau University).
- Saputri, F., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 245–258. <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Satriadi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 288–295.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sonya. (2021). "The Effect of Inherent Supervision and Work Environment on Employee Work Discipline at the Manado State University Head Office." *SSRN Electronic Journal* 2(1):158–66. doi: 10.2139/ssrn.5024590.