

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Anri Marito Pohan¹, Habil Ikhwana², Siti Umami Arfah Nasution³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Al Washliyah Medan

e-mail: hasibuand227@icloud.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Beberapa masalah ditempat penelitian yakni; pimpinan sering tidak ada di kantor, masih ada saja pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja, dan ada beberapa pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Pengawasan dan disiplin yang dilakukan di dinas lingkungan hidup dan Kehutanan terlihat tidak melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas. Teknik analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda dibantu aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Disiplin memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; Pengawasan dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: *Pengawasan, Disiplin, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research was carried out at the Environment and Forestry Service of North Sumatra Province. Several problems at the research site, namely; leaders are often not in the office, there are still employees who leave the office during working hours, and there are several employees who go home not according to the specified schedule. The supervision and discipline carried out in the environmental and forestry services does not appear to be implementing the provisions of Article 86 paragraph (4) of Law 5/2014 concerning State Civil Apparatus, to ensure the maintenance of order in the smooth implementation of their duties. The data analysis technique uses multiple linear regression assisted by the SPSS application. The research results show that supervision has a positive and significant influence on employee performance; Discipline has a negative and insignificant effect on employee performance; Supervision and discipline together have a positive and significant influence on employee performance

Keywords: *Supervision, Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja.

Dalam dunia kerja tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya. Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya

yang dimiliki dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan dan bisa memajukan kesejahteraan organisasinya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus melakukan pengawasan kepada pegawai-pegawainya agar disiplin kerja pegawai bisa sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatra Utara adalah perusahaan yang mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup. Dalam pekerjaan umum dan penataan ruang urusan persampahan dan air limbah serta bidang kehutanan yang menjadi keuangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat ada beberapa masalah ditempat penelitian yakni; pimpinan sering tidak ada di kantor, masih ada saja pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja, dan ada beberapa pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Pengawasan dan disiplin yang dilakukan di dinas lingkungan hidup dan Kehutanan terlihat tidak melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas.

METODE

Subjek penelitian adalah orang (*responden*) yang akan diteliti. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai dinas lingkungan hidup dan Kehutanan provinsi Sumatra Utara, Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah pengawasan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

Menurut Muhyi (2018;51) data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal dapat berupa sesuatu yang diketahui ataupun dianggap jadi, data dapat di artikan sebagai sesuatu yang diketahui atau dianggap atau anggapan. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain seperti dokumentasi jurnal buku referensi majalah website dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Observasi Langsung; Observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.
2. Daftar pertanyaan (kuesioner); Pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada yang khusus untuk diberikan pada responden informan yang umumnya merupakan daftar pertanyaan lazimnya disebut kuesioner.
3. Wawancara; Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya antara pewawancara dengan si penjawab atau respon dengan menggunakan alat yang dinamakan interview.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik. Menurut Moh. Nazir (2014:333) "Statistik memegang peranan yang penting dalam penelitian, baik dalam penyusunan model, dalam perumusan hipotesis, dalam pengembangan alat dan instrumen pengumpulan data, dalam penyusunan desain penelitian, dalam penentuan sampel, dan dalam analisis data".

Kuesioner dijadikan sebagai instrumen penelitian. Namun, untuk menguji ketangguhan dan keabsahan instrumen terlebih dahulu dilakukan uji realibilitas dan validitas data. Setelah dinyatakan lolos uji realibilitas dan validitas instrumen disebarkan. Selanjutnya data dikumpulkan kemudian dilakukan uji asumsi klasik sebelum data dianalisis. Adapun uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, reliabilitas dan heteroskedastisitas.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan. Menurut Dwi Priyatno (2008:127), "regression linear adalah hubungan secara linear antara variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan

variabel independen”. Teknik analisis data dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan bantuan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel ($\alpha < 0,05$) dengan $n = 60$, maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel ($\alpha > 0,05$) dengan $n = 60$, maka data dikatakan tidak valid.

Untuk melihat r hitung dapat dilihat pada kolom *bivariate pearson* di hasil output SPSS 18.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

Variabel Penelitian	Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Pengawasan (X1)	Adanya penetapan standar dalam dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi sumatera utara	567	0,254	Valid
	Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP	589	0,254	Valid
	Pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang	619	0,254	Valid
	Standar yang ditetapkan mampu dicapai	708	0,254	Valid
	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan	599	0,254	Valid
	Membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan	771	0,254	Valid
	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan Setiap dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi sumatera utara	611	0,254	Valid
	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya	574	0,254	Valid
	Agar lebih efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan	743	0,254	Valid
	Pengawasan yang ketat akan membuat anda gugup/canggung pada saat bekerja	712	0,254	Valid
Disiplin (X2)	Saya selalu berpenampilan rapi	734	0,254	Valid
	Saya menggunakan seragam kerja dengan hari yang sudah ditentukan	757	0,254	Valid
	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00	647	0,254	Valid
	Saya pulang dari tempat kerja tepat pukul 16.00	619	0,254	Valid
	Saya memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja	677	0,254	Valid
	Saya selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	695	0,254	Valid
	Saya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan	739	0,254	Valid
	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tempat waktu	526	0,254	Valid
	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan	644	0,254	Valid
	Saya tidak pernah melakukan pertengkaran dengan sesama pegawai	815	0,254	Valid

Variabel Penelitian	Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja (Y)	Tanggung jawab yang diberikan kepada dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi sumatera utara dilaksanakan dengan baik	615	0,254	Valid
	Hadir tepat waktu dan selesai mengajar tepat pada waktunya	527	0,254	Valid
	Saya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab	570	0,254	Valid
	Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian rapi dan tuntas	716	0,254	Valid
	Hubungan kerja saya baik dengan sesama pegawai	684	0,254	Valid
	Mengerjakan pekerjaan dengan cara metode baru	738	0,254	Valid
	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan kesalahan dalam bekerja	582	0,254	Valid
	Saya memiliki motivasi yang kuat saat bekerja	560	0,254	Valid
	Pimpinan mendorong pegawai untuk menyelesaikan masalah dengan cara pandangan baru	672	0,254	Valid
	Pimpinan mengkomunikasikan harapan penting kepada pegawai	761	0,254	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS (2024)

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsisten jawaban. Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dengan cara mencoba instrument sekali saja dan dianalisa dengan teknik *Alpha cronbach*. Menurut Uma Sekaran (dalam Priyanto, 2008:172), "Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik".

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variable Penelitian	Jumlah Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Pengawasan (X1)	10	0,897	Baik
Disiplin (X2)	10	0,914	Baik
Kinerja (Y)	10	0,895	Baik

Sumber : Hasil olahan SPSS (2024)

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal di ambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit.

Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistic, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis kolmorov-smirnov dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih dari 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujiannya :

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.05559040
Most Extreme Differences	Absolute	.233
	Positive	.225
	Negative	-.233
Kolmogorov-Smirnov Z		1.804
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,03. Artinya $0,30 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya kolerasi atau hubungan kuat antara dua variable bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi multikolinieritas, maka sebuah variable yang berkorelasi kuat dengan variable lainnya didalam model. Kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil dan pengertian multikolienearitas adalah sesungguhnya terletak pada ada atau tidak adanya korelasi antar variable bebas .

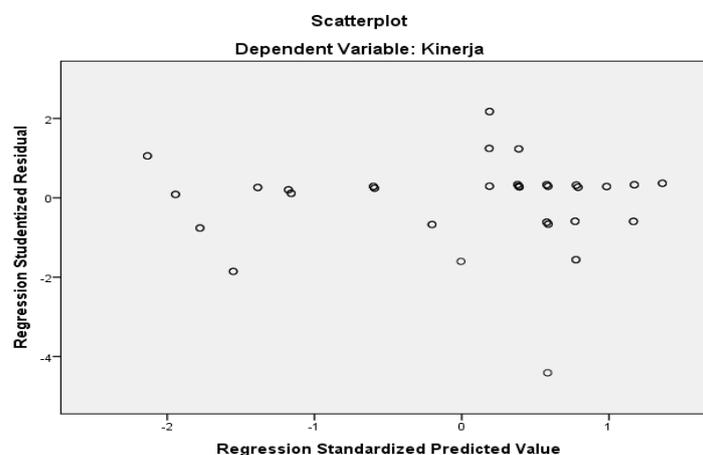
Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejalamultikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor (vif)* jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *vif* > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinieritas begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas diuji menggunakan *software* SPSS versi 18.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengawasan	650	1.538
Disiplin	650	1.538

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik diatas jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diliat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Regres Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.491	1.262		.390	.698
1 Pengawasan	.991	.034	.985	29.318	.000
Disiplin	-.010	.033	-.010	-.307	.760

a. Dependent Variable: Kinerja

Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,491 + 0,991 X_1 - 0,01 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 0,491 artinya jika pengawasan (X_1) dan disiplin (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 0,491.
2. Koefisien regresi variabel pengawasan (X_1) sebesar 0,991 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja, akan mengalami sebesar 0.991. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan dengan kinerja, semakin baik pengawasan maka semakin baik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) sebesar 0,01 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin mengalami penurunan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,01. Koefisien benilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara disiplin dengan kinerja,

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pada tabel *coefficients* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variable baik variabel bebas maupun terikat, maka $60 - 3 = 57$. Pada df 57 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,002. Nilai t hitung variabel pengawasan (X_1) adalah sebesar 29,318, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel Disiplin (X_2) adalah sebesar 0,307 dengan demikian t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Signifikansi Simultal (Uji F)

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1505.991	2	752.996	652.867	.000 ^b
Residual	65.742	57	1.153		
Total	1571.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 652,867 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya Variabel pengawasan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini :

Tabel 8. Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.957	.1.074

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,95 artinya bahwa variabel pengawasan dan disiplin memberikan kontribusi pengaruh terhadap

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel pengawasan (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terbukti dari nilai t hitung > t tabel (29,318 > 2,002). Sedangkan variabel disiplin (X₂) memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara terbukti dari nilai t hitung < t tabel (307 < 2,002).
2. Secara simultan, variabel pengawasan (X₁) dan disiplin (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel (652,867 > 3,16).
3. Variabel pengawasan (X₁) dan disiplin (X₂) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 95,8% sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran:

1. Hendaknya pimpinan tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang terlambat datang ke kantor.
2. Beberapa pegawai yang tidak mencapai target waktu yang ditentukan hendaknya di audit secara rutin.
3. Dalam hal disiplin, pimpinan hendaknya jangan mendelegasikan wewenangnya kepada sembarang pegawai memiliki status yang sama dengan pegawai lain.
4. Hendaknya para pegawai tidak keluar kantor pada saat jam kerja untuk melakukan pekerjaan diluar urusan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Candra Wijaya dan Muhammad Rivai 2016. *Dasar-dasar manajemen* Penerbit Perdana publishing, Medan.
- Johan Harlan 2018 *Analisis Regresi Linear* Penerbit gunadarma depok
- Joko Subagyo. 2016. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Kdarisman 2012. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor
- Muhammad muhni 2018. *Metodologi penelitian* Penerbit Adi Buana university fresh, Surabaya.
- Ngotno MM 2015. *Metodologi penelitian bisnis* Penerbit CV indo, Semarang.

- Novia Ruth Silaen 2021. *Manajemen Kinerja* Penerbit widina, Bandung
- Nuril Huda 2021. *Disiplin modal utama kesuksesan* Penerbit Eureka media aksara, Purbalingga
- Nuryadi dan tutut dewi astute 2017 *Dasar dasar statistic Penelitian* Penerbit mercu buana Yogyakarta
- Sahat Simanjuntak. 2016. *Pengaruh Kelancaran Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Sumatera Utara.
- Sofyan Tsaori 2014. *Manajemen Kinerja* Penerbit stain Jember Pers, mangli
- Sofyan Tsauri 2013. *Manajemen sumber daya manusia* penerbit stain Jember Pers, Jumat Mangli
- T. Hani Handoko. 2017. *Manajemen*. Edisi ke-2 Cetakan kedelapan belas. Penerbit
- Umi Farida 2016. *Manajemen sumber daya manusia 2* Penerbit umpopres ponogoro
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada kJakarta