



Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut

Nurbudiwati

Fakultas Ekonomi - Universitas Garut

Nurbudiwati11@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut antara pengawasan. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian dan studi pustaka dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan angket. Adapun objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut sebanyak 67 orang. Berdasarkan hasil analisis bahwa Pengawasan oleh pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut secara keseluruhan sudah dilaksanakan. Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat permasalahan yaitu waktu penyelesaian pekerjaan belum optimal dan faktor produksi belum menjadi objek pengawasan yang dilakukan pimpinan. Disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut yang meliputi dimensi ketaatan pegawai terhadap prosedur dan peraturan dan dimensi kesadaran tanggung jawab pegawai untuk meningkatkan kualitas dan mutu kerja dan orientasi pada tujuan secara keseluruhan masih belum optimal. Berdasarkan analisis statistik, terbukti adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. Hal tersebut terlihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,73. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (KD) terlihat bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 53,29%, sedangkan sisanya sebesar 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya motivasi kerja. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 8,61 sedangkan t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk\ n-2$ adalah 1,9971. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pengawasan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Kegiatan pendisiplinan perlu dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku dalam organisasi, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat pada waktunya. Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan produktivitas kerja pegawai meningkat.

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai prestasi kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2009:28) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap pegawai yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

Unsur terpenting dalam pendisiplinan pegawai adalah faktor pengawasan, apabila fungsi pengawasan ini berlangsung secara efektif maka akan terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya, sehingga secara otomatis disiplin kerja pegawai akan meningkat karena para pegawai merasa bahwa tugas yang dibebankan merupakan tanggungjawab bersama, sedangkan apabila dalam pelaksanaan kegiatan tidak ada pengawasan dari pimpinan maka disiplin kerja pegawai akan menurun sehingga lebih rentan terjadi penyimpangan dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya yang mengakibatkan hasil kerja menurun pula. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi mengendalikan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup di Kabupaten Garut. Dalam kegiatannya berbagai cara pengawasan yang dilakukan Kepala Dinas sebagai pimpinan organisasi diantaranya dengan mempelajari, menganalisa dan memberikan penilaian terhadap laporan hasil kerja yang diterima untuk diteliti lebih dalam untuk dapat mengungkapkan apakah laporan yang dibuat itu benar atau tidak dan selanjutnya segera diambil keputusan. Adapun objek pengawasannya meliputi tiga indikator, yaitu indikator produksi, indikator waktu dan indikator manusia pelaksana.

Terkait dengan masalah pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut, berdasarkan temuan awal peneliti, memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan pengawasan yang dilakukan terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Selain itu tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Hal ini ditunjukkan oleh indikasi sebagai berikut:

1. Pegawai kurang disiplin, dilihat dari kehadiran apel pagi yang seharusnya dilaksanakan pada pukul 07.00 WIB dan wajib diikuti oleh semua pegawai ternyata dari 206 orang pegawai rata-rata 12-15 orang terlambat setiap harinya.(Data Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut, 2018).
2. Aturan jam kerja adalah masuk jam 7.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB, tetapi ada sebagian pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai, sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda.
3. Pada jam kerja masih ditemukan pegawai yang menonton televisi, membaca koran bahkan berkumpul sambil bersenda gurau.
4. Penyelesaian pekerjaan kadang-kadang tidak tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Ketegasan dan konsistensi pemberlakuan sanksi oleh pimpinan terhadap keterlambatan pelaksanaan tugas maupun pelanggaran aturan sangat kurang.
6. Belum optimalnya penerapan pengawasan yang dilakukan pimpinan baik dari segi sasaran pengawasan, standar yang ditetapkan maupun tujuan pengawasan sehingga masih terjadi penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Berdasarkan asumsi bahwa dengan diadakannya pengawasan yang sesuai dengan ketentuan, maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian

sebagai berikut: “Terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut”.

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan pengawasan terutama perlu ditujukan untuk melihat adanya penyimpangan-penyimpangan tujuan organisasi ataupun melihat hal-hal yang perlu dilakukan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hal ini sebagaimana dikemukakan Handyaningrat (2002: 143) bahwa pengawasan adalah suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya itu sesuai dengan rencana yang telah dibuat, perintah, serta tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan atau tidak, sehingga dapat ditemukan dan ditentukan kebijakan selanjutnya dikemudian hari. Adapun jenis pengawasan yang dapat dilakukan menurut Manullang (2001:176 – 178) dapat dilihat dari:

1. Waktu pengawasan
 - a. Dilakukan sesuai peraturan disiplin yang ada
 - b. Pengawasan
2. Objek pengawasan
 - a. Produksi
 - b. Waktu
 - c. Manusia
3. Cara pengumpulan Fakta-fakta guna pengawasan
 - a. *Personal Observation*(*Personal Inspection*)
 - b. *Oral Report* (Laporan Lisan)]
 - c. *Written Report* (Laporan Tulisan)

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai tujuan dari dilaksanakannya pengawasan ini, dikemukakan oleh Siagian (dalam Silalahi, 2007:95) yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu sesuai dengan rencana yang digariskan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah diinstruksikan.
3. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam bekerja.
4. Untuk mengetahui segala sesuatu berjalan dengan efisien.
5. Untuk mengetahui jalan keluar bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau dalam kegagalan kearah perbaikan.

Dari uraian yang telah dikemukakan maka jelas bahwa pengawasan dimaksudkan untuk timbulnya ketertiban, kerapian, kebenaran, dan kedinamisan oleh sebab itu pengawasan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila belum adanya tujuan dalam kegiatan perencanaan, oleh karena itu pengawasan tidak akan dapat dilakukan dan tidak akan berjalan tanpa adanya tujuan yang telah ditentukan. Bahkan pengawasan tidak akan ada manfaatnya untuk dilakukan apabila tidak terdapat perencanaan yang telah ditentukan yang ingin dicapai.

2.2 Disiplin Kerja Pegawai

Sebagai pegawai pemerintah tentunya harus memiliki sumber daya yang memadai dan kompeten karena pegawai pemerintah sebagai penggerak roda pemerintahan, didalam sumber daya manusianya agar bagus harus memiliki disiplin kerja yang maksimal dari pegawainya sendiri. Sebagai mana pendapat Siagian (2008:83) “Disiplin kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi”.

Disiplin kerja pegawai merupakan suatu proses pengerahan atau kepentingan-kepentingan kepada suatu tujuan tertentu sehingga penilaian terhadap disiplin kerja pegawai menurut Rivai (2006:444) terdiri dari aspek:

1. Ketaatan pegawai terhadap prosedur dan peraturan, meliputi:
 - a. Tingkat kehadiran
 - b. Aktivitas kerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)
 - c. Kesesuaian aktivitas kerja dengan waktu yang ditetapkan
2. Kesadaran tanggung jawab pegawai untuk meningkatkan kualitas dan mutu kerja dan orientasi pada tujuan, meliputi:
 - a. Usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian (profesionalisme)
 - b. Usaha untuk meningkatkan mutu pekerjaan
 - c. Usaha untuk mencapai target yang dibebankan
 - d. Usaha untuk senantiasa bekerja berorientasi kepada tujuan

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin umumnya diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing.

2.3 Hubungan Antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, kewajiban untuk menanamkan rasa disiplin terhadap bawahan merupakan tugas para pimpinan atau atasan, yaitu dengan jalan meningkatkan pengawasan terhadap kegiatan yang dikerjakan oleh para bawahan.

Pengawasan yang dikaitkan dengan disiplin merupakan masalah yang sangat penting, sehingga Moekijat (2000:196) menyebutkan peran yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau atasan dalam hubungannya dengan disiplin sebagai berikut:

1. Ia harus tidak meniadakan pembicaraan-pembicaraan dengan bawahan yang hasil pekerjaannya atau kelakuannya yang tidak memuaskan.
2. Ia tidak mengecam bawahannya dihadapan orang lain. Ia selalu mengatakan soal-soal yang demikian itu dibawa empat mata. Pegawai akan merasa dirinya dihina apabila dikecam dihadapan orang lain.
3. Ia tidak menggunakan anman-ancaman sebagai suatu alat untuk memaksa pegawai untuk memperbaiki pekerjaannya itu.
4. Ia tidak menghukum pegawai yang berbuat salah, akan tetapi mengakui kesalahannya.
5. Ia mengetahui tidak ada seorangpun yang cakap dalam segala-galanya dan bahwa setiap orang tentu berbuat kesalahan.
6. Sepertinya hal dalam pujian, berat atau lemahnya suatu celaan akan tergantung kepada kegagalan pegawai didalam menjalankan kewajiban atau pekerjaannya.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh Moekijat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin atau atasan dalam mengawasi para bawahannya tidak boleh mempergunakan kekuasaannya dengan semena-mena yang dapat mengakibatkan para bawahannya tidak hormat dan tidak menyeganinya melainkan seorang pimpinan atau atasan langsung itu harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang yang disegani oleh para bawahannya. Dengan demikian diharapkan dapat menumbuhkan disiplin kerja para bawahannya, paling tidak disiplin mereka akan tumbuh apabila pimpinan mereka ada di dekat mereka.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik survey. Variabel penelitian terdiri dari: 1) Variabel *independent* yaitu Pengawasan. dan 2) Variabel *dependent* yaitu Disiplin Kerja. Untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi tentang gejala

sosial digunakan *Skala Likert* . Dan untuk Uji validitas menggunakan pendekatan Statistik Non Parametrik dengan rumus *Spearman Rank Order Correlation Coefisients*. Serta untuk reliabilitas alat ukur menggunakan *internal consistency*, dengan teknik belah dua (*Split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*.

Adapun objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut sebanyak 67 orang. Untuk Teknik Pengumpulan Data melalui: Observasi, Kuesioner, Wawancara, dan Studi kepustakaan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut dalam persentase, maka digunakan koefisien penentu atau Koefisien Determinan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
$$KD = r^2 \times 100\%$$
 (Riduwan, 2006:228)

3.2 Pengujian Hipotesis

Untuk mencari signifikansi hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .Selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan melihat harga kritis t. Kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara statistik variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara statistik variabel X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

4. Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut diantaranya dengan mempelajari, menganalisa dan memberikan penilaian terhadap laporan hasil kerja yang diterima untuk diteliti lebih dalam untuk dapat mengungkapkan apakah laporan yang dibuat itu benar atau tidak dan selanjutnya segera diambil keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan dalam melakukan pengawasan pelaksanaan pengawasannya sudah sesuai dengan peraturan disiplin yang ada yaitu menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, dalam pengawasan refresif yang dilakukan pimpinan sudah dilakukan secara optimal, pimpinan juga melakukan pengawasan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan dari kegiatan, walaupun dari besarnya responden yang ragu-ragu menunjukkan bahwa faktor produksi belum sepenuhnya menjadi objek pengawasan yang dilakukan pimpinan, sedangkan waktu penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya menjadi objek pengawasan yang dilakukan pimpinan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan pimpinan yang menyebutkan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan menjadi salah satu bagian pengawasan pimpinan tetapi dalam pelaksanaannya belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan peneliti, dimana terjadi keterlambatan pembuatan laporan LAKIP yang seharusnya diselesaikan maksimal 1 bulan dalam pelaksanaannya molor sampai 2 bulan. Selain itu pimpinan juga melakukan pengawasan terhadap manusia pelaksana untuk mewujudkan efisiensi, kehematan dan keefektifan pelaksanaan pengawasan tersebut, pimpinan juga telah melakukan pengawasan pimpinan melakukan *personal observation*. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa selama ini berbagai metode pengawasan telah dilaksanakan oleh pimpinan untuk mengawasi kegiatan pelaksanaan kerja. Keberhasilan pelaksanaan pengawasan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor manusianya, sarana kerja yang memadai, dan pengertian yang baik dari pihak lain terutama dari mereka yang diawasi, sehingga akan diperoleh pengertian tentang kesesuaian atau tidaknya antara pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila terjadi kelainan atau penyimpangan-penyimpangan akan diketahui penyebabnya serta dapat diketahui pula usaha-usaha untuk mengatasinya sebagai bahan masukan dalam tindakan selanjutnya yang sesuai dengan tujuan.

Pengawasan yang dilakukan terhadap laporan lisan yang disampaikan bawahan juga merupakan objek pengawasan oleh pimpinan didasarkan pada tanggapan responden terlihat bahwa pimpinan dalam melakukan pengawasan sering meminta laporan secara lisan di tempat sehingga secara langsung bisa dilakukan koreksi, pimpinan juga dalam melakukan pengawasan menggunakan metode dengan meminta laporan kinerja secara tertulis. untuk selanjutnya dilakukan analisa apakah ada penyimpangan terhadap rencana kerja yang telah ditetapkan. selanjutnya dilakukan tindakan korektif yang mengusahakan agar penyimpangan tersebut dapat dapat segera diperbaiki.

Berdasarkan hasil observasi, disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh indikasi sebagai berikut: tidak seluruh pegawai hadir dalam setiap apel pagi, ditemukan pegawai yang menonton televisi, membaca koran bahkan berkumpul sambil bersenda gurau, penyelesaian pekerjaan kadang-kadang tidak tepat waktu, pemberlakuan sanksi terhadap keterlambatan pelaksanaan tugas maupun pelanggaran aturan sangat kurang bahkan nyaris tidak ada. Kedisiplinan seorang pegawai suatu instansi dapat dilihat dari bagaimana dia mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela penuh kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan atasan ataupun tuntutan pekerjaan. Kedisiplinan dapat diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan jawaban responden terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai sudah baik, walaupun dari hasil pengamatan awal penulis, tidak seluruh pegawai hadir dalam setiap apel pagi, masih ada pegawai yang kurang disiplin terutama ketaatan terhadap sistem yang berlaku di lingkungan kerjanya, untuk pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas jawaban responden menyatakan setuju telah melakukannya, dan untuk penyelesaian pekerjaan masih belum tepat waktu, hal ini sesuai dengan pengamatan awal penulis bahwa penyelesaian pekerjaan kadang-kadang tidak tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan, salah satu cerminan disiplin adalah adanya motivasi yang tinggi untuk selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Hal ini hanya dapat dilakukan bila pada setiap pegawai terdapat keinginan untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam bidang kerja. Bila melihat jawaban responden maka dapat dikatakan belum seluruh pegawai memiliki motivasi untuk meningkatkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, jawaban responden juga menunjukkan bahwa pegawai berusaha meningkatkan mutu pekerjaan dan mengerjakan tugas sesuai target yang dibebankan dalam SOP walaupun dari hasil pengamatan penulis ditemukan beberapa pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target contohnya dalam pembuatan laporan LAKIP yang ditargetkan selesai dalam waktu satu bulan ternyata diselesaikan dalam waktu dua bulan, pegawai juga telah berusaha untuk senantiasa bekerja berorientasi kepada tujuan sebagaimana yang dimaksud dalam tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap item pernyataan penelitian variabel (X) Pengawasan dan item pernyataan penelitian variabel (Y) Disiplin Kerja pegawai maka diperoleh dinyatakan valid (sah) untuk dijadikan alat ukur penelitian. Rekapitulasi hasil pengujian reliabilitas variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut adalah seperti disajikan pada tabel 4.1 dan tabel 4.2.

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas Mengenai Pengawasan

Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
0,3836	3,2442	1,9971	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Mengenai Disiplin Kerja Pegawai

Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
0,1961	2,5618	1,9971	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berikut ini adalah tabel 4.3 yang memperlihatkan hasil pengolahan data primer berdasarkan hasil kuesioner.

Tabel 4.3 Hasil Pengolahan Data tentang Korelasi Variabel (X) dan Variabel (Y)

Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
0,73	8,61	1,9971	Terdapat pengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai korelasi sebesar 0,73, sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut mempunyai hubungan kuat. Sedangkan hasil pengujian hipotesis dengan signifikansi untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = 65$ dengan uji satu pihak maka, diperoleh $t_{tabel} = 1,9971$. Dengan demikian H_0 ditolak, H_1 diterima. Ini berarti bahwa teori-teori yang dijadikan acuan dalam kerangka pemikiran terdukung oleh fakta-fakta di lapangan. Dari perhitungan uji statistik di atas ternyata $t_{hitung} = 8,61$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9971$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.

Sedangkan untuk pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai menghasilkan nilai sebesar 53,29% sehingga penelitian yang peneliti lakukan terbukti dengan hasil nilai persentase dari determinasi tersebut. Dan besar besar pengaruh faktor lain terhadap Disiplin Kerja Pegawai yang tidak diteliti, yaitu sebesar 46,71%. Faktor lain yang tidak diteliti misalnya pengaruh motivasi kerja.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan oleh pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut secara keseluruhan sudah dilaksanakan. Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat permasalahan yaitu waktu penyelesaian pekerjaan belum optimal dan faktor produksi belum menjadi objek pengawasan yang dilakukan pimpinan.
2. Disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut secara keseluruhan masih belum optimal, walaupun selama ini pegawai telah berusaha meningkatkan mutu pekerjaan tetapi ditemukan permasalahan penyelesaian pekerjaan masih belum tepat waktu yang ditentukan dan usaha untuk mencapai target yang dibebankan belum sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Berdasarkan analisis statistik, terbukti adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. Hal tersebut terlihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar 0,73. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (KD) terlihat bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 53,29%, sedangkan sisanya sebesar 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya motivasi kerja. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 8,61 sedangkan t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk n-2$ adalah 1,9971. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.

6. Saran

Peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Untuk setiap kegiatan hendaknya disusun skedul kegiatan dengan tahapan dan ukuran yang jelas sehingga memudahkan proses pengawasannya.
2. Memberikan sanksi yang tegas pada pegawai yang melakukan kesalahan dan indisipliner dengan mencegah terjadinya pengulangan kesalahan.
3. Pimpinan harus memberikan bimbingan teknik operasional maupun administrasi disamping bantuan pemecahan masalah demi kelancaran tugas.
4. Pimpinan lebih intensif melakukan koordinasi dengan bawahan sehingga bawahan merasa dilibatkan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handyaningrat, Soewarno. 2002. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- LAN RI. 2000. *Pengawasan Melekat dalam Peningkatan Efisiensi Nasional dan Disiplin Nasional*. Jakarta: LAN RI.
- Manullang. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Musanef. 2001. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari. 2009. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparat Pemerintah*, Jakarta: Erlangga.
- Riduwan, 2006. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sevilla, Consuelo G. et. Al. 2007. *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company.
- Siagian, Sondang. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siegel, Sidney. 2011. *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia.
- Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sinambela, LijanPoltak. 2012 *Reformasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Siswanto, Sastrohadwiryo, 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandha, Dann. 2006. *Manajemen Administrasi: Suatu Pendekatan Sistem dalam Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Sinar Baru.

Soeharto. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

Sujamto. 2000. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sutrisno, Edi. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi. 2006. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Bandung: Mandar Maju.

Dokumen

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Bupati Garut Nomor 55 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut