

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN LINGKUNGAN  
HIDUP KABUPATEN ROKAN HULU**

**Oleh :**

**Ibnu Sina Samura**

**Pembimbing : Nuryanti dan Rovanita Rama**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email : [ibnusamura02@gmail.com](mailto:ibnusamura02@gmail.com)

*Effect of Supervision and Working Environment on Employee Work Discipline  
Office of the Environmental Agency of Rokan Hulu*

**ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the influence of Supervision and Working Environment on Employee Work Discipline Office of the Environmental Agency of RokanHulu. In this study, there are three variables: Supervision (X1), Working Environment (X2), and Work Discipline (Y). The population of this research is all employees working in the Office of the Environment Agency with a total sample of 38 people. This study uses linear regression with SPSS version 21. The results showed that the variables of Supervision, and Working Environment either simultaneously affect the Work Discipline Employees in the Office Environment Agency RokanHulu. Work Environment Variables become the most dominant factor in influencing Work Discipline Employees. Hope researchers in this study is the Office of the Environment Agency should Rokan Hulu can improve Supervision and Working Environment for employees so that they can continue to improve employee in the Office of Disciplinary Work Environment Agency Rokan Hulu. With that employees will feel heavy for leaving the company in order to better and more comfortable. It is intended that employees become more disciplined in work. In order to improve labor discipline employees of the Office of Environmental Agency of Rokan Hulu leaders must rise again oversight and reorganize work environment where employees to be better and convenient. Leaders also need to pay more attention and apply the correct working procedures and good sertamemberikan directives on employees so that each employee has a level kesaadaran to the job and apply kepadasetiap employees so that the employees more responsible in work.*

*Keyword : Monitoring, Work Environment, Work Discipline.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan sukar untuk di prediksi. Suatu

organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya

manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut, sehingga akan dapat mencapai Visi dan Misi dari instansi atau organisasi tersebut. Untuk mencapai visi tersebut instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dari segi kinerjanya serta disiplin kerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena dimana adanya penurunan disiplin kerja pada instansi-instansi pemerintahan maupun diperusahaan.

Kantor Badan Lingkungan Hidup di Rokan hulu merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di provinsi Riau, yang memiliki tujuan menjadikan Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu sebagai instansi terbaik di provinsi Riau dalam pengelolaan lingkungan hidup. Sejalan dengan tujuan dari Badan Lingkungan Hidup Kabupaten RokanHulu maka perlunya sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi akademis, maupun kepribadian.

Salah satu dari nilai kepribadian yang akan sangat menunjang terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas adalah disiplin atau kedisiplinan. Disiplin yang dimaksud berkisar pada disiplin pribadi individu yang bersangkutan, disiplin pada lingkungan, namun yang terpenting adalah disiplin yang berkaitan pada pekerjaan mereka. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang beralaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk

menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

Namun di sebuah instansi disiplin kerja ini masih mendapatkan masalah, masalah umum yang dilakukan oleh pegawai adalah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak masuk kerja, tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja, serta terlambat masuk kerja dan yang lain-lain, sehingga menjadikan pegawai tersebut tidak dapat mencapai tujuan dari suatu instansi tersebut. Kedisiplinan pegawai ini memerlukan perhatian yang besar dari pemimpin organisasi, yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Pengawasan merupakan salah satu bentuk yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap para bawahannya secara benar menurut prinsip, ketentuan, dan norma yang ada, maka dipastikan bahwa tingkat kedisiplinan para bawahan yang dipimpinnya dalam organisasi tersebut akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti dengan cara meminta daftar kehadiran pegawai 5 tahun terakhir, serta melaksanakan wawancara dengan atasan dan beberapa pegawai pada kantor dinas Badan Lingkungan Hidup terlihat adanya penurunan disiplin kerja pegawai, dengan keteranga sekit dan izin yang berfluktuasi serta tingkat alfa pegawai cenderung meningkat setiap tahunnya, sehingga permasalahan yang terjadi adalah disiplin kerja pegawai yang memburuk.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat, maka peneliti melakukan wawancara

dengan atasan mengenai kedisiplinan para pegawai, didapatkan hasil bahwa benar tingkat kehadiran para pegawai menurun dan berubah-ubah tiap tahunnya, dan juga dalam hal ketepatan waktu masuk kantor juga mengalami penurunan, berdasarkan wawancara kepada pimpinan Kantor Badan Lingkungan Hidup. Selain pengawasan, lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berpengaruh nantinya dengan kedisiplinan pegawai itu sendiri

Berdasarkan pra survey tentang pengawasan pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu terlihat kurangnya ketegasan atasan dalam memberi sanksi atau hukuman pada pegawai apabila setiap pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja dan terlihat juga kurangnya tindakan koreksi atasan terhadap setiap pekerjaan pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga terlihat pengawasan terhadap pegawai yang belum optimal.

Berdasarkan pra survey terhadap lingkungan kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu, terlihat kebersihan pada kantor yang tidak baik dan tata letak ruangan yang tidak nyaman serta peralatan dan fasilitas pada kantor yang masih belum lengkap, dari hal tersebut terlihat banyak kekurangan dalam ruang lingkup lingkungan kerja yang baik.

Fenomena yang ditemukan terlihat bahwa dari beberapa item pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada pada kantor badan lingkungan hidup dari 30 responden yang telah mengisi

angket pra survey disiplin kerja sebesar 51,30 % yang menyatakan bahwa adanya masalah disiplin kerja pegawai dan pengawasan sebesar 50,70% yang menyatakan pengawasan yang juga bermasalah pada kepegawaian kantor serta lingkungan kerja sebesar 54,00% yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pegawai yang bermasalah pada Kantor Badan Lingkungan Hidup. Permasalahan disiplin kerja itu timbul karena adanya pengaruh dari pengawasan yang tidak baik serta lingkungan kerja yang belum memadai, sesuai dengan observasi peneliti di kantor Badan Lingkungan Hidup bahwa kantor tidak adanya pembaharuan gedung dan terkesan jelek. Hal ini juga menjadi pengaruh disiplin kerja pegawai karena apabila pegawai mendapat pengawasan yang baik serta mendapatkan fasilitas yang bagus dalam bekerja maka akan menjadikan disiplin kerja pegawai meningkat.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup. 2) Bagaimana pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup. 3) Bagaimana pengaruh komunikasi internal secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup 3)

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal secara bersama terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi organisasi untuk lebih memperhatikan pegawai terhadap perubahan yang terjadi serta untuk meningkatkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. 2) Bagi penulis dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama duduk dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya. 3) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja Dapat didefinisikan sebagai suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Yang memiliki tujuan dasar menggerakkan berdisiplin diri (Dewi Andriani, 2010 : 973) Menurut Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para karyawan atau pegawai yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2007:193).

Indikator Disiplin Kerja menurut (Davis, 2007) adalah:

1. Kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab.

### **2. Pengawasan**

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Menurut Syafie (2008: 59) pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Siagian (dalam Syafie 2008: 60) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan

sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Saragih (2012: 88) pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin (*to ensure*) jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna (*accomplished*) sebagaimana yang direncanakan sebelumnya dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan (Robien dalam Syafie 2008: 60-61).

Situmorang dan Juhir (2008: 30-32) berpendapat bahwa pengawasan sebenarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang terus dilakukan oleh setiap atasan sebagai pimpinan di samping perencanaan dan pelaksanaan karena itu pengawasan sebenarnya bukan hal yang rumit, melainkan merupakan disiplin diri yang harus ditumbuhkan para setiap atasan untuk melakukannya.

Indikator Pengawasan menurut (Pasaribu, 2011) adalah:

1. Pemantauan
2. Pemeriksaan
3. Bimbingan dan pengarahan
4. Tindakan disiplin
5. Tindakan koreksi.

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2008)

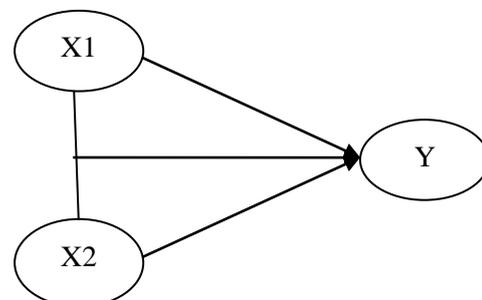
Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayati (2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan Kerja menurut (Sedarmayanti, 2008) adalah:

1. Kebersihan
2. Tata letak ruangan kerja
3. Peralatan kantor
4. Hubungan sesama pegawai
5. Hubungan antar pegawai dan atasan

### Hipotesis Penelitian

Gambar 1  
Model Penelitian



Sumber : Eva Dilla Fitrianingrum 2015, Lisa Handayani 2013

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga Variabel pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dinas Badan Lingkungan Hidup kabupaten Rokan Hulu
- H.2: Diduga Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin pada pegawai dinas Badan Lingkungan Hidup kabupaten Rokan Hulu
- H.3: Diduga Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dinas Badan Lingkungan Hidup kabupaten Rokan Hulu

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Badan Lingkungan Hidup kabupaten Rokan Hulu yang terletak di Pasir Pengaraian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Lingkungan Hidup yang berjumlah 39 orang sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi di jadikan sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda

yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$b_0$  = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

e = (error)

### Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator Disiplin Kerja (Y) adalah kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Sedangkan indikator Pengawasan kerja karyawan ( $X_1$ ) adalah pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan, tindakan disiplin dan tindakan koreksi.

Indikator Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah kebersihan, tata letak ruangan kerja, peralatan kantor, hubungan sesama pegawai dan hubungan antar pegawai dan atasan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu berjenis kelamin laki-laki. Responden pada umumnya rata-rata pegawai bekerja pada Kantor Badan Lingkungan Hidup tingkat umurnya berkisar antara 30-40 tahun. Selanjutnya latar belakang

pendidikan pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu didominasi oleh sarjana (S1/D4). Pegawai dengan rata-rata masa kerja yang paling besar kurang dari 10 tahun.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya.. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 39-2 = 37 = 0,320$ . Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Pengawasan	0,840	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,874	Reliabel
Disiplin Kerja	0,771	Reliabel

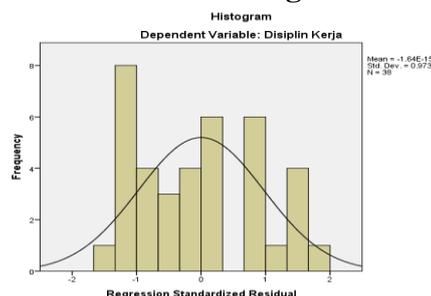
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq$  0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

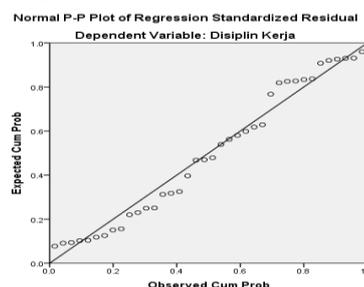
**Gambar 2**  
**Kurva Histogram**



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot**



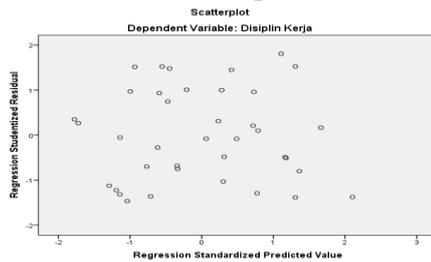
Sumber : Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula =  $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$ , dimana VIF = Pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 1.539 dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.539, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis

regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Regresi**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	.951	.260	3.651	.001
	Pengawasan	.442	.092	4.809	.000
	Lingkungan Kerja	.275	.080	3.445	.001

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,951 + 0,442 X_1 + 0,275 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,951. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka disiplin kerja sebesar 0,951.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,442. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,442 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,275. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,275 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan

variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R Square sebesar 0,706. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 70,6 %. Sedangkan sisanya 29,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan di Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu belum optimal, karena indikator pengawasan harus lebih ditingkatkan lagi seperti pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan pengarahan, tindakan disiplin, tindakan koreksi, agar menjadi lebih baik, karena pengawasan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan sebesar 4,809 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,030, dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, adanya pengawasan terhadap disiplin kerja berpengaruh signifikan pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan pegawai terhadap indikator yang masih rendah seperti kebersihan, tata letak ruangan kerja, peralatan kantor, hubungan sesama pegawai dan hubungan antar pegawai dan atasan. Diantara beberapa indikator tersebut, indikator peralatan kantorkah yang masih tergolong sangat rendah dibuktikan dengan hasil tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,445, lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,030, dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini

dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui  $F_{hitung} (42,025) > F_{tabel} (3,267)$  dengan  $Sig. (0,000) < 0,05$ . Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (4,809) > t_{tabel} (2,030)$  dan  $Sig. (0,000) < 0,05$ . Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- 3) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (3,445) > t_{tabel} (2,030)$  dan  $Sig. (0,001) < 0,05$ . Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

### Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu pemimpin harus meningkat lagi pengawasan serta membenahi lingkungan kerja tempat

pegawai agar lebih baik dan nyaman. Pemimpin juga harus lebih memperhatikan dan menerapkan tata kerja yang benar dan baik serta memberikan arahan pada pegawai agar setiap pegawai memiliki tingkat kesaadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan menerapkan kepada setiap pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini bermaksud agar pegawai bisa lebih disiplin lagi dalam bekerja.

- 2) Disarankan agar meningkatkan pengawasan pada Kantor Badan Lingkungan Hidup yang masih belum optimal yaitu dengan cara selalu membimbing serta memberi arahan terhadap pegawai dan memberikan sanksi atau hukuman pada pegawai yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan dan memberi arahan serta melakukan tindakan koreksi untuk memperbaiki setiap kesalahan pegawai dalam bekerja. hal ini bermaksud agar pegawai bisa lebih baik lagi dalam bekerja.
- 3) Disarankan agar memperbaiki lingkungan kerja pada Kantor Badan Lingkungan Hidup yaitu lebih memperhatikan kebersihan pada kantor serta memperbaiki tata letak ruangan agar lebih nyaman dan melengkapi peralatan dan fasilitas kantor agar lebih memadai dan lebih efektif dalam bekerja. Langkah ini bermaksud agar setiap pegawai merasa nyaman dan betah berada pada lingkungan kerja kantor.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, Diharapkan bagi peneliti yang

ingin melakukan penelitian hendaknya lebih detail lagi dan mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dengan cara menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja agar dengan tujuan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

*pegawai bidang sekretariat dinas kehutanan provinsi sumatra barat, universitas negeri padang*

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis Keith and John W. Newstrom, 2007. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 7, Terjemahan: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dewi Andriani, 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidiorjo*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. No 4 bulan November Vol.8
- Eva Dila Fitrianingrum 2015, *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Samarinda ulu kota Samarinda*, ISSN 0000-0000
- Hasibuan, Malayu Sp, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Lisna Handayani 2013. *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan pegawai bidang sekretariat dinas kehutanan provinsi sumatra barat, universitas negeri padang*
- Pasaribu, Afrizal, 2011, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara*, Skripsi FISIP USU
- Saragih, 2012. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kewalram Indonesia*, vol 4 No 3
- Sedarmayati. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Manadar Maju
- Situmorang dan Juhir. 2008. *Aspek hukum pengawasan melekat dalam lingkungan aparatur pemerintahan*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Syafie, Inu Kencana. 2008. *Manajemen Pemerintahan*. PT Pertja Jakarta
- Terry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta