

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN KEDISPLINAN KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR TAMAN NASIONAL KERINCI SEBLAT

AMDONI, S.AP¹

H. EDWIN BUSTAMI ,S.E.,M.M², ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos., M.A.P³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

email:

donitnks@gmail.com

edwinbustami@gmail.com

ade.nurmajaya@gmail.com

ABSTRACT

This study took the location of the Kerinci Seblat National Park Center with the formulation of the research problem whether there was an effect of supervision on improving employee work discipline at the Kerinci Seblat National Park Center. How big is the effect of supervision on increasing the discipline of employees at the Kerinci Seblat National Park Center. Research objectives are the effect of supervision on increasing employee work discipline at the Kerinci Seblat National Park Center. This research uses a quantitative approach, the a population is 62 civil servants at the Kerinci Seblat National Park. From the research results, it is known that there is a positive influence between the supervision of work discipline at the Kerinci Seblat National Park Center. The magnitude of the influence between supervision on work discipline at the Kerinci Seblat National Park is 59.0%, while the remaining 41.0% can be explained by other causes outside the research variables. The effect of Supervision on Work Discipline at the Balai Besar Kerinci Seblat National Park has a significant effect. This is evidenced by the t test with the results of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.432 > 1.670$).

Keywords : Supervision, work discipline

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil lokasi Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat dengan rumusan masalah penelitian apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat Tujuan Penelitian pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Populasi 62 orang Aparatur Sipil Negara pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Dari hasil penelitian diketahui Terdapat Pengaruh yang positif antara Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. Besarnya Pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat adalah 59,0 %, sedangkan sisanya 41,0 % dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel penelitian. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mempunyai pengaruh yang signifikan ini dibuktikan dengan uji t dengan hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.432 > 1,670$).

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan organisasi. Agar tujuan dapat dicapai maka diperlukan pengawasan yang disebut dengan pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, sehingga jika terjadi kesalahan maka dapat dikoreksi secara dini yang dapat dilanjutkan dengan melakukan tindakan perbaikan.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi pegawai. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada pegawai. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Faktor disiplin memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dalam hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun (Siagian 2007:113).

Pengawasan yang berjalan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan dari pegawai. Pengawasan akan lebih efektif apabila dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung yang disebut pengawasan melekat. Berbicara mengenai pengawasan dalam suatu organisasi adalah merupakan hal yang penting, karena berhubungan dengan kelancaran dalam proses kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang ada harus benar-benar profesional. Disamping itu menempatkan orang-orang yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya sangat diperlukan untuk mendukung lancarnya roda pemerintahan atau instansi yang bersangkutan.

Adapun fenomena-fenomena yang penulis jumpai di lokasi penelitian dalam hal pelaksanaan disiplin pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat, yaitu sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir menjalankan tugasnya, dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas.
3. Masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam artian tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut.
4. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai.

5. Kurangnya semangat pegawai serta kurangnya konsentrasi saat bekerja sehingga rentan melakukan kesalahan karena kurangnya pengawasan yang secara langsung saat pegawai melakukan pekerjaannya.
6. Melakukan evaluasi dan monitoring kehadiran para pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan kata lain adalah untuk melihat tingkat disiplin agar menunjang suatu prestasi kerja para pegawai.

Berdasarkan hal-hal yang melatar belakangi permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.

1.1 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat ?
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.

1.3 Tinjauan Pustaka

1. Pengawasan

Dalam suatu organisasi pastilah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut G.R.Terry dalam Hadin (2013:21) menyatakan pengawasan dititik beratkan pada tindakan evaluasi serta koreksi terhadap hasil yang telah di capai, dengan maksud agar hasil tersebut sesuai dengan rencana.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:359) mengemukakan pengawasan adalah “Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”.

Dari penjelasan pengawasan di atas dapat kesimpulan bahwa pengawasan adalah kegiatan pengukuran sejauh mana pekerjaan yang dilakukan berjalan serta melakukan perbaikan jika terdapat kesalahan pada pelaksanaan pekerjaan tersebut agar hasil yang didapatkan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

2. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Sujamto dalam Elmareni (2012:21) jenis-jenis pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Langsung

Adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan ditempat terhadap obyek yang diawasi. Contoh pelaksanaan pengawasan langsung ini yaitu jika seorang pimpinan atau atasan mendatangi seorang pegawai stafnya yang sedang bekerja dan melakukan penilaian tentang pelaksanaan tugasnya.

2. Pengawasan Tidak Langsung

Adalah kebalikn dari jenis pengawasan langsung yaitu pengawasn yang dilakukan tanpa mendatangi obyek yang diawasi tetapi banyak memeriksa laporan tentang obyek pengawasan yang disampaikan kepada pihak pengawas. Misalnya seorang pemimpin

memeriksa daftar absensi kehadiran bawahan atau laporan pelaksanaan pekerjaan bawahan yang disampaikan kepada pimpinan.

3. Pengawasan *Intern* dan *Ekstern*

Pengawasan *intern* adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan”.

Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin. Pengawasan *ekstern* adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi.

4. Pengawasan Preventif dan Represif.

Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan”.

5. Pengawasan formal dan Informal

Pengawasan formal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat yang berwenang (resmi) baik yang bersifat *intern* maupun *ekstern*. Misalnya seorang pejabat inspektorat melakukan pemeriksaan dalam lingkungan departemennya atau instansi yang ada didalam jajaran departemennya.

Pengawasan informal adalah pengawasan dilakukan oleh masyarakat, baik langsung maupun tidak langsung.

6. Pengawasan Umum

Pengawasan terhadap seluruh aspek pelaksanaan tugas pokok organisasi. Jadi bukan hanya pengawasan terhadap beberapa aspek tertentu saja.

7. Pengawasan Fungsional

Pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang diadakan khusus untuk membantu pimpinan (manajer) dalam menjalankan fungsi pengawasan dilingkungan organisasi yang dipimpinnya.

3. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahukan kelemahan-kelemahan yang dihadapi, adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna dalam Elmareni (2012:13) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbul kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* (keuangan) yang telah di tetapkan dalam *planning* terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah di tentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah di tetapkan dalam *planning* atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

4. Indikator Pengawasan

Menurut Griffin (2004:167) Sistem pengawasan organisasi memiliki 4 (empat) langkah pengawasan fundamental dalam setiap prosesnya di antara:

1. Menetapkan Standar.

Control Standard adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur.

2. Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Kinerja pegawai biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

3. Membandingkan Kinerja dengan Standar

Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan pegawai (*actual result*) dengan standar yang telah ditentukan.

4. Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analisis dan diagnosis pimpinan. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:129) disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat kepada peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada didalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut.

Disimpulkan bahwa disiplin kerja suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

6. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Keberhasilan pelaksanaan kerja tergantung pada kerelaan pegawai untuk melaksanakan instruksi dari pimpinan dan mematuhi aturan, cara, standar kerja yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam rangka mencapai kedisiplinan dalam bekerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain kondisi lingkungan kerja atau ruang kerja karyawan, pengawasan, perintah, serta gaya kepemimpinan atasannya.

Menurut Alex S. Nitisemito (1996:200) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, antara lain :

1. Ancaman

Karena disiplin merupakan kebiasaan, maka ancaman yang diberikan bukan merupakan hukuman tetapi lebih ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang dianggap baik. Dengan ancaman akan mempengaruhi pegawai lain untuk lebih mematuhi peraturan dan ketentuan yang ada dalam organisasi.

2. Ketegasan dalam pelaksanaan disiplin

Seorang pimpinan jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang dilakukan bawahannya tanpa adanya suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut tanpa adanya tindakan tegas.

3. Tujuan dan kemampuan

Kedisiplinan diwujudkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan selain itu kedisiplinan yang ditegakkan harus sesuai dengan kemampuan dari pegawai. Jangan menyuruh pegawai melakukan sesuatu yang sulit untuk dilakukan.

4. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan harus diikuti dengan keseimbangan dengan tingkat kesejahteraan yang diterima oleh pegawai. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maksudnya dengan tingkat gaji yang cukup sehingga dapat hidup dengan layak.

5. Teladan pimpinan

Keteladanan dari seorang pimpinan menjadi penting karena pimpinan selalu diperhatikan oleh bawahan, apa yang diperintahkan oleh atasan atau pimpinan selalu diikuti.

7. Indikator Kedisiplinan

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai Menurut Moenir (2001:184), disiplin kerja antara lain :

1. Datang ketempat kerja tepat waktu.

Setiap pegawai berkewajiban datang ketempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

2. Pulang dari tempat kerja pada waktunya.

Pegawai tidak boleh pulang sebelum jam kerja habis, sesuai dengan yang telah ditetapkan, jika jam pulang adalah jam 17.00 WIB maka hal ini tidak boleh dilanggar.

3. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan

Laporan atas hasil pekerjaan harus dibuat dan dikerjakan tepat waktu serta dilaporkan sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Mengerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas.

Setiap pekerjaan kantor harus dikerjakan dan diselesaikan di kantor sesuai jam dinas yang telah ditetapkan.

5. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

Dalam bekerja diharapkan pegawai bersungguh-sungguh agar menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

6. Mengisi absensi harian dengan tertib.

Untuk mengevaluasi kehadiran pegawai maka diharuskan bagi pegawai mengisi absensi secara tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

II. Metode Penelitian

2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Arikunto (2006:12) mengemukakan penelitian Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan, penafsiran, terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Dalam penelitian studi kasus ini dengan menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Analisa kuantitatif dalam penelitian ini di perlukan untuk memberi gambaran hasil penelitian. Selanjutnya, dengan memperkuat suatu korelasi variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa yang dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang disebarkan kepada responden.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Sugiyono (2008 : 115), adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian

ini populasinya adalah semua pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat sebanyak 62 orang Aparatur Sipil Negara. Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:45). Dalam hal ini peneliti menggunakan metode *porposive sampling* yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada objek penelitian tersebut sebanyak 62 orang karna jumlah 62 kurang dari 100 maka dijadikan sampel seluruhnya.

2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Yusuf Validitas (1996:11) adalah “Seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur”. Untuk menguji dan mencari validitas dari angket. Peneliti memanfaatkan program SPSS versi 17.00. Dengan mendeteksi nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* hasil output SPSS versi 17.00 Menurut Sugiyono (2009:178) butir pernyataan dikatakan valid apabila r_{hitung} masing-masing butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk $N=62$ dan dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Yusuf (1996:26) menyatakan bahwa suatu alat akan dikatakan reliabel, apabila alat ukur itu diujicobakan kepada objek atau subjek yang sama secara berulang-ulang, maka hasilnya tidak akan jauh berbeda, konsisten dan stabil. Penentuan reliabilitas data pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *Alpha cronbach* yang dibantu dengan program SPSS versi 17.00. Bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*nya lebih dari 0,7.

2.4 Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- Y = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Pengawasan
- E = error (variabel bebas lain diluar model regresi).

2.5 Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2011:111) koefisien determinasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh yang sudah diuji memakai uji korelasi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (201:114) sebagai berikut :

- KD = $r_{yx} \times 100\%$
- KD = Koefisien Determinan
- r_{xy} = Koefisien korelasi paerson product moment

2.6 Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Sugiyono (2006 : 87) Uji t adalah uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi persial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/ dikendalikan dengan rumus uji t statistik sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = Nilai Signifikan
r² = Koefisien Korelasi
n = Jumlah Sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini.

3.1 Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2005) jika nilai *corrected item total correlation* setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan dianggap sudah valid dan sebaliknya. Butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid akan dikeluarkan atau tidak digunakan mengukur suatu variabel penelitian.

1.1 Hasil Uji Validitas Pengawasan

Variabel Pengawasan diukur dengan menggunakan 33 butir pernyataan. Hasil akhir uji validitas tiap butir pernyataan pada variabel Pengawasan dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG_1	91,25	212,576	,456	,914
PG_2	91,01	214,372	,332	,917
PG_4	91,44	212,096	,479	,914
PG_5	91,23	211,332	,578	,913
PG_6	91,43	207,992	,675	,911
PG_7	91,22	210,197	,544	,913
PG_9	91,25	211,884	,515	,914
PG_10	91,20	213,317	,516	,914
PG_11	91,03	209,230	,578	,912
PG_12	91,47	211,970	,480	,914
PG_13	91,42	211,913	,468	,914
PG_14	91,27	210,634	,574	,913
PG_15	91,08	217,174	,322	,916
PG_16	90,87	216,497	,380	,915
PG_17	91,33	209,377	,509	,914
PG_18	91,52	210,253	,581	,913
PG_19	91,51	209,715	,580	,912
PG_20	91,10	212,169	,441	,915
PG_22	92,19	211,310	,431	,915
PG_23	91,46	210,405	,544	,913
PG_24	91,67	205,531	,633	,911
PG_26	91,97	207,563	,504	,914
PG_28	90,85	214,797	,400	,915
PG_29	91,42	210,990	,461	,914
PG_31	91,10	213,067	,474	,914
PG_32	91,30	203,548	,715	,910
PG_33	91,48	210,740	,554	,913

Berdasarkan hasil akhir uji validitas sebagaimana terlihat pada Tabel 3.1 diketahui bahwa butir pernyataan Pengawasan 3, 8, 21, 25, 27, 30 telah dikeluarkan karena memiliki nilai

corrected item total correlation dibawah 0,3. Dengan demikian semua pernyataan pada instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Pengawasan adalah 27 butir pernyataan.

1.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan menggunakan 22 butir pernyataan. Hasil akhir uji validitas tiap butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK_1	74,71	68,747	,471	,892
DK_2	74,03	71,128	,397	,894
DK_3	74,05	69,510	,637	,888
DK_4	74,92	67,481	,521	,891
DK_5	74,35	69,052	,589	,888
DK_6	74,70	71,342	,432	,893
DK_7	74,62	72,418	,315	,896
DK_8	74,25	69,422	,553	,889
DK_9	74,38	70,110	,480	,891
DK_10	74,38	69,854	,546	,890
DK_12	74,25	68,371	,612	,888
DK_14	74,16	69,037	,590	,888
DK_15	74,48	70,868	,420	,893
DK_16	74,16	68,062	,694	,886
DK_17	74,11	68,077	,684	,886
DK_18	74,27	72,300	,412	,893
DK_19	74,38	68,828	,545	,890
DK_20	73,58	73,246	,376	,894
DK_21	74,54	69,251	,470	,892
DK_22	73,97	73,358	,360	,894

Berdasarkan hasil akhir uji validitas sebagaimana terlihat pada Tabel 3.2 diketahui bahwa butir pernyataan DK- 11,13 telah dikeluarkan karena memiliki nilai *corrected item total correlation* dibawah 0,3. Dengan demikian semua pernyataan pada instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja adalah 20 butir pernyataan.

1.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.3 berikut :

Table 3.3
Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	65.38	22.306	.400	.696
X2	65.66	23.265	.273	.710
X3	65.28	24.080	.289	.709
X4	65.53	24.064	.208	.716
X5	65.22	25.918	-.034	.731
X6	65.22	26.176	-.086	.734
X7	65.31	24.802	.130	.722
X8	65.44	23.673	.180	.723

X9	66.00	18.774	.630	.657
X10	65.78	22.628	.403	.696
X11	65.59	22.055	.539	.683
X12	65.75	21.806	.515	.683
X13	65.47	23.289	.291	.708
X14	65.53	22.902	.354	.701
X15	65.41	23.281	.386	.699
X16	65.56	23.222	.342	.703

Dari Tabel 3.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel pengawasan adalah 0,719. Berdasarkan pendapat Nunnally (1967) dalam Ghozali (2001) bahwa “suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6”.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dari kuesioner sudah reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dimana nilai *Cronbach's Alpha* dari Pengawasan > 0.6, yaitu 0,719 > 0.6. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah peneliti paparkan, dapat terlihat secara parsial variabel independen yaitu Pengawasan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Disiplinan Kerja. Kemudian dapat dilihat bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan Positif terhadap Disiplinan Kerja.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Disiplinan Kerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.675	32

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y1	138.81	33.125	.390	.651
Y2	139.00	35.226	.130	.674
Y3	139.19	32.157	.450	.644
Y4	139.28	32.725	.358	.653
Y5	139.28	30.080	.497	.632
Y6	139.22	30.886	.516	.634
Y7	138.94	33.673	.384	.654
Y8	138.78	35.983	.081	.676
Y9	138.69	37.577	-.171	.688
Y10	138.91	37.055	-.079	.687
Y11	138.88	36.758	-.036	.684
Y12	139.00	36.194	.024	.682
Y13	138.72	35.499	.198	.669
Y14	138.81	36.867	-.047	.683
Y15	138.75	35.871	.126	.673
Y16	138.75	36.452	.025	.678
Y17	138.78	36.564	.004	.680
Y18	138.88	36.306	.044	.678
Y19	138.84	35.104	.210	.667
Y20	138.94	37.415	-.136	.688
Y21	138.78	33.918	.404	.654
Y22	138.91	34.797	.296	.662
Y23	138.75	34.774	.320	.661
Y24	138.91	34.733	.307	.662
Y25	139.09	35.572	.081	.679
Y26	139.13	37.081	-.085	.689
Y27	138.97	34.547	.210	.667
Y28	139.03	34.870	.253	.664
Y29	138.88	33.274	.367	.653
Y30	139.00	33.484	.417	.651
Y31	138.78	34.112	.330	.658
Y32	138.94	34.964	.178	.670

Dari Tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari Disiplinan Kerja sebesar 0,675. Berdasarkan pendapat Nunnally (1967) dalam Ghazali (2001) bahwa “suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6”.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplinan Kerja dari kuesioner sudah reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dimana nilai *Cronbach's Alpha* dari Disiplinan Kerja > 0.6, yaitu 0,674 > 0.6.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur dimana nilai *Cronbach's Alpha* dari Pengawasan dan Disiplinan Kerja > 0.6.

2. Uji Regresi Sederhana Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja

Analisis regresi sederhana adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh linear antara satu variabel *predictor* (Independen, X) dan satu variabel respon (Dependen, Y). Hasil dari analisis korelasinya untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan/kekuatan pengaruh linear antara variabel saja, sedangkan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen hasil analisis regresi sederhana adalah: Variabel bebas Pengawasan (X), berpengaruh terhadap variabel terikat Disiplinan Kerja (Y), dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.427	6.564		3.569	.001
Pengawasan	.301	.124	.300	2.432	.018

a. Dependent Variable: DK

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23.427 + 0,301X$$

Koefisien Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja adalah positif. Maksudnya semakin tinggi Pengawasan, maka ada kecenderungan semakin Disiplinan Kerja. Jika Pengawasan ditingkatkan, maka secara rata-rata skor Disiplinan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,301.

Konstanta sebesar 23.427 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel Pengawasan (X), maka Disiplinan Kerja naik sebesar 23.427 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat maka dapat dijelaskan pada tabel 3.6. di bawah ini :

Tabel 3.6.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.590	.075	4.126

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Berdasarkan tabel 3.6 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,590 adalah pengaruh dari koefisien korelasi 0,900). *R Square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja sebesar 59,0 %, sedangkan sisanya 41,0 % dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel penelitian.

4. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (Pengawasan) terhadap variabel independent (Disiplinan Kerja) ditunjukkan pada tabel 3.7. berikut :

Tabel 3.7

Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.427	6.564		3.569	.001
Pengawasan	.301	.124	.300	2.432	.018

a. Dependent Variable: Disiplinan Kerja

Berdasarkan Hasil perhitungan uji t pada tabel 3.7. adalah nilai t-hitung pada variabel Pengawasan adalah sebesar 2.432 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018. untuk t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df=n-k$ ($62-2=60$), maka besarnya t-tabel adalah 1,670 Jadi t-hitung $>$ t-tabel ($2.432 >$ 1,670). Artinya Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.

IV Kesimpulan Dan Saran

1 Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh yang positif antara Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat.
2. Besarnya Pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat adalah 59,0 %, sedangkan sisanya 41,0 % dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel penelitian.
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat mempunyai pengaruh yang signifikan ini dibuktikan dengan uji t dengan hasil t-hitung $>$ t-tabel ($2.432 >$ 1,670).

2. Saran

Berdasarkan hasil penilaian di lapangan mengenai Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplinan Kerja pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat, Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat untuk lebih mengetahui tingkat kedisiplinan Pegawai apakah hanya dalam melaksanakan Apel Pagi dan Apel Sore tepat waktu. Atau pada saat jam kerja keluyuran. Disiplin Kerja pegawai jangan hanya dilihat dari Apel pagi dan Apel Sore tapi dilihat juga dari kinerja pegawai/staf itu sendiri.
2. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pada balai besar taman nasional kerinci seblat kota sungai penuh, pimpinan harus memperhatikan perkembangan dan kebutuhan pegawainya.
3. Pengawasan yang dilakukan pimpinan juga harus diikuti oleh kesadaran dari diri pegawai itu sendiri sehingga pengawasan yang dilakukan tidak akan mempersulit pimpinan maupun pegawai itu sendiri dalam lingkup Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat Kota Sungai Penuh.
4. Pegawai juga perlu mengawasi sesama rekannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai tersebut sehingga akan optimal hasil yang dirakan baik dari segi kaca mata pimpinan maupun pegawai itu sendiri

V DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arikunto,Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2003. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- , 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- , 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Djati Julitriarsa dan John Suprihantoro. 1998. *Manajemen Umum*. Jakarta : BPFE.
- Hadari Nawawi.1995. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Erlangga.
- Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Heidjrahman, Husnan,R. Suad &. 1993. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta ; BPFE.
- Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Husein Umar. 2000. *Riset Pemasaran dan prilaku konsumen*. Jakarta :PT Gramedia Pustaka Malayu. S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 2001. *Pengertian Dasar Sumber Daya Manusia, Pengertian dan masalah* . Jakarta : PT. Joko Agung
- Maringan Masry Simbolon. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia.
- Moenir, 2001 *Manajemen Disiplin Sebagai tolak ukur Kerja*. Yogyakarta. Bintang Jaya
- Nitisemito, Alex, S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta:Ghalia.

- Royana, R. 2003. *Panduan Kelestarian Ekosistem Untuk Pemanfaatan Panas Bumi*. Jakarta: Yayasan WWF Indonesia
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sulistriyo. 2003. *Buku Ajar Pengantar Manajemen Prodi Ekonomi*
- Sukarna. (1993). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Bandung : Mandar Maju
- Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Peraturan Menteri Kehutanan No.P. 56/Menhut-11/2006
- Peraturan Menteri Kehutanan No. P. 07/ Menhut / Setjen/ OTL. 0/1/2016
- Keputusan Menteri Kehutanan dan Perkebunan No. 420 / Menhut – II / 2004