

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NON PNS PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

Oleh

**Siti Rofidah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : sitiroidah@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

**Abstract :** *This research was conducted at Taman Mental Hospital, Riau Province, which is located at Jl. HR. Soebrantas Km. 12.5 New Intersection, Handsome District, Pekanbaru City. Samples were taken as many as 64 people. Data analysis in this study used descriptive and quantitative analysis methods. Descriptive is comparing actual facts with theories related to the problem in order to draw a conclusion and tabulate it in the form of frequency distribution tables. While the quantitative research method is based on data that can be calculated to produce a solid assessment. The results of a simple linear regression study in this study were  $Y = 14.833 + 0.627 X$ . By using the *t* test, a *t*table value of 1.998 was obtained and a *t*count value of 6.313 means that  $t_{count} = 6.313 > t_{table} = 1.998$  which means that supervision influences work discipline in mental hospitals Riau Provincial Park with a large influence of 39.1%.*

**Keywords:** *Work Environment and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) dalam Tewu, M. E. (2015) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerjadan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. SDM yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis.

Kelangsungan hidup suatu organisasi bisa tercapai secara optimal bukan hanya terletak pada sistem teknologi yang canggih dan sumber daya manusia yang tinggi, akan

tetapi manajemen yang baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas yang di dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah asset penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia adalah perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan di organisasi, betapapun canggih dan modern peralatan yang dimiliki organisasi dan besarnya dukungan financial, apabila tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang handal dan professional, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat.

Menurut Gomes (2013:86) tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan dengan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya

manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi Disiplin Kerja. di antaranya adalah pemberian pengembangan karir dan disiplin kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan Rivai (2012;85)

Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai(2014:87) Disiplin Kerja atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan.

Agar tercapainya tujuan organisasi rumah sakit diperlukan disiplin kerja yang baik dari para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2013:193), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tanggung jawab organisasi tersebut

Bekerja sebagai tenaga kesehatan merupakan tugas mulia karena membantu meringankan penderitaan orang lain. Untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada para pasien tidak dapat dilakukan sendirian oleh para petugas medis. diperlukan kerjasama tim antara tenaga medis dan paramedis dalam menangani para pasien. Apalagi kondisi pasien yang datang tidak dapat diprediksi, ada yang mengalami luka ringan, melahirkan, terkena lukan bakar, memerlukan tindakan operasi serius, bahkan ada yang meninggal dunia.

Tenaga medis merupakan sebutan lain untuk dokter yang memiliki kemampuan menangani pasien secara medis dan telah menyelesaikan pendidikannya di fakultas kedokteran umum maupun kedokteran gigi. Tenaga medis terdiri dari para ahli kedokteran yang mempunyai spesialisasi dibidangnya.

Sedangkan paramedis adalah seorang profesional dalam bidang kesehatan yang bertugas membantu dokter menangani dan merawat pasien. Contoh paramedis adalah bidan, mantri, pegawai, hingga teknisi ambulans. Merekalah yang biasanya menangani pasien pertama kali dan memberikan pertolongan pertama sebelum dokter datang, baik pasien dalam kondisi biasa atau darurat.

Pada penelitian ini, penulis akan mengambil topik mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampen Provinsi Riau. Rumah Sakit Jiwa Tampen Provinsi Riau terletak di JL. HR. Soebrantas km.12.5, Pekanbaru merupakan salah satu Rumah Sakit Jiwa dikota pekanbaru yang

menjadi alternatif bagi pasien dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya.

Untuk menciptakan pegawai agar selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, maka pemimpin Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Swasta Pekanbaru berusaha selalu memberikan kewenangan untuk mencapai hasil yang

optimal, untuk hal itu pihak manajemen rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawainya.

Untuk melihat tingkat keluar masuknya pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dari tahun 2017-2022 akan disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Data Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau 2017-2022**

No	Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun (TKA1)	Jumlah Pegawai		Jumlah Pegawai Akhir Tahun (TKA2)	LTO
			Masuk	Keluar		$\frac{TKK}{\frac{1}{2}(TKA1+TKA2)}$
1	2017	100	5	2	97	2.1%
2	2018	104	8	4	101	4.0%
3	2019	175	3	5	88	5.6%
4	2020	179	2	4	86	4.6%
5	2021	175	3	5	88	5.6%

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi RiaU, 2023

Keterangan :

TKK : jumlah pegawai yang keluar

TKA1 : jumlah pegawai awal

TKA2 : jumlah pegawai akhir tahun

Dari tabel 1.1. diatas terlihat bahwa terdapat pegawai yang keluar dan masuk (LTO) setiap tahunnya, peningkatan LTO yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau ini berfluktuasi. Dimana pada tahun 2019 dan 2020 *labour turn over* pegawai cukup tinggi sebesar 5,6% dan 4,6%. Pergerakan yang fluktuatif ini ini di sebabkan beberapa hal seperti disiplin kerja. Pada rentang dari tahun 2019 dan 2020 tingkat *turn over* meningkat, terlebih pada tahun 2019 terjadi peningkatan LTO tertinggi dari tahun 2017-2022. Kondisi ini mengidentifikasi tingkat disiplin kerja menurun yang dapat mengakibatkan tingkat kinerja pegawai pada rumah sakit ini rendah.

Pengawasan menurut Siagian (2005:134) dalam Purwadi, P. (2017) dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung, dilakukan oleh pejabat pada bidang masing masing.

Pengawasan langsung dapat berbentuk: (a) Inspeksi langsung (b) Observasi ditempat, (c) Laporan ditempat, yang berarti juga penyampaian keputusan di tempat bila diperlukan karena makin kompleksnya tugas seorang pejabat, pengawasan langsung tidak selalu dapat dijalankan dan sebagai gantinya sering dilakukan dengan pengawasan tidak langsung.

2. Pengawasan tidak langsung. Pengawasan ini adalah pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk: (a) Laporan lisan, (b) Laporan tertulis. Kelemahan dari pengawasan bentuk ini adalah bahwa di dalam laporan-laporan itu hanya dibuat laporan-laporan yang baik saja yang diduga akan menyenangkan atasan. Manajer yang baik akan meminta laporan tentang hal-hal yang baik maupun yang tidak baik. Sebab kalau laporan-laporan itu berlainan dengan kenyataan akan menyebabkan pejabat

memberi kesan yang berlainan juga mengambil keputusan yang salah.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau mengenai rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau diantaranya, ada beberapa pegawai yang datang bekerja tidak tepat waktu, interaksi yang diberikan pegawai kepada pasien kurang baik, seperti kurang ramahnya pegawai dalam memberikan pelayanan, kurangnya tanggapan pegawai terhadap keluhan-keluhan pasien, tidak disiplinnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya seperti mengobrol ketika jam kerja, tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan fenomena lainnya. Tingkat kedisiplin juga dapat mencerminkan kualitas kinerja pegawai

terhadap perusahaan atau organisasi salah satu ukuran tingkat kedisiplinan adalah tingkat absensi pegawai.

Selain itu dapat juga kita jumpai bahwa masih ada pegawai yang tidak tepat waktu saat melaksanakan absensi finger print, kehadiran yang tidak tepat waktu disini tentunya jika dibiarkan dapat mengganggu pelayanan kepegawaian itu sendiri, terlebih jika pegawai tidak hadir untuk melaksanakan pelayan van kepegawaiannya yang tergambar dalam laporan kemangkiran pegawai. Keadaan seperti wabah covid-19 sekarang ini membuat teknik absensi tidak menggunakan finger print lagi dan membuat absensi tidak terpantau secara otomatis dengan mesin absensi. Pada tabel berikut ini diperlihatkan presentase absensi pegawai Rumah Hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Data Absensi Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.**

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak Hadir	Lambat Masuk	Pulang Cepat	Keluar Jam Kerja Tanpa Izin	Jumlah	Presentase
2017	100	6	8	4	5	23	23,00%
2018	104	8	7	5	7	27	25,96%
2019	175	12	5	6	8	31	17,71%
2020	179	9	3	8	7	27	15,08%
2021	175	10	4	7	5	26	14,86%

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, 2023

Dilihat dari tabel 1.2. diatas diketahui bahwa dari keseluruhan pegawai Non PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau pada tiap tahunnya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir,absensi ini berfluktuasi,terjadi peningkatan dan penurunan,dimana peningkatan absensi tertinggi terjadi pada tahun 2019 sebesar 17,71% dimana ini menjadi hal ini menunjukkan adanya indikator ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai Non PNS Sehingga dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai Non PNS terhadap pekerjaan dan organisasinya, hal ini akan berdampak pada terganggunya

aktivitas kerja yang berakibat tidak tercapainya hasil kerja yang diharapkan baik kualitas maupun kuantitas kerja tepat waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Terlepas dari itu semua, lemahnya pengawasan pimpinan kepala bagian kepegawaian berupa teguran langsung terhadap kinerja tenaga kesehatan ditengarai adanya perasaan tidak enak bila menegur pegawai yang senior yang diduga menjadi pemicu banyaknya tenaga kesehatan yang sering absen atau tidak disiplin dalam urusan absensi harian, sering terlambat melakukan absensi finger print, mangkir

dalam kegiatan apel pagi, banyak kursi kosong pada jam kerja berlangsung banyak dilakukan oleh pegawai senior.

Tidak hanya itu, keadaan lemahnya pemberian sanksi kepada pegawai senior yang melakukan pelanggaran karena adanya perasaan senioritas sehingga dirasa kurang baik bila memarahi pegawai yang lebih senior, ditambah dengan ketidak mampuan pimpinan dalam mendelegasikan tugas yang cenderung kurang menerima masukan dari

para tenaga kesehatan serta diiringi dengan teknik komunikasi yang kurang tepat baik antar pimpinan ke tenaga kesehatan maupun ke sesama tenaga kesehatan, misalnya komunikasi yang cenderung ke arah “memerintah” dan memaksakan pemikiran pimpinan sepihak untuk diterapkan di lingkungan kerja pegawainya, tentunya hal ini membuat para kinerja tenaga kerja menjadi terganggu.

**Tabel 2**  
**Data Sanksi Pegawai Non PNS di rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau**

Tahun	Jenis Sanksi		Jumlah
	Peringatan Secara Lisan	Peringatan Secara Tertulis	
2017	6	5	11
2018	7	9	16
2019	9	10	19
2020	7	7	14
2021	5	3	8

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, 2023

Dilihat dari tabel 1.3. diatas diketahui bahwa sanksi pegawai Non PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dari tahun 2017-2021 sanksi yang diberikan secara tertulis atau lisan ini berfluktuasi, terjadi peningkatan dan penurunan, dimana peningkatan sanksi terjadi pada tahun 2019 sebesar 19 dimana hal ini menunjukkan adanya indikator ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai Non PNS yang menandakan ketidakdisiplinan, dengan ketidakdisiplinan

itu dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai Non PNS terhadap pekerjaan dan organisasinya sehingga banyak pegawai Non PNS yang melakukan pelanggaran, hal ini akan berdampak pada terganggunya aktivitas kerja yang berakibat tidak tercapainya hasil kerja yang diharapkan baik kualitas maupun kuantitas kerja tepat waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

**Tabel 3**  
**Aturan Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.**

No	Peraturan Pegawai	
	Jenis	Keterangan
1	Masuk kerja	08:00 wib
2	Pulang kerja	16:00 wib
3	Pakaian	Pdh, Olahraga dan Melayu
4	Istirahat	12:00 s/d 13:00 wib
5	Absensi	Sidik jari ( <i>fingerprint</i> )

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, 2023

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut singo-

dimedjo (dalam Sutrisno, 2010; 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku

disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain

program disiplin kerja, pelatihan juga harus ditingkatkan dan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan.

**Tabel 4**  
**Daftar Kegiatan Rutinitas pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.**

No	Kegiatan	Jam	Keterangan
1	Apel pagi	07:30-07:45 wib	Hari Senin- jumat
2	Operasional kantor/ manajemen	07:30 wib- 16:30 wib	Hari Senin – jumat
3	Pengajian	13:00 wib s/d selesai	Setiap hari rabu
4	Senam sehat	08:00 – 09:00 wib	Setiap hari kamis
5	Rapat pimpinan	09:00 wib 14;00 wib	Hari senin Hari jumat
6	Rapat manajemen/Ka.Instalasi	09:00 wib s/d selesai	Hari selasa – kamis
7	Shift dokter umum/pegawai	Pagi 07:30-14:30 wib Sore 14:30 – 21:30 wib Malam 21:30-07:30 wib	Hari senin- minggu
8	Poli klinik rawat jalan	08:00-14:00 wib	Hari senin- jumat

Sumber : *Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, 2023*

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, mempunyai rutinitas (kebiasaan) yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai rumah sakit jiwa tampan sesuai dengan tanggungjawab dan jabatan masing-masing, berdasarkan peraturan pemerintah provinsi Riau.

Untuk menciptakan pegawai yang selalu berupaya memberikan pelayanan dan kinerja yang baik bagi pasien, maka pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau berusaha selalu menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku pegawainya agar berusaha lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal, untuk itu pihak manajemen rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan

kondusif bagi pegawainya sehingga terciptanya nilai- nilai dan disiplin kerja pagi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang baik dan memuaskan dari anggota organisasi tertentu juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang didukung oleh kinerja pegawai dimana pegawai yang dimiliki rumah sakit terdiri dari tenaga medis, kepegawaian, kefarmasian, keterampilan fisik, bagian teknis dan tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia,dll. Namun disini peneliti memberikan batasan bahwa yang menjadi objek penelitian adalah pegawai, dimana di rumah sakit ini pegawai adalah salah satu anggota organisasi yang dituntut untuk mampu menjalankan segala hal yang menjadi tugas dan tanggung jawab

sehingga diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Peneliti melihat tingkat kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau yang kurang baik dan diindikasikan karena kurangnya disiplin pegawai.

Berdasarkan uraian dari teori dan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian termotivasi untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau”?**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Melayu Hasibuan (2013 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Marhot Tua dalam Sunyoto (2012 : 1) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

### **Pengawasan**

Menurut Marnis (2015 : 344) pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan organisasional yang diharapkan. Kinerja aktual diketahui dari usaha-usaha optimasi pemanfaatan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas, sementara kesesuaian antara kinerja aktual dan tujuan dengan standar organisasi, yaitu apakah masukkan lebih besar, sama dengan atau lebih kecil dari keluaran. Jika ternyata masukkan lebih besar dari keluaran atau hasil aktual tidak sesuai dengan standar atau tujuan organisasional dapat dilakukan tindakan perbaikan jika diperlukan. Dengan melaksanakan fungsi pengontrolan memonitor, memeriksa, mengevaluasi dan memperbaiki berakti manajer berusaha mencegah penyimpangan-penyimpangan dari pemanfaatan sumber-sumber dari pelaksanaan kegiatan, apabila terjadi penyimpangan dari apa yang direncanakan maka dapat dilakukan tindakan perbaikan.

Sedangkan menurut manullang (2016 : 173) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Jadi dalam setiap kegiatan yang akan diselenggarakan, pengawasan selalu dibutuhkan. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat terjadi dengan efektif dan efisien. Karena melalui pengawasan diusahakan agar setiap tindakan atau perbuatan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang ada.

### **Indikator Pengawasan**

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290) terdiri dari empat indikator yaitu :

- a. Menetapkan standar (*Standars*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
- b. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
- c. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
- d. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

## Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam buku Edy Surtisno (2012 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan, memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaiknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan ada kondisi disiplin yang baik. Dalam arti lebih sempit dan banyak dipakai, disiplin berakti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan Siagian dalam buku (Edy surtisno 2012 : 8).

## Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) menjabarkan tentang dimensi kedisiplin kerja yang dibagi dalam empat di antaranya adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit jiwa tampan, Jl. HR. Soebrantas No.KM 12.5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293.

### Jenis dan Sumber Data

#### Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013:42)

#### Data Sekunder

Data skunder merupakan data premier yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data premier atau pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.Data skunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut (Umar, 2013:42). Data skunder yang diperoleh merupakan gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi dan uraian tugas masing- masing jabatan.

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 90). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga paramedis rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sebanyak 175 orang.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang memiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016 :81). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2013:174) yaitu apabila populasi

kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Karena keterbatasan waktu yang memiliki. Maka penulis mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Besaran Populasi

n = Besaran Sampel

e = Nilai Kritis

Maka di peroleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0,01)}$$

$$= \frac{175}{2,75}$$

= 63,636 di genapkan menjadi 64 orang

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang.

### Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Pengawasan	0,865	0,60	Reliabel
Kinerja	0,860	0,60	Reliabel

Sumber Olahan Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan aplikasi spss berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Pengawasan (X) terhadap variabel terikat

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Validitas

semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Pengawasan (X) dan Disiplin Kerja (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2461 karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0,2461 maka dapat diberikan kesimpulan semua pernyataan variabel Pengawasan (X) dan Disiplin Kerja (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Disiplin Kerja (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Pengawasan)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.833	4.728		3.138	.003
	TOTALX	.627	.099	.626	6.313	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari hasil pengolahan SPSS seperti pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14.833 + 0,627 X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14.833, artinya jika variabel bebas X (Pengawasan) nilainya 0, maka variabel terikat Y (Disiplin Kerja) sebesar 14.833.
- Koefisien regresi variabel X (Pengawasan) sebesar 0,610 artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,627 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja. Semakin Baik Pengawasannya maka Disiplin Kerjanya akan meningkat.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.391	.381	4.783

a. Predictors: (Constant), TOTALX  
 b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai R= .0,764<sup>a</sup>. Hal ini berarti Pengawasan memiliki hubungan terhadap Disiplin Kerja. R<sup>2</sup> atau R Square sebesar 0,391 atau 39,1%. Nilai ini dapat diartikan bahwa Pengawasan memberikan kontribusi/sumbangan terhadap Disiplin Kerja sebesar 39,1% sedangkan

### Uji t

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung untuk variabel bebas Pengawasan (X) adalah 6,313. Nilai ttabel dengan df n-k-1 maka 64-1-1=62 dan tingkat kepercayaan 5 % atau 0,05, adalah 1.998. Dari nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,313 > 1.998$  artinya, adanya pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai Non PNS PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

60,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan tentang pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara diskriptif menunjukkan bahwa variabel Pengawasan mendapat skor rata-rata dari 12 pernyataan sebesar 3,92 atau dalam kategori setuju, begitu juga variabel Disiplin Kerja dengan skor rata-rata dari 12 pernyataan sebesar 3,70 atau dalam kategori setuju.
2. Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear sederhana dengan persamaan :  $Y = 14,8378 + 0,627 X$   
Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:  
Konstanta sebesar 14.837, artinya jika variabel bebas X (Pengawasan) nilainya 0, maka variabel terikat Y (Disiplin Kerja) sebesar 14.837.  
Koefisien regresi variabel X (Pengawasan) sebesar 0,627 artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka Disiplin Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,627. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja. Semakin Baik Pengawasan maka Disiplin Kerja semakin meningkat.
3. Diperoleh nilai thitung untuk variabel variabel bebas Pengawasan (X) adalah 6,313. Nilai ttabel dengan df  $n-k-1$  maka  $64-1-1=62$  dan tingkat kepercayaan 5 % atau 0,05, adalah 1.998. Dari nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan thitung > ttabel atau  $6,313 > 1.998$  artinya, adanya

pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. diperoleh nilai  $R = 0,626$ . Hal ini berarti Pengawasan memiliki hubungan terhadap Disiplin Kerja.  $R^2$  atau R Square sebesar 0,391 atau 39,1 %. Nilai ini dapat diartikan bahwa Pengawasan memberikan kontribusi/sumbangan terhadap Disiplin Kerja sebesar 39,1 % sedangkan 60,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Agar. Pimpinan memiliki skala pengukuran untuk pelaksanaan suatu kegiatan yang ditetapkan sebagai standarisasi pengawasan
2. Sebaiknya Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau bekerja sesuai dengan Standar kerja yang ditetapkan oleh instansi/ rumah sakit tersebut.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar mampu melihat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Disiplin kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

### DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Andespa, Roni. 2012. Metodologi Riset Bisnis. Pekanbaru : Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al Huda Press.

Ghozali. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Cetakan. Keempat, Dinas Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hani, Handoko. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

- Jenita. 2013. Statistik I, cetakan keempat, UIR press, Pekanbaru
- Sopiah. 2013. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Andi Offsel.
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2012). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghallia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Herdian Dito, Anoki. 2010. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga)". Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Sarjana Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Tri Rahmawati, Kartika.2012. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (studi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Pasuruhan)". Tesis tidak dipublikasikan, Progran Pascasarjana Sarjana Ekonomi, Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim.
- Muryanto, Eko. 2013. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)". Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Sarjana Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Tewu, M. E. (2015). Peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di Desa Tember. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(3).
- Purwadi, P. (2017). Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda. *Akuntabel*, 14(2), 187-194