

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM AT-TAQWA GUMAWANG

FITRA MARGARET

Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Trisna Negara
fitramargaraja1@gmail.com

Abstract

This research is eksplanasi research using sample 20% from population that is 40 responden. Using simple random sampling method. Data analysis method used is descriptive analysis method percentage, multiple correlation coefficient and multiple linear regression analysis. Technique of data and research test using classical assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. Using multiple correlation coefficients to know the relationship of variables X and Y variable simultaneously of 0.525 or 52%, using SPSS 16 obtained multiple regression equation $Y = 22.324 + 0.349X_1 + 0.239X_2$. Partial test results obtained t arithmetic $1.968 < t \text{ table } 2.026$ significance $0.057 > 0.05$ means H_1 rejected, work discipline obtained t arithmetic $1.755 < t \text{ table } 2.026$ significance $0.088 > 0.05$ means H_2 rejected. F test results show F calculate $7.050 > F \text{ table } 3.25$ with significance value = $0.003 < 0.05$ which means H_3 accepted.

Keywords: supervision, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian eksplanasi dengan menggunakan sampel 20% dari populasi yaitu 40 responden. Menggunakan metode kuesioner simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif persentase, koefisien korelasi ganda dan analisis regresi linier berganda. Teknik uji data dan penelitian menggunakan uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Menggunakan koefisien korelasi ganda mengetahui hubungan variabel X dan Variabel Y secara simultan sebesar 0,525 atau 52%, dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 22.324 + 0,349X_1 + 0,239X_2$. Hasil uji parsial pengawasan diperoleh t hitung $1,968 < t \text{ tabel } 2,026$ signifikansi $0,057 > 0,05$ berarti H_1 ditolak, disiplin kerja diperoleh t hitung $1,755 < t \text{ tabel } 2,026$ signifikansi $0,088 > 0,05$ berarti H_2 ditolak. Hasil uji F menunjukkan F hitung $7,050 > F \text{ tabel } 3,25$ dengan nilai signifikansi = $0,003 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima.

Kata Kunci : pengawasan, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu) ataupun secara bersama-sama (kelompok) yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan. Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik



sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang baik tergambar pada pencapaian kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan atau organisasi dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan kinerja sumber daya manusia yang baik serta dapat terwujudnya pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas pada pengaruh-pengaruh yang terdapat di dalam maupun di luar organisasi atau perusahaan, jika kita lihat faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengawasan dan disiplin kerja.

Pengawasan kerja atau pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Hani Handoko (2003:366) mengatakan bahwa pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan atau kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291) merupakan 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. Menurut Malayu (2007:193) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2006:339) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya mengacu pada



kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja. Penilaian kinerja yang dimaksud merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja. Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seseorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang adalah dari segi pengawasan dan disiplin kerja telah diterapkan kepada karyawan tetapi masih ada ditemukan karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan dan kinerja karyawan dinilai masih belum maksimal. Secara teori yang telah peneliti dan penulis baca dari berbagai macam sumber bahwa jika pengawasan dan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan baik pula dan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengawasan dan disiplin kerja terhadap pengaruh kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang.

LANDASAN TEORI

Landasan Teori sangat penting dalam sebuah penelitian, peneliti tidak bisa mengembangkan masalah yang mungkin ditemui di tempat penelitian jika tidak memiliki acuan landasan teori yang mendukungnya. Dalam penelitian landasan teori layaknya fondasi pada sebuah bangunan. Bangunan akan terlihat kokoh bila fondasinya kuat, begitu pula dengan penulisan jurnal, tanpa landasan teori penelitian dan metode yang digunakan tidak akan berjalan lancar. Peneliti juga tidak bisa membuat pengukuran atau tidak memiliki standar alat ukur jika tidak ada landasan teori.

Pengawasan

Menurut Siagian (2005:125) Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan



teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional. George R. Terry (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan fungsi pengawasan Simbolon (2004:62) mengemukakan bahwa, fungsi dari pengawasan yaitu:

1. Mempertebal rasa dan tanggung jawab terhadap karyawan yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Mendidik para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Selanjutnya Terry dan Leslie (2005 : 238-239) mengemukakan bahwa fungsi pengawasan ialah cara menentukan, apakah diperlukan sesuatu penyesuaian atau tidak dan karena itu ia harus merupakan bagian integral dari sistem manajemen.

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan sebagaimana tertuang dalam pasal 81 yaitu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan, melindungi penerima pelayanan kesehatan dan masyarakat atas tindakan yang dilakukan tenaga kesehatan, memberikan kepastian hukum bagi masyarakat dan tenaga kesehatan.

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan sebagaimana tertuang pada pasal 183, pengawasan mempunyai fungsi yaitu memasuki setiap tempat yang diduga digunakan dalam kegiatan yang berhubungan dengan penyelenggaraan upaya kesehatan, memeriksa perizinan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan dan fasilitas kesehatan.



Tipe-Tipe Pengawasan Kerja. Hani Handoko (2003:361) berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe pengawasan kerja, diantaranya adalah Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*), Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*Concurrent Control*), Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)

Tahapan dalam Pengawasan, menurut Manullang (2004 : 184) untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa *fase* atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari : Menetapkan alat ukur (*standard*), Mengadakan penilaian (*evaluate*), Mengadakan tindakan perbaikan (*corective action*)

Indikator Pengawasan Kerja Hani Handoko (2003:362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah : Penetapan standar, Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan, Pengukuran pelaksanaan pekerjaan , Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, Perbaikan atas penyimpangan.

Disiplin Kerja

Abdurrahmat (2006:172) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Jenis-Jenis Disiplin, Terdapat tiga jenis disiplin dalam organisasi menurut Hani Handoko (2001:208) yaitu Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progresif

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Abdurrahmat (2006:173) diantaranya ialah Balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan. Indikator yang mempengaruhi disiplin, menurut Hasibuan (2006:214) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Sedangkan macam-Macam Disiplin menurut Jasin dalam Avin Fadilla Helmi (1996) berpendapat bahwa terdapat dua jenis disiplin, antara lain disiplin diri dan disiplin kelompok.

Kinerja Karyawan

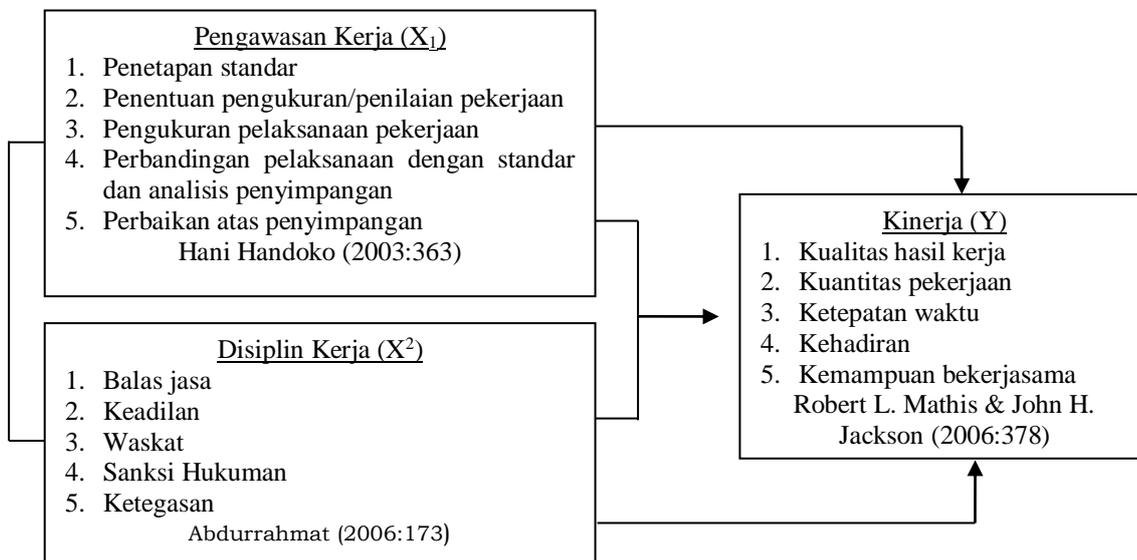
Mangkunegara (2009:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Simamora (2006:339) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja menurut Simamora (2006:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan khusus penilai kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni Simamora (2006:343) adalah tujuan evaluasi (*evaluation*), tujuan pengembangan (*development*)

Sedangkan untuk indikator Kinerja Karyawan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut : Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerjasama.

Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Landasan Teori

Hipotesis

- H₁. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Desa Tanah Merah Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur secara parsial.
- H₂. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Desa Tanah Merah Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur secara parsial.
- H₃. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Desa Tanah Merah Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur secara simultan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dan survey. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan cara kuisioner atau angket, observasi dan dokumentasi. Objek dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang sebanyak 201 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebesar 20% dari populasi ($20\% \times 210$) adalah 40 sampel. Metode kuisioner (angket) dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*.

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan menggunakan analisis interval lima tingkatan. Menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus koefisien product moment dan koefisien korelasi ganda. Menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk teknik uji dalam penelitian ini menggunakan teknik uji data dan penelitian yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Serta menggunakan alat bantu *Statistical Package For The Social Sciences For Windows Versi 16*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Persentase

Hasil dari analisis deskriptif persentase persepsi responden tentang pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur adalah sebagai berikut :



Tabel 1. Analisa deskriptif Persentase Variabel Pengawasan

Skor Maksimal	2400	Interval Skor	Interval	Kriteria
Skor Minimal	480	2016 - 2400	84% ≤% Skor ≤100%	Sangat Tinggi
Rentang Skor	1920	1632 - 2016	68% ≤% Skor ≤84%	Tinggi
Interval Kelas	384	1248 - 1632	52% ≤% Skor ≤68%	Cukup
Interval Skor	1782	864 - 1248	36% ≤% Skor ≤52%	Rendah
Interval Persentase	74,3	480 - 864	20% ≤% Skor ≤36%	Sangat Rendah

Sumber : Angket Data Yang Diolah

Tabel 2. Analisa deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja

Skor Maksimal	2600	Interval Skor	Interval	Kriteria
Skor Minimal	520	2184 - 2600	84% ≤% Skor ≤100%	Sangat Tinggi
Rentang Skor	2080	1768 - 2184	68% ≤% Skor ≤84%	Tinggi
Interval Kelas	416	1352 - 1768	52% ≤% Skor ≤68%	Cukup
Interval Skor	1886	936 - 1352	36% ≤% Skor ≤52%	Rendah
Interval Persentase	72,5	520 - 936	20% ≤% Skor ≤36%	Sangat Rendah

Sumber : Angket Data Yang Diolah

Tabel 3. Analisa deskriptif Persentase Variabel Kinerja Karyawan

Skor Maksimal	2600	Interval Skor	Interval	Kriteria
Skor Minimal	520	2184 - 2600	84% ≤% Skor ≤100%	Sangat Tinggi
Rentang Skor	2080	1768 - 2184	68% ≤% Skor ≤84%	Tinggi
Interval Kelas	416	1352 - 1768	52% ≤% Skor ≤68%	Cukup
Interval Skor	1967	936 - 1352	36% ≤% Skor ≤52%	Rendah
Interval Persentase	75,7	520 - 936	20% ≤% Skor ≤36%	Sangat Rendah

Sumber : Angket Data Yang Diolah

Koefisien Korelasi Ganda

Korelasi Ganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Pengaruh Variabel Pengawasan Dan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan). Sebelum menggunakan rumus koefisien korelasi ganda, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment untuk membantu dalam penyelesaian rumus koefisien korelasi ganda. Hasil dari perhitungan tersebut adalah :

Tabel 3. Tabel Interpretasi

Nilai Koefisien	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi Product Moment (Perhitungan Manual)

X ₁	1782	X ₁ .Y	88128	X ₁ ²	80370
X ₂	1886	X ₂ .Y	93369	X ₂ ²	90590
Y	1967	X ₁ .X ₁	84671	Y ²	97899
ryx1					0,46
ryx2					0,44
rx1x2					0,50

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti

Tabel 5. Korelasi Product Moment SPSS for windows 16

Correlations				
		Pengawasan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Pengawasan	Pearson Correlation	1	0.508**	0.464**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.003
	N	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0.508**	1	0.447**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.004
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0.464**	0.447**	1
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.004	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6. Model Summary SPSS for windows 16

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.525 ^a	0.276	0.237	4.78859	0.276	7.050	2	37	0.003

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Berdasarkan tabel *output model summary SPSS for windows 16*, diketahui bahwa besarnya hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,525 atau 52,5 %, hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang berdasarkan tabel interpretasi. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur adalah 0,276 atau 27,6% sedangkan 72,4% ditentukan oleh variabel lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Linear Berganda SPSS for windows 16

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.348	7.261		3.078	0.004		
	Pengawasan	0.349	0.177	0.320	1.968	0.057	0.742	1.348
	Disiplin Kerja	0.239	0.136	0.285	1.755	0.088	0.742	1.348

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 7 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 22.324 + 0.349X_1 + 0.239X_2$$

Persamaan diatas mengandung makna :

1. Konstanta sebesar 22.348. Jika variabel pengawasan dan disiplin kerja sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan adalah 22.348.
2. Nilai koefisien pengawasan sebesar 0.349 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.349 jika nilai dari variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0.239 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja maka akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.239 jika nilai dari variabel lain tetap.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2009:74).

Berdasarkan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* terlihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka distribusi normal, jika nilai probabilitas < 0,05 maka distribusi tidak normal atau ditolak. Dari hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* sebesar 0,722 atau probabilitas > 0,05. Maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas SPSS for windows 16
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.66419252
Most Extreme Differences	Absolute	0.110
	Positive	0.110
	Negative	-0.079
Kolmogorov-Smirnov Z		0.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.722

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* dari *output* komputer program *SPSS for Windows*. Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai *VIF* di bawah “10” dan mempunyai angka *Tolerance* di bawah “1” (Imam Ghozali, 2009:73). Hasil dari uji tersebut adalah :

Tabel 9. Uji Multikolinieritas SPSS for windows 16
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.348	7.261			3.078	0.004		
Pengawasan	0.349	0.177	0.320		1.968	0.057	0.742	1.348
Disiplin Kerja	0.239	0.136	0.285		1.755	0.088	0.742	1.348

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel pengawasan dan disiplin kerja yakni 0.742 atau di bawah angka 1. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* variabel pengawasan dan disiplin kerja yakni 1.348 atau lebih kecil dari angka 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara membaca hasil uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 kesimpulannya tidak

terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji tersebut yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas SPSS for windows 16

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.088	4.153		2.189	0.035		
	Pengawasan	0.000	0.101	0.001	0.003	0.998	0.742	1.348
	Disiplin Kerja	-0.114	0.078	-0.270	-1.469	0.150	0.742	1.348

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan sebesar 0.998 lebih besar dari 0.05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pengawasan. Sementara itu, diketahui signifikansi variabel disiplin kerja yakni 0.150 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Kriteria pada uji parsial ialah :

- Jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pengawasan diperoleh t hitung sebesar 1,968 dengan nilai signifikansi 0.057 karena nilai signifikan lebih besar dari 0.05 (sig > 0.05) dan t hitung 1,968 < dari t tabel 2,026 maka Ha ditolak dan Ho diterima, hal ini menunjukkan bahwa H₁ yang berbunyi Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur secara parsial ditolak.

Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t (parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.348	7.261		3.078	0.004
	Pengawasan	0.349	0.177	0.320	1.968	0.057
	Disiplin Kerja	0.239	0.136	0.285	1.755	0.088

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar 1.755 dengan nilai signifikan 0.088. Artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) dan t hitung $1,755 <$ dari t tabel 2,026 maka H_a ditolak dan H_o diterima, hal ini menunjukkan bahwa H_2 yang berbunyi Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur secara parsial ditolak.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$.

Tabel 12. Uji Hipotesis Secara Simultan / Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.342	2	161.671	7.050	0.003 ^a
	Residual	848.433	37	22.931		
	Total	1171.775	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau f tabel $<$ dari f tabel maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau f tabel $>$ dari f tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) tertera pada tabel 12 diperoleh F hitung = 7,050 dengan nilai signifikansi 0.003 karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 dan f hitung 7.050 > dari f tabel 3.25 maka H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan bahwa H_3 yang berbunyi Ada pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur secara simultan diterima.

KESIMPULAN

1. Tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.
2. Tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.
3. Adanya pengaruh yang signifikansi antara variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- [UURI]. 2009. *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Jakarta : Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- [UURI]. 2014. *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan*. Jakarta : Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Helmi, Alvin Fadila. 1996. *Disiplin Kerja*. Jogjakarta : Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2 Desember 1996. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.



Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press P.O.BOX 14 : Bulaksumur Yogyakarta.

Mathis, Robert L. Dan Jakson, Jhon H. 2006. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.

R Terry, George. 2006. *Principles of Management*. (Alih bahasa winardi). Alumni Bandung.

Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Siswanto, Bejo. 2005. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional". Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : STIE YKPN.

Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar–Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.