

e-ISSN: [2963-0746](#), p-ISSN: [2963-0738](#)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i4>

Received: 03 Oktober 2023, Revised: 22 Oktober 2023, Published: 30 November 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung)

Dian Nurpaída¹, Widiya Avianti², S. Ridwan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this research is to know and analyze: (1) Supervision (2) Work Discipline; (3) Employee Performance; and (4) Effect of Supervision and Work Discipline on the Performance of Personnel Section of the Bandung Mental Hospital, either simultaneously or partially. The research method used in this study was a descriptive survey and an explanatory survey. The unit of analysis in this study were employees in the Personnel Section of the Bandung Mental Hospital with a sample of 56 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the study, it was found that the Supervision of the Personnel Section of the Bandung Mental Hospital was good, the Work Discipline in the Personnel Section of the Bandung Mental Hospital in general can be said to be good, the performance of the Staffing Section of the Bandung Mental Hospital is currently considered good. Supervision and Work Discipline simultaneously affect the Performance of the Personnel Section of the Bandung Mental Hospital. However, partially the dominant Work Discipline influences Performance rather than Supervision. Because Work Discipline is more dominant in influencing performance, being the first priority in improving performance, the Personnel Section of the Bandung Mental Hospital is expected to remain consistent in maintaining existing conditions, so that they are able to work more professionally.*

Keyword: *Supervision, Work Discipline and Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengawasan (2) Disiplin Kerja; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung dengan sampel sebanyak 56 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah

cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Pengawasan pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung baik, Disiplin Kerja pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung pada umumnya dapat dikatakan baik, Kinerja Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung saat ini dinilai baik. Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung. Namun secara parsial Disiplin Kerja dominan mempengaruhi Kinerja daripada Pengawasan. Karena Disiplin Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan Kinerja maka Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung diharapkan untuk tetap konsisten mempertahankan kondisi yang ada, sehingga mampu bekerja lebih profesional.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Penduduk Jawa Barat menurut sensus tahun 2020 jumlahnya mencapai 49.56 juta jiwa, dimana itu merupakan sebuah asset dan potensi yang mempunyai jumlah penduduk yang padat. Dengan banyaknya jumlah penduduk sudah barang tentu menjadi suatu yang diproyeksikan akan banyak masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan baik secara preventif, kuratif maupun rehabilitatif, maka untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat tersebut dibangunlah banyak tempat pelayanan kesehatan dan rumah sakit di Jawa Barat yang terdiri dari Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus.

Dari sekian banyaknya rumah Sakit di Jawa Barat salah satunya yaitu Rumah Sakit Jiwa Bandung dimana kekhususannya untuk penanganan Gangguan Jiwa, mental serta rehabilitatif di bidang kesehatan Jiwa. Rumah Sakit Jiwa Bandung dalam meningkatkan kualitas pelayanannya maka dengan secara berjenjang meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Bandung yaitu dengan cara memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Supranto, 2019:1).

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai

secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. (Handoko, 2011:208).

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 340/MENKES/PER/III/2020 rumah sakit adalah institusi pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Faktor lain yang memiliki pengaruh yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pasien serta loyalitas pasien. Dalam kaitan penelitian ini, kepuasan yang dibentuk itu oleh pasien. Jika pasien sudah mulai merasakan puas atas pelayanan rumah sakit, maka pasien tersebut akan loyal di kemudian hari. Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja Pegawai di lingkungan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan Pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokoknya sebagai pegawai di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.

Saydam (2016:284) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekotarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Dalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi.

Perusahaan yang dalam kaitan penelitian ini adalah organisasi, memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar dapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan professional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil, khususnya para Pegawai yang berada di lingkungan organisasi.

Teori diatas memperkuat pendapat bahwa Pengawasan dan disiplin Pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja mengajar Pegawai, Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung. Asumsi ini menjadi fokus diadakannya penelitian lebih lanjut di Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung.

Dari uraian-uraian tersebut, maka kurang optimalnya kinerja Pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya Pengawasan Kepala Rumah Sakit tersebut. Hal ini diperkuat oleh temuan Peneliti sebagai berikut :

1. Sebanyak 53% Pegawai mengaku kuranga dekat dan tidak mampu berinteraksi dengan baik kepada kepala departemen
2. Sebanyak 25% tidak secara langsung mendapatkan perhatian kepala departemen.

Dari pendapat-pendapat tersebut, maka kurang optimalnya kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung, diduga disebabkan oleh rendahnya Disiplin Kerja Pegawai tersebut.

Ada beberapa temuan Peneliti yang menunjukkan kurangnya Disiplin Kerja Pegawai berdasarkan indicator-indikator di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Observasi Awal mengenai Disiplin Kerja Pegawai Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung

| No. | Indikator | Temuan Observasi | Contoh Realita |
|-----|--|---|---|
| 1. | Persistensi pada kegiatan | Tingkat absensi terlalu tinggi - 38% pada tahun 2020, dan - 42% pada tahun 2021 | Cukup banyak Pegawai yang membolos untuk mengabsen dan hanya meninggalkan pekerjaan. |
| 2. | Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan | 53% Pegawai kurang menjalankan SOP | <ul style="list-style-type: none"> • SOP relatif sering dilanggar • Pegawai lebih sering menggunakan metoda tradisional dalam absensi |
| 3. | Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan | Persiapan dan perencanaan dalam penyelesaian tugas | Persiapan dan penyelesaian tugas cenderung asal-asalan sehingga kurang efektif dalam pelaksanaannya |
| 4. | Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan | Pegawai kurang mengetahui kelemahan pribadinya | Beberapa Pegawai lebih masih terlalu banyak diberi arahan oleh Kepala Organisasi |
| 5. | Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan | Pegawai kurang menguasai situasi di tempat kerja | Hasil evaluasi Kinerja memperlihatkan nilai yang kurang baik, namun belum ada upaya perbaikan yang signifikan. |

Sumber: hasil observasi awal, 2021

METODE

Sebagai variabel independent (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah Pengawasan dan Disiplin Kerja. Sedangkan objek penelitian yang merupakan dependent variabel (variabel tak bebas) adalah Kinerja Pegawai, unsur ini diteliti karena untuk lebih mengetahui secara mendalam mengenai Kinerja Pegawai.

Dengan dasar pertimbangan tujuan studi, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menganalisa kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan analisis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey. Tipe investigasi yang digunakan adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara independent variabel, dalam hal ini Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap dependent variabel, yaitu Kinerja Pegawai. Unit analisis dari penelitian ini adalah individu Pegawai. Dilihat dari time horizon-nya, penelitian ini bersifat cross sectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan di Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung. Herujito (2001) pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan secara efektif dan efisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pegawai Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung Berpersepsi Setuju pada pengawasan Kepala Rumah Sakit, dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini mereka merasa kurang tepat dan kurang sesuai atas pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Rumah Sakit. Hal ini diharapkan tidak berpengaruh pada pekerjaan/mengajar menjalankan tugas dan fungsi masing-masing sebagai Pegawai.

Disiplin Kerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta loyalitas pelanggan. Dalam kaitan penelitian ini, kepuasan yang dibentuk itu oleh Pasien. Jika Pasien sudah mulai merasakan puas atas pelayanan Rumah Sakit, maka Pasien tersebut akan loyal di kemudian hari. Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja Pegawai di lingkungan Rumah Sakit. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan Pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokoknya sebagai pengajar di lingkungan Rumah Sakit.

Disiplin kerja Pegawai Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung sudah baik. Hal ini sejalan dengan, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009:825)

Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (2003:397), mengatakan pengertian bahwa: "kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output", juga bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung berpersepsi setuju bahwa mereka memiliki kinerja yang tinggi, namun ada hal perlu diperhatikan yaitu metode yang akan diajarkan kurang diserap oleh Pasien dan kurang optimalnya Pegawai dalam membuat bahan ajar sebagai kewajiban bagi Pegawai, sehingga proses belajar mengajar tidak optimal dan tujuan pembelajaran tidak tercapai. sebab menurut Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang responden dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Siagian (2008:105) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi yang

ditunjukkan oleh responden, ia merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung.

Tabel 2. Matriks Korelasi Antar Variabel

| | | Correlations | | |
|---------------------|----------------|--------------|------------|-------------------|
| | | KINERJA | PENGAWASAN | DISIPLIN KERJA |
| Pearson Correlation | KINERJA | 1.000 | .647 | .680 |
| | PENGAWASAN | .647 | 1.000 | .686 |
| | DISIPLIN KERJA | .680 | .686 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | KINERJA | . | .000 | .000 |
| | PENGAWASAN | .000 | . | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .000 | .000 | . |
| N | KINERJA | 56 | 56 | 56 |
| | PENGAWASAN | 56 | 56 | 56 |
| | DISIPLIN KERJA | 56 | 56 | 56 |

Sumber : hasil output SPSS

1. Hubungan variabel pengawasan (X1) dengan variabel disiplin kerja (X2), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.686. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengawasan dan disiplin mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat
2. Hubungan variabel antara pengawasan (X1) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.647. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengawasan dengan kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat
3. Hubungan variabel antara disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.680. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dengan kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan. Untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) responden Pegawai di Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung, dimana statistik hipotesis dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

Ho : $X1 YP = X2 YP = 0$ Tidak terdapat pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja

Hi : $Y X1 P = Y X2 P \neq 0$ Terdapat pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari perhitungan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Secara Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 148.102 | 2 | 69.051 | 29.217 | .000 ^b |
| | Residual | 125.260 | 53 | 2.363 | | |
| | Total | 263.362 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN

Sumber : hasil perhitungan melalui SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata Fhitung sebesar 29.217 lebih besar dari ttabel 3.23 ($F_o > F_{\alpha} : (k,n-k-1)$ ($29.217 > 3.23$), sehingga hipotesis diterima atau H_0 ditolak. Berarti pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan yaitu:

Pengujian Hipotesis Secara Individu. Pengujian secara individu dilakukan ketika pengujian secara simultan menolak hipotesis nol berarti sekurang-kurangnya ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan uji yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individu (pengujian secara parsial).

$H_o : Y \text{ X}_2 P = 0$, Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

$H_i : 2 \text{ X YP} \neq 0$, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Tabel 4. Pengujian hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

| Koefisien Jalur | | t_{hitung} | t_{tabel} | Kesimpulan |
|-----------------|-------|--------------|-------------|--|
| PYX_1 | 0.340 | 2.614 | 0.012 | H_o tolak Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja |
| PYX_2 | 0.447 | 3.434 | 0.002 | H_o tolak Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja |

Sumber : hasil perhitungan

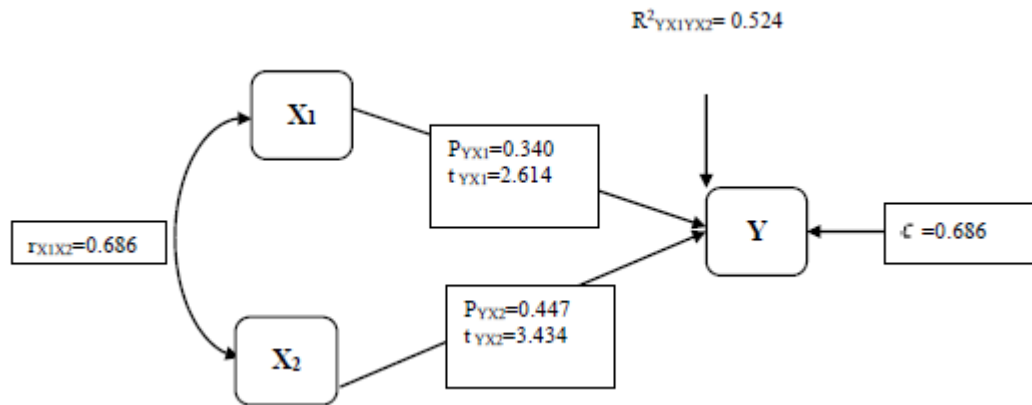
Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga t_{hitung} jatuh didaerah H_0 ditolak artinya koefisien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek pengawasan dan aspek disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 5. Pengujian Korelasi antar variabel X

| Koefisien Korelasi | T_{hitung} | t_{tabel} $\alpha = 0,05$ | Kesimpulan |
|--------------------|--------------|--------------------------------|---|
| 0.686 | 6.048 | 0.012 | H_o tolak Terdapat hubungan yang signifikan antara X_1 dan X_2 |

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian kolerasi antar variabel X, ternyata thitung > ttabel, maka H0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel pengawasan dan disiplin kerja secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Sumber : data yang diolah

Gambar 1. Diagram Kausal antara Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur di atas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel, maka pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung adalah :

Tabel 6. Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X dan Y

| Interpretasi Analisis Jalur | | |
|---|----------|------------|
| Keterangan | Pengaruh | % |
| Pengaruh X ₁ , X ₂ ke Y | 0.681 | 68.1 |
| Pengaruh Diluar X ₁ , X ₂ dan Y | 0.319 | 31.9 |
| Jumlah | | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 68.1 %, sedangkan sisanya sebesar 31.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun apabila dilihat secara parsial disiplin lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada pengawasan. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator dari pengawasan dan disiplin kerja dijadikan suatu aspek pengukuran kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengawasan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada Pegawai Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung dapat dilihat pada tabel 4.38 dibawah ini :

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Pengawasan Terhadap kinerja

| Interpretasi Analisis Jalur | | | |
|-----------------------------|---|---------------|--------------|
| Ket | | Pengaruh | % |
| X ₁ | Pengaruh langsung ke Y | 0.1156 | 11.56 |
| | Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y | 0.1043 | 10.43 |
| Jumlah | | 0.2199 | 21.99 |

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi pengawasan terhadap kinerja secara langsung sebesar 21.99% dengan koefisien thitung sebesar 2.614, sedangkan untuk nilai ttabel

pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 0.012$, karena nilai thitung $>$ ttabel, serta tidak langsung melalui variabel disiplin kerja sebesar 10.43%. Sedangkan kontribusi pengawasan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 21.99%, dapat disimpulkan bahwa pengawasan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor pengawasan, karena faktor pengawasan terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.39 di bawah ini :

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

| Interpretasi Analisis Jalur | | | |
|-----------------------------|--|----------|-------|
| Ket | | Pengaruh | % |
| X_2 | Pengaruh langsung ke Y | 0.2001 | 20.01 |
| | Pengaruh tidak langsung melalui X_2 ke Y | 0.1043 | 10.43 |
| Jumlah | | 0.3044 | 30.44 |

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja secara langsung sebesar 20.04%, dengan koefisien thitung sebesar 3.434, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 0.001$, karena nilai thitung $>$ ttabel, serta tidak langsung melalui variabel pengawasan sebesar 10.43%. Sedangkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 30.44%, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila disiplin kerja meningkat sehingga kinerja akan meningkat pula. hal ini sejalan dengan terdapat dalam diri setiap individu secara khusus pada diri Pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sebagai pemimpin di dalam Rumah Sakit apabila dikembangkan dengan baik dapat membantu dirinya dalam memenuhi kekurangannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu studi pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan menjadi hal terpenting dalam setiap institusi yang ada baik bisnis maupun non bisnis. Pengawasan tercermi dari perilaku yang dimiliki atasan terhadap bawahan. Pengawasan yang dilakukan kepala Rumah Sakit Jiwa Bandung sudah sangat diminat oleh para Pegawai sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja Pegawai.
2. Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan terdapat dalam diri setiap individu secara khusus pada diri Pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sebagai pemimpin di dalam Rumah Sakit apabila dikembangkan dengan baik dapat membantu dirinya dalam memenuhi kekurangannya. Terlihat bahwa disiplin kerja Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung tergolong membaik. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta loyalitas pelanggan. Dalam kaitan penelitian ini, kepuasan yang dibentuk itu oleh Pasien. Jika Pasien sudah mulai merasakan puas atas pelayanan Rumah Sakit, maka Pasien tersebut akan loyal di kemudian hari. Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja Pegawai di lingkungan Rumah Sakit. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan Pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokoknya sebagai pengajar di lingkungan Rumah Sakit.
3. Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung. Namun secara parsial disiplin kerja lebih

dominan mempengaruhi kinerja Pegawai daripada pengawasan. Secara parsial, pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, sehingga apabila pengawasan yang dilakukan kepala Rumah Sakit sesuai/tepat, maka kinerja Pegawai akan meningkat pula.
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin kerja Pegawai, maka kinerja Pegawai akan semakin tinggi pula.

REFERENSI

- Engkoswara. 2010. Dasar-dasar Administrasi Pendidikan. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Winataputra, Udin S. 2018. Teori Belajar Minat dan Pembelajaran. UT
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Bafadal, Ibrahim. 2013. Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Rohiat. 2019. Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktek. Bandung: PT Refika Aditama
- Umar, Husein. 2018. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Supardi. 2012. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kusnendi. 2018. Model-model Persamaan Struktural. Bandung: Alfabeta
- Ghazali, Imam. 2017. Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: BPP Undip
- Mulyasa, Enco. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Human Resources Management. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta
- Soekanto, Toeti dan Udin Saripudin Winataputra. 2000. Teori Belajar dan Model Pembelajaran. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti
- Thoha. 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2002. Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Stoner, et al. 2000. Manajemen. Jilid I. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Djembatan
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, S.P. Malayu. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara