

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT Jiwa TAMPAN, PEKANBARU

Mohd. Winario<sup>1</sup>, Dian Novita<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Kampar, Indonesia

Email: [mohd.winario@universitaspahlawan.ac.id](mailto:mohd.winario@universitaspahlawan.ac.id)

<sup>2</sup>Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Pekanbaru, Riau-Indonesia

Email: [dian.novita@gmail.com](mailto:dian.novita@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of the leadership and supervision variables partially and simultaneously on the work discipline of the handsome mental hospital employees. Analysis This study uses two independent variables, leadership and supervision, and one dependent variable is work discipline. The sample in this study were employees of the Pekanbaru Tampan Mental Hospital with a stratified random sampling method, namely sampling that did not provide equal opportunities or opportunities for each member of the population to be selected as samples. Data collection techniques were carried out by means of questionnaires and interviews. The total population is 219 and the samples obtained are 69 people. The results obtained that the t value is known to have a tcount of  $2,048 > 1,991$ , so it can be concluded that the variables of leadership (X1) and supervision (X2) have a significant effect on Work Discipline (Y). The results obtained that the R2 value of the coefficient of determination is 0.458. This means 45.8% while the remaining 54.2%. explained by other variables not discussed in this study.*

**Keywords:** Leadership, Supervision and Work Discipline

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable Kepemimpinan dan Pengawasan secara parsial dan simultan terhadap Disiplin Kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan. Analisis Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, kepemimpinan dan pengawasan, dan satu Variabel dependennya adalah disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan teknik metode sampel acak stratifikasi (*stratified random sampling* adalah pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk di pilih sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Kuisisioner dan Wawancara. Jumlah Populasi 219 dan sampel yang didapat sebanyak 69 orang. Hasil diperoleh nilai t diketahui nilai thitung sebesar  $2,048 > 1,991$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) . Hasil diperoleh Nilai R<sup>2</sup> nilai koefisien determinasi sebesar 0,458. Hal ini berarti 45,8 % sedangkan sisanya 54,2 % . dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada didalam organisasi, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan, dari level yang paling bawah, seperti satpam, pekerja dibagian pemrosesan barang untuk jenis perusahaan produksi, atau juga tenaga penjual langsung (*direct seller*) yang direkrut perusahaan hingga ke posisi direktur utama (*Chief Executif Officer*) yang menempati level teratas dalam bisnis perusahaan.

Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para

karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menyadari pentingnya hal tersebut maka Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berusaha untuk mengembangkan sistem pelayanan baik dari segi tenaga kerja maupun dukungan teknologi terkini demi terciptanya suatu sistem yang terpadu dalam memberikan pelayanan terbaik kepada mitra kerja. Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, salah satu organisasi perangkat daerah ditingkat Provinsi Riau bertugas membantu kepala daerah dibidang pengelolaan aset daerah sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 9 tahun 2014 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pelayanan rumah sakit khusus jiwa dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Kedisiplinan sangat penting dalam suatu organisasi, guna untuk mendapatkan hasil kinerja yang efektif dan efisien. Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru penulis melihat fenomena dari hasil survey yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang ada pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru belum efisien. Masih banyak pegawai yang melanggar peraturan disiplin, diantaranya penulis melihat pelanggaran peraturan terdapat pada absensi pegawai. Berikut ini penulis sajikan data absensi karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1 Data Absensi Pegawai RSJ Tampan Pekanbaru Pada Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja Efektif	Absensi				Jumlah Absensi	Persentase (%)
			Izin	sakit	cuti	Alfa		
2016	150	290	5	7	11	10	33	51,72
2017	200	290	8	7	11	10	36	68,97
2018	211	290	7	9	6	10	32	72,76
2019	230	290	8	12	9	13	42	79,31
2020	218	290	9	15	7	12	43	75,17

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diketahui bahwa absensi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru mengalami fluktuasi. Dilihat jumlah karyawan yang banyak melakukan ketidak disiplin terdapat pada tahun 2019 sebanyak 42 orang persentase sebesar 79,31%, dan yang paling sedikit melakukan absensi pada tahun 2016 sebanyak 33 orang persentase sebesar 51,72 %. Dengan adanya fenomena absensi tersebut, tugas yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif. Sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien.

Menurut Hasibuan (2012:195) bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja dimana teladan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya dan dengan pengawasan dari atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya. Oleh karena itu, atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 2 Rincian Sanksi yang diterima pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru**

No	Keterangan Sanksi	Jumlah sanksi yang diterima				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Sanksi Ringan/Teguran +SPI	2016	2017	2018	2019	2020
	a. Datang tidak tepat waktu	12	6	8	11	13
	b. Izin tanpa keterangan	-	-	-	-	-
	c. Pemotongan uang transport	21	9	12	10	12

	d. Tidak memakai peralatan lengkap saat bekerja	-	-	-	-	-
2	Sanksi Sedang/SP1					
	a. Izin 3 berturut-turut tanpa keterangan	-	-	-	5	6
	b. Izin tanpa keterangan	-	-	5	8	9
	Jumlah	33	15	25	34	40
	Persentase (%)	11,38 %	5,17%	8,62%	11,72%	13,79%

Sumber : *Rumah sakit Jiwa tampan (2021)*

Berdasarkan tabel. 1.2 terlihat jelas bahwa sanksi yang diterima pegawai pada tahun 2016-2020 mengalami peningkatan sebesar 13,79 % ditahun 2020. Ini menunjukkan bahwa perlunya pengawasan yang lebih untuk memberikan sanksi yang tegas pada pegawai rumah sakit jiwa agar tingkat disiplin pegawai untuk menjadi lebih baik, jika tidak akan mengalami penurunan tingkat disiplin pegawai.

Dari survei yang penulis lakukan, penulis membuat 5 pertanyaan berdasarkan indikator variabel kepemimpinan. Maka didapatkan hasil bahwa kepemimpinan bagian keperawatan yang ada pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dianggap hanya mementingkan hasil kerja karyawan, tanpa memperhatikan keadaan atau situasi pekerjaan karyawan. Dari 218 orang karyawan diambil responden 69 orang, guna untuk mendapatkan keterangan tentang kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Informasi yang penulis dapat dengan cara menyebar pertanyaan/kuesioner kepada 69 orang responden tersebut dapat dilihat dari hasil jawaban para karyawan tersebut. Dapat disimpulkan dari hasil jawaban yang diberikan responden, menyatakan bahwa 70% responden memberikan jawaban bahwa kepemimpinan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru tidak memperlakukan karyawan secara baik. Dilihat dari cara pimpinan memberi perintah kepada bawahan dengan tidak sopan, lebih mengarah pada tipe kepemimpinan otokrasi. Pimpinan yang baik mengetahui kebutuhan bawahan. Tanpa itu semua, tidak ada kemajuan berarti yang didapat.

Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karena keberadaannya sebagai sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan tersebut, pengawasan adalah pengukuran kepatuhan, kebijakan peraturan dan sanksi-sanksi yang berlaku. Melalui pengawasan maka karyawan dapat diawasi dengan baik sehingga disiplin kerja dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat ditingkatkan.

Penulis melihat pengawasan yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru belum sesuai prosedur, dan bisa dikatakan tidak efisien. Hal tersebut diketahui dari hasil survei yang penulis peroleh pada 10 orang responden di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru bidang pegawai. Penulis mengajukan 8 pertanyaan berdasarkan indikator variabel pengawasan. Dari beberapa pertanyaan yang penulis sajikan, didapat hasil bahwa pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru pengawasan yang ada tidak sesuai prosedur dan bisa dikatakan tidak efisien. Ini dibuktikan dari hasil jawaban yang diberikan responden sebesar 80%. Hal tersebut dapat dilihat dari pengawasan yang jarang melakukan tugas, seperti jarang melakukan pengawasan dengan alasan pribadi. Dengan demikian dapat menimbulkan pengaruh yang buruk bagi karyawan, karena pengawas tidak mencontohkan sikap yang baik kepada karyawan, sehingga menyebabkan karyawan menjadi melanggar aturan.

Dengan fenomena yang terjadi dari semua variabel yang penulis kutip, penulis tertarik untuk mengetahui tingkat kedisiplinan dan kepemimpinan seperti apa yang diberikan perusahaan untuk menunjang kualitas yang baik bagi karyawan. Dengan adanya pengawasan, pegawai akan berusaha dengan baik memberikan hasil pekerjaan yang sesuai aturan perusahaan. Karena hal tersebut dapat menimbulkan kualitas hidup para pegawainya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?

## LITERATUR REVIEW

### Pengertian Kepemimpinan

Organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Menurut Miftah Thoha (2010:1) Seorang pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan suatu ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

I Gusti Ngurah Gorda (2006:157) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan definisi kepemimpinan menurut Rivai (2010:3) yaitu :

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
2. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama
3. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan
4. Melihat tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu
5. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan
6. Pimpinan formal (lembaga eksekutive, legislative dan yudikative) artinya seorang yang ditunjuk sebagai pimpinan, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.
7. Pemimpin informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, guru, bisnis, dan lain-lain) artinya seseorang yang tunjuk memimpin secara tidak formal karena memiliki kualitas unggul dan mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku kelompok/komunitas tertentu.

Menurut Siagian (2015:63) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sule (2010:255) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Marnis (2009:183) kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik orang maupun kelompok. Menurut Thoha (2004:5) kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi seseorang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

## **Gaya Kepemimpinan**

Wirawan (2014:352) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Untuk dapat menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya yang harus diterapkan yaitu :

### **1. Gaya Intruksi**

Perilaku pemimpin yang tinggi akan pengarahan dan rendah akan dukungan. Gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pimpinan memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan berbagai tugas. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pimpinan, dan peran bawahan sangat minimal. Gaya kepemimpinan ini biasanya dilakukan dimana suatu kematangan bawahan yang masih rendah yang ditunjukkan dari rendahnya pengalaman yang berkenaan dengan suatu tugas atau tidak memiliki keyakinan.

### **2. Gaya Konsultasi**

Gaya kepemimpinan ini, perilaku pimpinan yang tinggi akan pengarahan dan tinggi akan dukungan komunikasi ini adalah komunikasi dua arah. Dengan demikian peran pimpinan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan masih sangat besar, akan tetapi bawahan diberi kesempatan untuk memberikan masukan-masukan dan menampung keluhan-keluhan. Gaya kepemimpinan ini dilakukan dimana tingkat kematangan bawahan pada tingkat yang cukup matang.

### **3. Gaya Partisipasi**

Gaya kepemimpinan ini, komunikasi yang terjadi yaitu komunikasi dua arah akan tetapi peran pemimpin dan bawahan seimbang dalam pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan. Pimpinan dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan ini sesuai dilakukan apabila tingkat kematangan bawahan pada tingkat yang cukup matang.

### **4. Gaya Delegasi**

Pimpinan memberikan dukungan yang rendah dan pengarahan juga rendah, karena pimpinan mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

## **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja**

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang tinggi yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Pimpinan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan membina hubungan dengan karyawan lain akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari-hari.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik.

Pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan. Seorang pimpinan dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya

berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Pemimpin bertanggung jawab untuk melatih, memberi semangat dan membuat karyawan bertanggung jawab untuk meningkatkan kerjanya. Seorang pimpinan harus konsisten, memperlakukan semua karyawan dengan cara yang sama. Pemimpin harus aktif, jangan hanya menunggu sesuatu telah terjadi. Semakin awal menyadari adanya permasalahan, maka kemungkinan pimpinan dan karyawan untuk berhasil akan tercapai.

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Prof. Dr. Sudarwan Danim (2012:65) dalam bukunya yang berjudul *Motivasi Kepemimpinan dan efektifitas kelompok*, menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator kepemimpinan terbagi 5 (lima), yaitu:

1. Konsisten,

Memiliki sikap konsisten adalah ciri yang harus dimiliki oleh seorang leader. Karena hanya dengan bersikap konsisten, maka Anda bisa menjadi seorang pemimpin yang dapat dipercaya dan dihormati oleh orang-orang yang Anda pimpin. Konsisten adalah salah satu habit penting yang diharapkan karyawan dari seorang pemimpin. Bagaimana caranya menjadi seorang pemimpin yang konsisten? Pemimpin yang konsisten itu terletak pada perkataan serta perilakunya. Sehebat apapun leadership skill seseorang, namun jika perkataan serta perilakunya tidak menunjukkan konsistensi, maka pastilah akan mengurangi reputasinya di mata bawahan.

2. Mempunyai rencana baik

Pemimpin yang efektif harus mampu memiliki kemampuan untuk melihat rencana baik ke depan dan mengantisipasi dengan akurat ke mana arah tim atau organisasi. Ia harus mampu mengantisipasi tren jauh sebelumnya dari pesaing. Seorang pemimpin juga harus terus menerus mengajukan pertanyaan berdasarkan apa yang terjadi, tujuan organisasi yang dimiliki dan kemungkinan perkembangan tim atau perusahaan dalam tiga bulan, enam bulan atau satu tahun ke depan

3. Memberi informasi.

Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

4. Berperilaku baik

Pendekatan perilaku baik menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Oleh sebab itu pendekatan perilaku itu menggunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan yang baik.

5. Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana

Seorang pemimpin sejatinya harus memiliki sifat bijaksana. Sifat inilah yang paling penting untuk bisa memimpin organisasi. Contoh kasus, pemimpin harus bisa berlaku bijak dalam mengambil suatu keputusan. Tidak boleh berat sebelah dan hanya menguntungkan satu pihak saja. Sebenarnya makna bijaksana cukup luas. Berhati-hati dalam bertindak dan tidak mementingkan diri sendiri juga, termasuk dalam sifat bijaksana. Oleh sebab itu, seseorang yang bijaksana sangat disukai banyak orang.

### **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan menurut Marnis (2009:345) adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan

organisasional yang diharapkan dan pengertian pengawasan tersebut berarti mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan koreksi sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut Situmorang dan Juhir (2004:21) pengawasan adalah sebagai usaha dan tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Siagian (2012:125) Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Wirakusumah (2003:120) Pengawasan adalah tindakan yang terdiri dari meneliti segala sesuatunya agar segala sesuatunya berjalan sesuai rencana yang telah dikeluarkan.

Handoko (2009:359) Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Alasan lain mengapa pengawasan penting dalam perusahaan ialah :

1. Pengawasan menyediakan suatu kepercayaan kembali kepada pihak luar bahwa suatu organisasi berjalan lancar.
2. Pengawasan menyediakan jaminan kepada manajer bawa organisasi yang dipimpinya berjalan sesuai dengan arah yang manajer inginkan.
3. Pengawasan memungkinkan manajer membimbing bawahannya. Melalui kontrol, bawahan akan mengetahui apa yang penting dilakukan dan apa yang manajer harapkan.
4. Pengawasan menyediakan bimbingan kepada manajer pada tingkat yang lebih rendah oleh manajer yang lebih tinggi.

### **Tujuan Pengawasan**

Menurut Soekarno dalam (Gouzali Saydam, 2008:197) mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana.
2. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi.
3. Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien.
4. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan.
5. Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Selain itu tujuan utama dari pengawasan menurut Manullang (2004:173) mengatakan bahwa pengawasan dalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. (Handoko, 2009:59)

Dari penjelasan di atas bahwa perencanaan dan pengawasan saling berhubungan karena rencana perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya pengawasan di dalam pelaksanaannya. Dengan adanya pengawasan dapat dibandingkan hasil yang dicapai dengan hasil yang direncanakan.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan**

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pimpinan pada tingkat manapun. Hakikat pengawasan adalah untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas-tugas perusahaan.

Sebagai bagian dari aktifitas dan tanggung jawab pimpinan, sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisien, efektifitas, rasionalitas dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas perusahaan.

### **Indikator Pengawasan**

Menurut Siagian (2012:130-134) dalam organisasi dan manajemen sumber daya manusia ada beberapa indikator dalam pengawasan, yaitu:

1. Merefleksi sifat dari berbagai kegiatan

Yang dimaksud adalah teknik pengawasan harus sesuai, antara lain dengan penemuan informasi tentang siapa yang melakukan pengawasan dan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut.

2. Tanggap deviasi

Pengawasan harus mampu mendeteksi deviasi atau penyimpangan yang mungkin terjadi sebelum penyimpangan itu menjadi kenyataan. Usaha deteksi seperti itu harus dilakukan sedini mungkin dan informasi tentang hasil deteksi itu harus segera tiba di tangan manajer yang secara fungsional bertanggung jawab agar ia segera dapat mengambil tindakan pencegahannya.

3. Nilai strategis

Telah umum diketahui bahwa salah satu prinsip manajemen yang banyak ditekankan dan digunakan ialah Management by Exception. Prinsip ini pada dasarnya berarti bahwa karena aneka ragam kegiatan dan luasnya cakupan tanggung jawab, seorang manajer harus mampu menentukan kegiatan apa yang perlu dilakukannya sendiri dan kegiatan apa pula yang sebaiknya didelegasikan kepada orang lain.

4. Objektivitas

Dengan adanya standar prestasi kerja, pengawasan dapat dilakukan dengan lebih objektif. Karena kriteria tersebut menjadi lebih penting lagi apabila diingat bahwa para manajer yang bertanggung jawab melakukan pengawasan adalah manusia biasa juga yang sukar melepaskan diri dari subjektivitas. Penonjolan subjektivitas inilah yang ingin dicegah, atau paling sedikit dikurangi dalam melakukan pengawasan.

5. Luwes

Dalam pembahasan tentang prinsip perencanaan, bahwa salah satu ciri rencana yang baik ialah fleksibilitasnya sehingga jika terjadi desakan untuk melakukan perubahan-perubahan pada pelaksanaan, perubahan itu dapat dilakukan tanpa mengganti pola dasar kebijaksanaan dan rencana organisasi.

6. Pola organisasi

Telah dimaklumi bahwa pola dasar dan tipe organisasi tertentu dan ditetapkan dalam mana tertampung berbagai hal seperti pembagian tugas, pendelegasian wewenang, pola pertanggung jawaban, jalur komunikasi, dan jaringan informasi. Kesemuanya itu harus diperhatikan dalam melakukan pengawasan.

7. Efisien

Pengawasan dilakukan supaya keseluruhan organisasi bekerja dengan tingkat efisiensi yang semakin tinggi. Oleh karena itu, pengawasan sendiri harus diselenggarakan dengan tingkat efisiensi yang setinggi mungkin pula.

8. Paham

Dengan kecanggihan teknologi dewasa ini, membantu para manajer dalam melakukan pengawasan secara efektif. Para ahli yang mengembangkannya mungkin saja mengatakan



bahwa teknik-teknik tersebut mempermudah pengawasan dan meningkatkan mutu hasilnya. Akan tetapi, tidak semua manajer terlatih untuk menggunakan teknik-teknik canggih tersebut.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Peraturan yang dibuat adalah untuk ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Sedangkan menurut Nitisetimo (2012:97) bahwa disiplin itu adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan yaitu suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan terdiri dari beberapa aspek, yaitu :

1. Sikap yaitu bagaimana tindakan seseorang dalam menghadapi lingkungan disekitar mereka.
2. Tingkah laku yaitu tindak tanduk seorang karyawan di lingkungan kerja mereka.
3. Perbuatan yaitu pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan seseorang di lingkungan kerja.

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 kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2007:194 & Simamora, 2004:746) Indikator disiplin kerja adalah:

1. Tingkat absensi  
Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
2. Sikap dan etika kerja  
Sikap dan etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.
3. Kepatuhan terhadap jam kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
4. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan  
Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas

kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya Efektif dalam bekerja

Agar pekerjaan selesai tepat waktu, di mana pun dan apa pun pekerjaannya, Anda harus tahu bagaimana cara bekerja efektif seperti di bawah ini. Tapi ingat, jangan lupa juga untuk mempraktikkannya juga.

5. Kepatuhan pada peraturan

Serangkaian aturan organisasi dalam suatu instansi merupakan tuntutan bagi seorang pegawai agar patuh, sehingga membentuk perilaku seorang pegawai rumah sakit.

6. Kehadiran tepat waktu

Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan

8. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

9. Sanksi hukuman

Sanksi adalah hukuman atas pelanggaran disiplin kerja dan/kode etik yang dilakukan karyawan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, skorsing dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang bersangkutan, serta pengakhiran hubungan kerja apabila pegawai sudah tidak bisa dibina.

10. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama peserta pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu lembaga. Khususnya pada instansi pada Rumah sakit jiwa Tampan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2012:194-198), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang reletif besar.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman seharusnya tidaklah terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman tersebut tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antar sesama karyawan baik hubungan keatasan maupun kepada karyawan bawahan yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Apabila telah terciptanya Human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan suasana kerja yang nyaman.

## METODE

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, Pekanbaru yang berlokasi di jalan H.R Soebrantas Pekanbaru – Riau. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru pada tahun 2021 yang berjumlah 218 orang. Untuk menentukan sampel maka dilakukan dengan cara metode pengambilan sampel acak stratifikasi (*stratified random sampling*) adalah metode pemilihan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut.

Sebagaimana dikemukakan oleh Trijono (2015:31) Sampel adalah sebagian unik populasi yang menjadi objek penelitian untuk mempekirakan karakteristik suatu populasi. Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 1% (0,01). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi. Rumus untuk menentukan jumlah sampel salah satunya dapat dihitung menggunakan rumus slovin (dalam Riduwan, 2010:65), yaitu :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana: n = sampel

N = populasi

d = nilai presisi 90% atau sig. 0,10

Jadi, jumlah populasi adalah 218, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah: 68.55, dibulatkan 69

## Analisis Data

Analisis regresi berganda linier adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Asumsi dan arti persamaan regresi sederhana berlaku pada regresi ganda, tetapi bedanya terletak pada rumusnya, sedangkan analisis regresi ganda dapat dihitung dengan komputer dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0 dan juga menggunakan kalkulator dan manual. (Riduwan, 2007:142). Persamaan regresi ganda dirumuskan:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

#### Karakteristik Responden

##### Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi banyak variabel seperti Disiplin, motivasi kerja, pengawasan dan lain sebagainya. Berikut dapat dilihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 55 orang atau 79,71% dari responden dan responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang atau 20,29 % dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai instansi Rumah Sakit Jiwa Tampan kebanyakan berjenis kelamin perempuan yang berprofesi sebagai staf pegawai yang banyak bekerja sebagai tenaga perawat. Diharapkan dengan komposisi pegawai ini akan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru secara umum juga dapat ditingkatkan.

##### Tingkat Umur Responden

Usia merupakan syarat mutlak bagi seseorang untuk memasuki dunia kerja. Jika usia belum memenuhi syarat maka seorang individu tidak dapat memasuki dunia kerja. Disamping itu usia juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana usia yang terlalu muda akan memberikan hasil kerja yang cenderung lebih rendah dari usia produktif dan begitu juga sebaliknya.. Berikut dapat dilihat identitas berdasarkan usia responden pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru tahun 2021. Diketahui bahwa usia responden bervariasi. Responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 4 orang atau 5.80% dari total responden, yang berusia 25-30 tahun berjumlah 10 orang atau 14,49% dari total responden, yang berusia 31-35 tahun berjumlah 17 orang atau 24,64 % begitu juga halnya dengan karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 18 orang atau 26,09%. Pegawai yang berusia 41-45 tahun berjumlah 11 orang atau 15,94%, karyawan yang berusia 46-50 tahun berjumlah 6 orang atau 8,70% sedangkan usia karyawan berusia 51-55 tahun berjumlah 3 orang atau 4.35% dari total responden Dengan variasi usia yang berbeda-beda ini diharapkan dapat bekerjasama dengan baik sehingga akan memberikan hasil kerja yang optimal bagi instansi Rumah Sakit Jiwa Tampan.

#### Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang disajikan ini berdasarkan hasil penelitian yang akan dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Setda Provinsi Riau.

#### Deskripsi Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap saat, dalam mengelola organisasi maupun dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Sebagai seorang pemimpin harus mampu menghadapi dan mengatasi setiap masalah sesuai dengan keadaan situasi tersebut. Kemampuan

menyesuaikan diri dengan perubahan situasi yang dihadapi merupakan salah satu kunci keberhasilan dari seorang pemimpin

Pengertian kepemimpinan menurut **Hersey dan Blanchard** dalam **Wirawan (2013:352)** adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sifat, perilaku dan sebagai para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis.

### **Deskripsi Pengawasan**

Pengawasan menurut Marnis (2009:345) adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan organisasional yang diharapkan dan pengertian pengawasan tersebut berarti mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan koreksi sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengukuran pengawasan seorang karyawan perlu dilakukan guna mengevaluasi kondisi setiap karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi. Karena tanpa pengawasan, maka karyawan tidak memiliki standar kerja yang jelas sehingga produktivitas organisasi yang optimal tidak dapat dicapai dengan baik. Pengukuran pengawasan dapat dilakukan dengan banyak cara antara lain pengukuran antara hasil kerja dengan target yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk merangsang kinerja karyawan agar lebih baik dan sebelumnya banyak hal yang dapat dilakukan oleh manajemen suatu organisasi.

### **Deskripsi variabel Disiplin Kerja**

Menurut Terry dalam Sutrisno (2014: 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Pengukuran Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampanyang dilakukan pada penelitian ini, yaitu:

### **Analisis Hasil Penelitian**

#### **Uji Kualitas Data**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari kepemimpinan dan Pengawasan dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu Disiplin kerja pegawai.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 21 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Syarat minimum dianggap valid adalah nilai apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $> r_{\text{tabel}}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $(n-2) = 69-2 = 67$  diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,240.

#### **Uji Reliabilitas**

Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya jika nilai *alpha* lebih besar 0,60 maka data yang diambil

dalam penelitian ini adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap 3 instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>cronbach alpha.</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Displin kerja	0,832	0,60	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan	0,628	0,60	<i>Reliable</i>
Pengawasan	0,811	0,60	<i>Reliable</i>

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada instansi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan menghimpun data dari para responden dan diolah dengan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil dari pengujian hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **Pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pegawai**

Setelah peneliti melakukan pengujian hipotesis sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap disiplin kerja Rumah Sakit Jiwa Tampan terbukti ( $H_a$  diterima). Hal ini dibuktikan dengan dididapatkan nilai hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar  $5,081 > t_{tabel}$  1.997. Pengaruh yang signifikan ini memberi arti bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat, dan begitu sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka Disiplin kerja pegawai cenderung menurun juga.

#### **Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar  $2.048 > t_{tabel}$  sebesar 1.997.

Pengaruh yang signifikan ini memberi arti bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja juga cenderung meningkat pula, demikian sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga cenderung akan menurun.

#### **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Kepemimpinan dan disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian terbukti dan diuji secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah secara simultan kedua variabel *independen* yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependennya yaitu kinerja.

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar  $40,759 > F_{tabel}$  3.136. Maka diperoleh Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru diterima.

Selain dari hasil tersebut diatas bila dilihat dari nilai koefisien determinasi yang sebesar 45,8 % variabel kepemimpinan dan disiplin kerja cukup memberikan andil kontribusi pada variabel lainnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan. Dalam hal ini penulis menyarankan untuk menambahkan variabel *independen* lainnya agar dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap variabel *dependen*, variabel tersebut dapat berupa motivasi dan komitmen.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, pada bagian ini dapat ditarik kesimpulan. Berdasarkan hasil pengujian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan, Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan. Dan secara simultan pengaruh kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan ini terlihat pada nilai R sebesar 0,458 artinya 45,8% termasuk kategori kuat, dan nilai  $F_{hitung} = 27,898 > F_{tabel} = 3,115$ . Secara parsial dari kedua Variabel kepemimpinan dan pengawasan pengaruh Variabel kepemimpinan lebih besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

#### REFERENSI

- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia dan Daya Manusia Sumber*, Yogyakarta : Edisi Kedua Cetakan Kedua Belas. BPFE. UGM.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Marnis, 2009. *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru : PT. Panca Abadi Nurgama.
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian*, Bandung: Cetakan Ketiga. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gunung Agung Persada.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta : Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Edisi Ke-2, cetakan Ke-2. STIE YKPN.
- Situmorang, Victor M dan Juhir, Jusuf, 2004. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sule, Erni Tisnawati & Kurniawan Saefullah, 2010. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penada Media.
- Thoha, Miftah, 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Trijono, Rachmat., 2015., *Metodologi Penelitian Kuantitatif.*, Papan Sinar Sinanti., Depok.
- Wirawan , 2014, *Kepemimpinan, teori psikologi, Perilaku organisasi*, Jakarta Rajagrafindo.
- Wirakusumah, Arifin, 2003. *Ilmu Manajemen dan Pengertian*, Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.