

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. ARKANANTA APTA PRATISTA
KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

Oleh : Ari Sandriana

Penulis adalah Mahasiswa Jurusan Studi Pembangunan STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb

Abstract:

The purpose of this study is to know clearly about the effect of supervision on the discipline of employee staff RSUD Dr. Abdul Rivai District of Berau. This writing uses analysis tools that are Product Moment correlation coefficient, simple linear regression equation and hypothesis testing with Test r. Based on the results of the research can be seen that the simple linear regression equation about the influence of supervision on the discipline of employee staff RSUD Dr. Abdul Rivai Berau is $Y = 26,94 + 0,61 X$. The value of product moment correlation coefficient is 0,5287, so $r > 0$ ($0,5287 > 0$) hence there is positive linear correlation between supervisory variable and discipline variable work. In this case the closeness of the relationship between the two variables can be interpreted as a fairly good correlation (on a scale of 0.400 to 1.599). The value of t arithmetic is 3.30 while the r value of the table is 0.361. So that th value greater than rt ($3,30 > 0,361$), hence hypothesis proposed in this research accepted or proved that supervision have an effect on signifikan to work discipline employee of RSUD Dr. Abdul Rivai District of Berau.

Keywords: Supervision, Work Disciplin

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang atau karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang.

Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku.

Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Terjadinya penyimpangan meng-akibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan secara otomatis dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan

organisasi tersebut.

Untuk dapat menumbuhkan sikap disiplin dalam diri pegawai, maka sangat diperlukan adanya peraturan disiplin untuk memberikan bimbingan dan sebagai pedoman bagi setiap pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Maka, berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah digantikan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditetapkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang telah digantikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang akan menjadi panduan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan kedisiplinan dalam organisasi atau instansi tempat kerjanya.

Demikian halnya pengawasan yang dilakukan kepala pelaksana terhadap pegawai RSUD Abdul Rivai Kabupaten Berau sudah cukup baik, yang membuat peneliti mengatakan masih cukup baik, dikarenakan pada saat melakukan observasi masih banyak ditemukan seorang pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan, salah satunya adalah pada saat pemberian pelayanan 24 jam untuk pasien, terkadang masih ditemukan kesulitannya keluarga pasien yang ingin mencari seorang perawat.

Selain masalah tersebut diatas, permasalahan yang lain adalah kurangnya jumlah pegawai yang seharusnya mengawasi setiap kinerja pegawai yang, dengan keterbatasannya jumlah pegawai yang memiliki tugas mengawasi, membuat pelayanan terkadang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau".

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara jelas mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nitisemito (2006:10) mengartikan SDM sebagai berikut: Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating dan controlling,

sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2010:10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Pengawasan

Menurut Manullang (2002:173), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Herujito (2001:242) pengawasan ialah mengamati dan meng-alokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Henry Fayol, sebagaimana dikutip Harahap (2003:10), mengatakan bahwa pengawasan mencakup suatu upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut, juga untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari dikemudian hari. membiayai segala pengeluaran dan kegiatan – kegiatan yang akan dilakukan.

Disiplin Kerja

Menurut Rival (2004 : 444) : "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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2006:194-198) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Disiplin adalah sebuah prosedur yang memperbaiki atau menghukum seseorang bahwa karena telah melanggar aturan. (Drucker 2015 : 53).

Pengertian lain disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Simamora (2012 : 610).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan/prosedur yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaa yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Henry Simamora Ada tiga bentuk disiplin:

- a. Pertama, terdapat disiplin manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan dari permulaan hingga akhir.
- b. Kedua, terdapat disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi : kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang. Hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja yang relative kecil.
- c. Ketiga, terdapat disiplin diri (*self discipline*) dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Oleh karena itu, disiplin tidak hanya negatif, menghasilkan hukuman atau pencegahan. Disiplin kerja dapat pula bermakna kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, meskipun bentuk disiplin tidak hanya tergantung individu karyawan, namun juga pada tugas dan cara tugas itu diorganisasikan.

Hasibuan, (2008, 196) mengatakan Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

- a. 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.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan didalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sipat manusia selalu yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkankesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/ organisasi karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakansuasana hubungan

kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Pengawasan (variabel bebas), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai pengawasan kerja yang dilakukan oleh Kepala Pelaksana RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau terhadap para pegawainya agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.
2. Disiplin Kerja (variabel terikat), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau yang beralamat di Jalan Pulau Panjang Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti dan populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau yaitu sebanyak 193 Pegawai Tidak Tetap, hal yang membuat peneliti mengambil 193 pegawai sebagai populasi, karena dianggap mampu memberikan jawaban sebenarnya atas semua pertanyaan yang diajukan.

Suharsini Arikunto (2006:140), apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah $193 \times 15,5\% = 29,915$ (30) responden.

Penentuan jumlah 30 responden diambil

dengan menggunakan teknik simple random sampling. Dikatakan sederhana, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2011:64).

ALAT ANALISIS

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis kualitatif adalah analisis dengan mendeskripsikan data setelah dilakukan tabulasi terhadap masing-masing indikator variabel penelitian. Metode analisis kuantitatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus Korelasi Product Moment dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2011:87):

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y
n = Jumlah Responden
 $\sum X$ = Jumlah skor variabel X
 $\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai +1, dengan kriteria:

- a. Jika $r > 0$, artinya terjadi hubungan linier positif, semakin besar nilai variabel X, maka semakin besar pula nilai variabel Y.
- b. Jika $r < 0$, artinya terjadi hubungan linier negatif, semakin kecil nilai variabel X, maka semakin besar nilai variabel Y, atau semakin besar nilai variabel X, maka semakin kecil nilai variabel Y.
- c. Jika $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
- d. Jika nilai $r = 1$ atau nilai $r = -1$, artinya terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah keangka 0, maka garis makin tidak lurus.

Selanjutnya untuk menginterpretasikan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan pedoman tabel interpretasi pada Tabel 1 (Sugiyono, 2011:87).

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat lemah (hampir tidak hubungan)
0,200 – 0,399	Korelasi lemah
0,400 – 0,599	Korelasi cukup baik
0,600 – 0,799	Korelasi tinggi
0,800 – 1,000	Korelasi sangat tinggi

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan (variabel bebas) terhadap variabel disiplin kerja (variabel terikat) maka alat analisis statistik yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana. Rumus regresi linier sederhana menurut Supranto (2001:67) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Disiplin Kerja)

X = Variabel Bebas (Pengawasan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan melalui Uji t dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\beta = 0,05$), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

dk = n - 2 (Riduwan, 2011:137)

Hipotesis dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta > 0$, berarti ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. $H_1 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan diterima atau tidaknya hipotesis sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner

NO	X PENGAWASAN	Y DISIPLIN KERJA
1	20	45
2	18	40
3	18	33
4	13	37
5	15	38
6	18	34
7	17	36
8	19	39
9	19	38
10	17	36
11	17	39
12	18	35
13	18	32
14	16	35
15	16	39
16	19	34
17	18	40
18	18	40
19	18	38
20	15	35
21	15	36
22	16	37
23	16	38
24	16	39
25	11	34
26	7	26
27	16	38
28	10	36
29	13	36
30	15	39

Sumber: Data hasil kuesioner, diolah, 2017

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Persamaan Regresi Linier Sederhana, maka disajikan tabel bantu sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Bantu
Persamaan Regresi Linier Sederhana

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	20	45	400	2025	900
2	18	40	324	1600	720
3	18	33	324	1089	594
4	13	37	169	1369	481
5	15	38	225	1444	570
6	18	34	324	1156	612
7	17	36	289	1296	612
8	19	39	361	1521	741
9	19	38	361	1444	722
10	17	36	289	1296	612
11	17	39	289	1521	663

12	18	35	324	1225	630
13	18	32	324	1024	576
14	16	35	256	1225	560
15	16	39	256	1521	624
16	19	34	361	1156	646
17	18	40	324	1600	720
18	18	40	324	1600	720
19	18	38	324	1444	684
20	15	35	225	1225	525
21	15	36	225	1296	540
22	16	37	256	1369	592
23	16	38	256	1444	608
24	16	39	256	1521	624
25	11	34	121	1156	374
26	7	26	49	676	182
27	16	38	256	1444	608
28	10	36	100	1296	360
29	13	36	169	1296	468
30	15	39	225	1521	585
TOTAL	482	1102	7986	40800	17853
RATA-RATA	16,07	36,74			

Sumber: Data hasil kuesioner, diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas, selanjutnya akan dicari Persamaan Regresi Linier Sederhana yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

X = Pengawasan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Berdasarkan tabel 10 tersebut di atas, selanjutnya dapat kita hitung koefisien regresi (b) berdasarkan rumus-rumus berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{30(17853) - (482) \times (1102)}{30(7986) - (482)^2}$$

$$b = \frac{4,41}{7,24}$$

$$b = 0,61$$

Sedangkan untuk mencari a (nilai konstanta) dihitung dengan rumus persamaan berikut:

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$a = 36,74 - (0,61) \times (16,07)$$

$$a = 36,74 - 9,80$$

$$a = 26,98$$

Dengan demikian persamaan regresi linier sederhana pengaruh tingkat pengawasan terhadap disiplin kerja RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau adalah sebagai berikut : $Y = 26,94 + 0,61 X$

Untuk mengukur keeratan hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau, maka dihitung koefisien korelasi Product Moment. Selanjutnya dilakukan pengukuran terhadap koefisien korelasi r_{yx} sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{30 \times 17.853 - (482) \cdot (1.102)}{\sqrt{\{30 \times 7.986 - (482)^2\} \{30 \times 40.800 - (1.102)^2\}}}$$

$$= \frac{535.590 - 531.164}{\sqrt{(239.580 - 232.324)(1.224.000 - 1.214.404)}}$$

$$= \frac{4,41}{\sqrt{(7,256)(9,596)}}$$

$$= \frac{4,41}{8,34}$$

$$= 0,5287 = 52,87\%$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi atau keeratan hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja sebesar 0,5287. Maka > 0 ($0,5287 > 0$), artinya terjadi hubungan linier positif antara kedua variabel tersebut, semakin besar nilai variabel X, maka semakin besar pula nilai variabel Y

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan melalui Uji t dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\beta = 0,05$), dengan rumus sebagai berikut:

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

$$t_{hitung} = \frac{0,5287 \sqrt{30 - 2}}{\sqrt{1 - (0,5287)^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,5287\sqrt{28}}{\sqrt{1 - 0,2796}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,5298 \times 5,2915}{0,8488}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{2,7977}{0,8488} = 3,30$$

Selanjutnya nilai thitung (th) dibandingkan dengan nilai r pada tabel (rt). Nilai th adalah 3,30 sedangkan nilai rt adalah 0,361. Oleh karena nilai th lebih besar dari rt ($3,30 > 0,361$), maka hipotesis diterima berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau, sebagai berikut:

$$Y = 26,94 + 0,61X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat menunjukkan keadaan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 26,94. Ini berarti bahwa dalam keadaan nilai pengawasan tetap atau dalam keadaan tidak ada pengaruh dari variabel pengawasan, maka disiplin kerja akan bergerak naik atau turun sebesar 26,94%.
2. Koefisien regresi pengawasan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif atau searah dengan variabel disiplin kerja. Nilai disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,0061 apabila nilai pengawasan dinaikkan sebesar 1, begitupun sebaliknya apabila nilai pengawasan diturunkan sebesar 1 maka nilai disiplin kerja akan ikut menurun sebesar 0,0061.
3. Nilai koefisien korelasi Product Moment dari hasil analisis terhadap pengawasan dan disiplin kerja bersifat positif yaitu sebesar 0,5287, berarti > 0 ($0,5287 > 0$) maka terjadi hubungan linier positif antara kedua variabel tersebut, semakin besar nilai variabel pengawasan, maka semakin besar pula nilai variabel disiplin kerja. Dalam hal ini keeratan hubungan antara variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai korelasi yang

cukup baik (dalam skala 0,400- 1,599 pada Tabel 1).

4. Pengujian kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya, yaitu mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau, dilakukan melalui uji t dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5% ($\beta = 0,05$). Didapatkan nilai thitung (th) sebesar 3,30 apabila dibandingkan dengan nilai rtabel (rt) sebesar 0,361, maka nilai th lebih besar dari rt atau $3,30 > 0,361$. Sesuai dengan kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis yang diajukan terbukti atau dengan kata lain variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau

KESIMPULAN

1. Persamaan regresi linier sederhana mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau adalah $Y = 26,94 + 0,61 X$
2. Nilai koefisien korelasi Product Moment yaitu sebesar 0,5287, berarti > 0 ($0,5287 > 0$) maka terjadi hubungan linier positif antara kedua variabel tersebut, semakin besar nilai variabel pengawasan, maka semakin besar pula nilai variabel disiplin kerja. Dalam hal ini keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai korelasi yang cukup baik (dalam skala 0,400-1,599).
3. Nilai th adalah 3,30 sedangkan nilai rt adalah 0,361. Oleh karena nilai th lebih besar dari rt ($3,30 > 0,361$), maka hipotesis diterima berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat, terbukti bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. (2004). **Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok**. Jakarta: PT Rieka Cipta.

- Flippo, Edwin B. 2002. **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Handayaniingrat, Soewarno. 2002. **Pengantar Studi Ilmu Administrasian Manajemen, Haji Masagung**, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen, Cetakan Kedelapan belas**. BPFEE, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2003. **Sistem Pengawasan Manajemen**, PT. Pustaka Quantum, Jakarta.
- Heidjrachman, Suad Hasan. 1993. **Manajemen Personalia**, BPFEE, Yogyakarta.
- Herujito, Yayat M. 2001. **Dasar-Dasar Manajemen**, PT. Grasindo, Jakarta.
- Keputusan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Berau Nomor 203 tahun 1990. Tentang Perubahan Nama Rumah Sakit Umum Daerah.
- Keputusan Nomor 124/MENKES/SK/II/1999. Tentang status Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.
- Lubis, Hari S.B. dan Martani Huseini. 2005. **Teori Organisasi: Suatu Pendekatan, Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia**, Jakarta.
- Manullang, M. 2002. **Manajemen Personalia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Mardiatmadja, B.S. 1988. **Disiplin**, Kompas, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____. 2003. **Organisasi dan Motivasi**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Berau.
- Riduwan. 2011. **Dasar-dasar Statistika**, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. **Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Administrasi**, Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D**, Alfabeta, Bandung.
- Sukarna. 2011. **Dasar-dasar Manajemen**, Mandar Maju, Bandung.