



Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek

Hilda Kartini Rusmayanti¹, Anwar Musadad²

^{1,2}S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 10 Agustus 2022

Revised: 13 Agustus 2022

Accepted: 18 Agustus 2022

This study aims to examine and analyze the effect of supervision and work discipline on employee performance at Karya Husada Hospital Cikampek. The research was conducted using descriptive and verification methods, namely: collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses and making conclusions and suggestions. Samples were collected using the Slovin formula, as well as probability sampling technique with simple random sampling which then produced 182 samples from a population of 333 people. The analytical technique used is the technique of scale range analysis and path analysis with the help of the Method of Successive Interval (MSI) computer program Microsoft Excel 2010 and the SPSS version 23 application. a value of 0.768 which means it has a strong, positive and significant correlation level between Supervision and Work Discipline. The partial effect of Supervision on Employee Performance is 0.330 which is smaller than Work Discipline whose value is 0.366. So it can be stated that supervision contributes less to employee performance compared to work discipline. The simultaneous effect of Supervision and Work Discipline on Employee Performance is 69.6% while the remaining 30.4% is another variable that was not examined.

Keywords: *Supervision, Work Discipline and Employee Performance*

(*) Corresponding Author: 1810631020241@student.unsika.ac.id

How to Cite: Rusmayanti, H., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(16), 239-249. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7067594>.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini semakin ketatnya persaingan pada bidang kesehatan yang menjadi salah satu bidang usaha yang sangat penting dan dibutuhkan, sebab tanpa kesehatan yang baik, maka setiap manusia akan kesulitan untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari. Rumah sakit sebagai pelayanan untuk masyarakat pada bidang kesehatan untuk penyedia jasa yang akan memberikan pelayanan yang baik bagi kesehatan masyarakat. Seiring dengan semakin pedulinya masyarakat terhadap kesehatannya, meningkat juga tuntutan masyarakat atas mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit khususnya dari segi keperawatannya.

Rumah sakit salah satu pusat pelayanan untuk kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap seluruh masyarakat yang memanfaatkan sarana kesehatan ini. Salah satu faktor yang bisa dilihat oleh rumah sakit dengan memberikan pelayanan yang baik. Tenaga medis memiliki peran besar untuk memutuskan keberhasilan rumah sakit karena selama 24 jam tenaga medis berperan penting dalam menghadapi masalah kesehatan pasien secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia di suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan di suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Setiap rumah sakit memiliki tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif serta efisien. Salah satunya pada rumah Sakit Karya Husada Cikampek yang memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan rumah sakit, sebagai akibatnya diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan organisasi. Serta demi kelangsungan suatu pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik serta berkualitas juga kuantitasnya.

Rumah Sakit Karya Husada merupakan rumah sakit yang berlokasi di Cikampek, Kabupaten Karawang. Rumah Sakit Karya Husada didirikan pada tanggal 19 Oktober 1990, oleh H. Karya dibawah naungan Yayasan Karya Husada, pada tanggal 31 oktober 2006 Yayasan berganti menjadi Perseroan Terbatas (PT. Karya Husada Bersatu). Dengan semakin meningkatnya angka kunjungan pasien dan tingkat hunian Rawat Inap, maka pada pertengahan tahun 2003 sampai akhir Agustus 2004 terus dilakukan penambahan fasilitas rawat inap baik berupa penambahan jumlah tempat tidur menjadi 98 tempat tidur. Adapun jumlah pegawai Rumah Sakit Karya Husada Cikampek saat ini sebesar 333 orang.

Dapat dilihat dari cara kinerja karyawan melalui tingkat penilaian kinerja pada Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset penting bagi rumah sakit karena keberhasilan suatu rumah sakit dapat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dengan begitu, kinerja karyawan menjadi tolak ukur bagi rumah sakit untuk menilai kemampuan, produktivitas serta memberi informasi yang bermanfaat bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Terdapat 3 permasalahan kinerja yang terdapat pada hasil penilaian kinerja ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang mendapatkan skor terendah yaitu 4 pada penilaian “kemauan belajar masih terdapat karyawan yang enggan mempelajari hal baru, menolak perintah jika tidak menguasai pekerjaan tersebut dengan jumlah karyawan 97 orang”. Pada penilaian “kebersihan dan kerapian pada penempatan alat/perangkat kerja tidak beraturan dan tempat kerja kurang bersih dengan jumlah karyawan 89 orang”. Pada penilaian “sikap sekali-kali tidak menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan, dan sesama karyawan dengan jumlah karyawan 90 orang”.

Pengawasan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan karena tanpa adanya pengawasan suatu perusahaan akan gagal, apabila tidak adanya pengawasan dari atasan atau kurang aktifnya atasan dalam mengawasi pekerjaan para karyawan dan pelayanan terhadap masyarakat akan terbengkalai sehingga tujuan dari rumah sakit tidak akan tercapai. 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.

Berdasarkan jadwal dinas dan koordinasi dengan kepala tim dan unit terkait maka pengawasan pada rumah sakit dilakukan setiap hari, karena sifatnya objektif maka setiap pengawasan yang dilakukan diambil kesimpulannya pada setiap akhir bulan, dan setiap unit pekerjaan diawasi oleh kepala bagian unit tertentu. Berikut merupakan tabel pengawasan.

Tabel 1
Pengawasan Di Rumah Sakit Karya Husada Cikampek

Bagian	Jadwal	Indikator Pengawasan	Petugas/Pengawas
Security	Setiap hari	1. Melayani Tamu, 2. Keramahan	Kepala Security
Perawat	setiap hari	1. Ketepatan waktu, 2. Kesigapan para perawat.	Kepala Bidang Keperawatan
Fisioterapi	setiap hari	Mengawasi dan mengelola tugas yang dilaksanakan di instalasi fisioterapi Serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja yang ada di instalasi fisioterapi rumah sakit.	Kepala Unit Fisioterapi
Radiologi	setiap hari	Bertanggungjawab terhadap kordinasi dengan Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Rawat Jalan jika pasien yang bersangkutan membutuhkan tindakan pemeriksaan radiologi.	Kepala Pelayanan Radiologi

Sumber : Rumah Sakit Karya Husada Cikampek, 2022

SOP (*Standard Operating Procedure*) pada rumah sakit dapat dirubah sesuai dengan kebutuhan di rumah sakit. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek masih kurang efektif, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan permasalahan yang terjadi antara lain adalah atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan para karyawan dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai dan karyawan tidak bertanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan bahkan atasan tidak memberikan sanksi kepada karyawan apabila melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu karyawan sering melanggar peraturan-peraturan yang ada di rumah sakit. Lalu masih terdapat karyawan yang melakukan kegiatan lain diluar tugas pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan rumah sakit tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik.

Berkaitan dengan pengawasan juga berhubungan dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang terjadi di Rumah Sakit Karya Husada Cikampek, adalah masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan karyawan pulang awal waktu. Hal ini merupakan masalah rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Tingkat keterlambatan masuk serta kehadiran pada rumah Sakit Karya Husada Cikampek bisa dilihat dari persentase kehadiran. Hal ini dapat diperhatikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Persentase Kehadiran Pegawai RS Karya Husada Cikampek
Periode Januari-Desember 2021

NO.	BULAN	PERSENTASE KEHADIRAN %	KETERANGAN
1	Januari	70,13	↓14,95%
2	Februari	93,07	↑22,94%
3	Maret	95,67	↑ 2,6%
4	April	98,70	↑3,03%
5	Mei	88,74	↓9,96%
6	Juni	97,40	↑8,66%
7	Juli	81,39	↓16,01%
8	Agustus	95,24	↑13,85%
9	September	87,45	↓7,79%
10	Oktober	88,31	↑0,86%
11	November	77,06	↓11,25%
12	Desember	96,10	↑19,04%

Sumber: RS Karya Husada Cikampek, 2022

Data dari tabel 2 di atas menunjukkan jumlah kehadiran karyawan selama bulan Januari-Desember 2021 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai cenderung tidak stabil. Presentasi absensi kehadiran karyawan yang paling rendah terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 70,13%. Selain itu tingkat absensi kehadiran karyawan selama tahun 2021 tidak layak dengan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Karena pada dasarnya organisasi telah menentukan tingkat presensi kehadiran karyawan sebesar 100% pada tiap bulannya. Persentase tingkat kehadiran karyawan tersebut menandakan ketidak stabilannya tingkat kedisiplinan.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang pengawasan dan disiplin kerja diatas fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Karya Husada Cikampek apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para karyawan masih tidak berubah, dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek”**.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dimana jenis peneliti yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek 333 orang. Pada penelitian ini menggunakan metode sampling dengan rumus Slovin yang dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana

n = Ukuran sampel yang akan dicari

N = Jumlah populasi keseluruhan

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditoleransi (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%).

Jumlah populasi yaitu sebanyak 333 orang dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 5% (0,05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95% sehingga sampel yang dapat diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{333}{1 + 333 (0,05)^2} \\
 &= \frac{333}{1 + 333 (0,0025)} \\
 &= \frac{333}{1 + 0,8325} \\
 &= \frac{1,8325}{333} \\
 &= 1,8325 \\
 &= 181,718 \\
 &= 182 \text{ orang (dibulatkan)}.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 182 orang

untuk mendapatkan jumlah sampel yang lebih representative, maka teknik sampling atau perhitungan berapa jumlah sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (Path analysis). Dengan menggunakan analisis Hipotesis secara parsial dan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Korelasi

Analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*Independent*) dan analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *correlations product moment*.

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Pengawasan	Disiplin Kerja
Pengawasan	Pearson Correlation		
		1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	182	182
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	182	182

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS23, diolah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai koefisien antara variabel bebas yaitu Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,768. Dengan demikian Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,60 – 0,799 dengan kategori kuat. (Sugiyono, 2019:184).

Hasil Analisis Jalur

Tabel 4
Koefisien Jalur Pengawasan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	-	1,500		-1,081	,281
Pengawasan	,632	,096	,424	6,589	,000
Disiplin Kerja	,509	,071	,464	7,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan koefisien jalur antara variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1) Koefisien Jalur yang menggambarkan variabel Pengawasan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.35 koefisien jalur variabel Pengawasan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,424. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Pengawasan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,424. Sehingga diperoleh $Y = 0,424X_1$.

2) Koefisien Jalur yang menggambarkan variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.35 koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,464. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,464. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,464X_1$.

Hasil Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 5
Pengaruh Secara Parsial Pengawasan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	-1,622	1,500		-1,081	,281
Pengawasan	,632	,096	,424	6,589	,000
Disiplin Kerja	,509	,071	,464	7,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2022

a. Hipotesis Parsial Pengawasan (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial Pengawasan (X₁) terhadap Kinerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H₀: $\rho_{yx_1}=0$: Tidak terdapat pengaruh Pengawasan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

H₁: $\rho_{yx_1}\neq 0$: Terdapat pengaruh Pengawasan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria Uji : Tolak H₀ jika Sig. < α atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk pengaruh Pengawasan (X₁) secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5% *degree of freedom* (df) = (n-2) = 182 - 2 = 180 diperoleh $t_{tabel} = 1,653$. Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,589$ sig. 0,000. nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan $t_{hitung} (6,589) > t_{tabel} (1,653)$ maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X₁) secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

b. Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial Pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: \rho_{YX_1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y)

$H_1: \rho_{YX_1} \neq 0$: Terdapat pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh Pengawasan (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5% *degree of freedom* (df) = (n-2) = 182 - 2 = 180 diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,653$. Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 7,207$ sig. 0,000 nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $t_{\text{hitung}} (7,207) > t_{\text{tabel}} (1,653)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

Pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan (keseluruhan) terhadap Kinerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: r_{X_1X_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

$H_1: r_{X_1X_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig.} \alpha <$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 182 - 2 = 180 diperoleh $f_{\text{tabel}} = 3,05$ sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Perhitungan Nilai F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2384,309	2	1192,155	205,345	,000 ^b
Residual	1039,207	179	5,806		
Total	3423,516	181			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa $f_{\text{hitung}} = 205,345$ dan Sig. 0,000. Pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y). Dimana nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $f_{\text{hitung}} (205,345) > f_{\text{tabel}} (3,05)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Korelasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja

Memiliki koefisien sebesar 0,768 dan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif, dengan demikian penelitian ini telah

membuktikan teori hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja oleh Kadarman dalam (Harianto, 2020) mendefinisikan bahwa pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikan penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan suatu organisasi.

Supomo dan Nurhayati dalam (Burhannudin, et al., 2019) berpendapat bahwa Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosalini, et al. 2022) pengawasan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja dan berpengaruh signifikan positif dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja memiliki korelasi yang kuat dan positif.

Pengaruh Parsial Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Parsial Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Parsial Pengawasan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,330 atau 33%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Pengawasan dan Kinerja Karyawan. Pengawasan diukur dengan beberapa dimensi, yaitu pengawasan pendahuluan, pengawasan saat kerja berlangsung, dan pengawasan umpan balik. Pengawasan pendahuluan merupakan faktor yang memberikan pengaruh dalam peranan kinerja karyawan. (Hartina, et al., 2021)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda (2017) bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan maka semakin baik Pengawasan maka akan semakin baik Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,366 atau 33,6%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Akob et al., 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Widiastuti, et al., 2020) memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dan akan menjadi lebih baik.

Pengaruh Simultan Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja, dengan kriteria uji Sig. $0,000 > \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} (205,345) > f_{tabel} (3,05)$ maka H_0 ditolak. Total pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,696. Hal ini berarti sekitar 69,6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pengawasan dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 30,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana pengawasan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan atau prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Prasetyo, et al. 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Zillah, et al., 2022) diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui Pengawasan dan Disiplin Kerja yang tinggi. Sehingga Kinerja Karyawan semakin baik dengan adanya dukungan Pengawasan dan Disiplin kerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek bahwa Terdapat Korelasi antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Pengawasan dan Disiplin Kerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, namun Pengawasan lebih kecil memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variabel Disiplin Kerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi Pengawasan dan Disiplin Kerja, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang ada sebelumnya bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

SARAN

Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang belum diteliti, maka bisa melanjutkan penelitian dengan variabel yang berpengaruh terhadap pengawasan karyawan. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode penelitian yang lain untuk penelitiannya, contohnya seperti menggunakan metode penelitian kualitatif karena dengan menggunakan metode yang berbeda dapat mengetahui perasaan pengguna lebih mendalam secara langsung. Bisa juga dengan menambah variabel lainnya dalam penelitian

REFERENSI

- Akob, M., Arianty, R., Indar, A., & Tanga, B. (2021). *YUME: Journal of Management Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak*. 4(1), 235–248. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Hariato, A. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- HARTINA, H., ROSSANTY, N. P. E., & MURAD, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo Iv Pantoloan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(2), 192–202. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i2.237>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rosalini, L., Anggriani, I., & Nurzam, N. (2022). Pengaruh Engagement, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 296–304. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1740>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. ALFABETA.
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 23–35. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.1127>
- Zillah, Faura Husniati, Renny Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>