

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS OEBOBO KOTA KUPANG

The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at The Oebobo Community Health Center, Kupang City

Eufrasia Indriyani Dhiu^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} eufrasiadhiu29@gmail.com, ^{b)} rollandfanggidae@staff.undana.ac.id, ^{c)} clarcesarlina@gmail.com, ^{d)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana, dengan rumus slovin diperoleh 38 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel secara parsial maupun simultan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi IBM SPSS VERSI 29. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai berada pada capaian kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis, uji t secara parsial membuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F membuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan Robbins dalam (Wibowo, 2020). Semakin besar suatu organisasi maka akan semakin besar pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut (Sinambela, 2016), sehingga organisasi membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) agar bisa berjalan dengan baik, dimana SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi untuk menunjang operasional guna mencapai visi misi atau tujuan. SDM ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat didalamnya (Suryani & Foeh, 2019). Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa adanya SDM maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Agar mampu mewujudkan hal tersebut masing-masing perusahaan tentunya membutuhkan SDM yang berkualitas, mampu bekerja sama dalam kelompok dan mempunyai kualitas semangat kerja

yang tinggi (Manullang, 2018). SDM juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Marwansyah, 2016). Kinerja pegawai sangat berpengaruh untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan Tyas dalam (Rusmana & Darmawan, 2023). Menurut (Rivai & Basri, 2015) adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah: pengawasan komitmen organisasional, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif serta kepuasan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor pengawasan dan disiplin kerja sebagai variabel yang akan diteliti dikarenakan pengawasan yang berkaitan dengan kontroling, bagaimana atasan dalam mengawasi kerja bawahannya. Serta disiplin kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan para pegawai. Siagian, (2014) mengemukakan bahwa pengawasan adalah “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi, Moekijat dalam (Bari, 2022). Selain pengawasan, salah satu upaya dalam memaksimalkan kinerja serta potensi SDM adalah melalui penegakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja sangat penting karena pegawai yang mempunyai disiplin kerja akan menghasilkan kualitas, kuantitas dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal Abdurrahmat dalam (Akob, dkk., 2021).

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Oebobo yang terletak di Jalan Palapa Kelurahan Oebobo, Kecamatan Oebobo Kota Kupang. Secara geografis terletak pada posisi strategis, yaitu dekat dengan pasar dan perkantoran, berada di sekitar lintasan jalur padat lalu lintas. Wilayah kerja Puskesmas Oebobo meliputi 3 kelurahan yaitu Kelurahan Oebobo, Kelurahan Oetete dan Kelurahan Fatululi. Berdasarkan pra penelitian berupa data primer yang didapatkan dari admin Puskesmas Oebobo Kota Kupang pada tanggal 29 Februari 2024, jika di Puskesmas Oebobo Kota Kupang terdapat masalah yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang terjadi di Puskesmas Oebobo Kota Kupang, masalah tersebut dilihat dari rekapan absen pegawai yang dimana masih banyaknya pegawai yang masih datang terlambat, tidak masuk kerja (sakit, izin, cuti), melakukan pekerjaan lain di jam kerja dan pegawai yang pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan oleh puskesmas padahal puskesmas telah menyediakan absen pegawai menggunakan *finger print*. Rekapan absen tersebut bisa dilihat dari tabel yang disajikan di bawah ini.

Tabel 1.

Rekapan Absen Pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang Tahun 2023

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah ketidakhadiran		
			Sakit	Izin	Cuti
Januari	25 Hari	66 Orang	37 Orang	18 Orang	2 Orang
Februari	23 Hari	67 Orang	29 Orang	15 Orang	-
Maret	25 Hari	67 Orang	36 Orang	24 Orang	1 Orang
April	15 Hari	66 Orang	15 Orang	20 Orang	2 Orang
Mei	25 Hari	66 Orang	28 Orang	26 Orang	6 Orang
Juni	21 Hari	66 Orang	29 Orang	22 Orang	4 Orang
Juli	24 Hari	65 Orang	19 Orang	19 Orang	8 Orang
Agustus	26 Hari	66 Orang	22 Orang	18 Orang	6 Orang
September	26 Hari	66 Orang	24 Orang	30 Orang	3 Orang
Oktober	26 Hari	66 Orang	35 Orang	32 Orang	3 Orang
November	26 Hari	66 Orang	32 Orang	18 Orang	2 Orang
Desember	23 Hari	66 Orang	18 Orang	26 Orang	2 Orang

Sumber: Puskesmas Oebobo Kota Kupang 2024

Data dari tabel 1. di atas diambil dari rekapan absen pegawai yang menunjukkan jumlah ketidakhadiran pegawai selama bulan Januari-Desember 2023 bahwa tingkat kehadiran pegawai cenderung tidak stabil di setiap bulannya. Dilihat dari rekapan absen diketahui terdapat ketidakhadiran pegawai karena sakit, izin, dan cuti. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai melakukan absen tersebut di bulan yang sama dari bulan Januari hingga bulan Desember 2023. Maka dari itu perlu diteliti lebih lanjut melalui penelitian ini. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, (Humairoh, 2019), dengan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Elbadri, dkk., 2023), dengan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulazmi, 2019), dengan bukti yang didukung oleh penelitian dari (Harianto & Saputra, 2020), dengan hasil penelitian membuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidaksamaan temuan penelitian tersebut menjadi alasan peneliti untuk memilih variabel pengawasan dan disiplin kerja tersebut untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai

Dalam kaitannya dengan pengembangan SDM, kinerja seorang sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut aturan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil

yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dari penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran standar yang berlaku. Menurut Sedermayanti (2011) Indikator Kinerja Meliputi: Kualitas Kerja (*Quality Of Work*), Ketepatan Waktu (*Pomptness*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), Komunikasi (*Communication*).

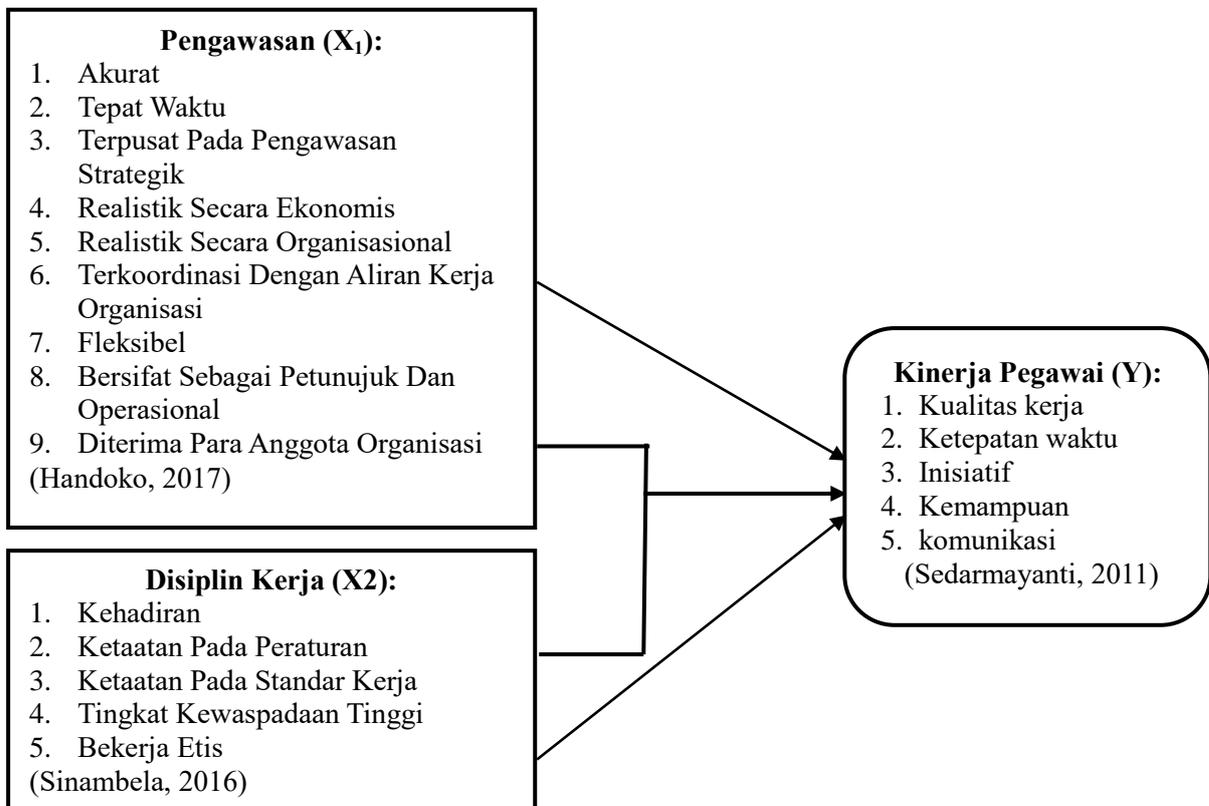
Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Handoko (2017) mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan, Syaffie (2019) mendefinisikan pengawasan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan. Selain itu, Fahmi (2017) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan karyawan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Handoko (2017) indikator pengawasan meliputi: Akurat, Tepat Waktu, Objektif & Menyeluruh, Terpusat Pada Titik-Titik Pengawasan Strategik, Realistik Secara Ekonomis, Realistik Secara Organisasional, Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi, Fleksibel, Bersifat Sebagai Petunjuk & Operasional, Diterima Para Anggota Organisasi.

Disiplin kerja

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Hasibuan (2019) mengatakan "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sinambela (2016) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Rivai (2019) juga mengatakan bahwa 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. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Sinambela (2016) indikator disiplin kerja meliputi: Kehadiran, Ketaatan Pada Peraturan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, Bekerja Etis.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang
- H3 : Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003).

Populasi Dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah Seluruh pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang yang tidak sedang menduduki jabatan berjumlah 61 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni: Kuesioner, Wawancara, Observasi, Dan Dokumentasi

Uji Instrumen

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengawasan (X1)	1	0,646	$\geq 0,320$	Valid
	2	0,539	$\geq 0,320$	Valid
	3	0,687	$\geq 0,320$	Valid
	4	0,747	$\geq 0,320$	Valid
	5	0,689	$\geq 0,320$	Valid
	6	0,635	$\geq 0,320$	Valid
	7	0,609	$\geq 0,320$	Valid
	8	0,671	$\geq 0,320$	Valid
	9	0,813	$\geq 0,320$	Valid
	10	0,728	$\geq 0,320$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,829	$\geq 0,320$	Valid
	2	0,707	$\geq 0,320$	Valid
	3	0,594	$\geq 0,320$	Valid
	4	0,775	$\geq 0,320$	Valid
	5	0,663	$\geq 0,320$	Valid
	6	0,813	$\geq 0,320$	Valid
	7	0,565	$\geq 0,320$	Valid
	8	0,748	$\geq 0,320$	Valid
	9	0,810	$\geq 0,320$	Valid
	10	0,712	$\geq 0,320$	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,731	$\geq 0,320$	Valid
	2	0,619	$\geq 0,320$	Valid
	3	0,703	$\geq 0,320$	Valid
	4	0,747	$\geq 0,320$	Valid
	5	0,578	$\geq 0,320$	Valid
	6	0,770	$\geq 0,320$	Valid
	7	0,747	$\geq 0,320$	Valid

8	0,731	$\geq 0,320$	Valid
9	0,662	$\geq 0,320$	Valid
10	0,689	$\geq 0,320$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2. menunjukkan nilai dari r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan taraf signifikan 0,05. Dengan hasil yang ada maka semua item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen kinerja pegawai, variabel independen pengawasan dan disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,862	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,893	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,881	$\geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 3. diatas, diketahui angka *cronbach's alpha* variabel pengawasan sebesar 0,862 *cronbach's alpha*, variabel disiplin kerja sebesar 0,893 *cronbach's alpha* dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,881 *cronbach's alpha*. Angka-angka ini lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha*, sebesar 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang dapat dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.533	4.276		1.294	.204		
	PENGAWASAN	.435	.141	.436	3.090	.004	.451	2.216
	DISIPLIN KERJA	.432	.135	.451	3.192	.003	.451	2.216

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

$$Y = 5,533 + 0,435 X_1 + 0,432 X_2$$

Tabel 5.
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Sumi	(Constant)	5.533	4.276		1.294	.204		
	PENGAWASAN	.435	.141	.436	3.090	.004	.451	2.216
	DISIPLIN KERJA	.432	.135	.451	3.192	.003	.451	2.216

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.062	2	178.031	38.051	<.001 ^b
	Residual	163.754	35	4.679		
	Total	519.816	37			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Sururama & Amalia (2020), yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, dan penyelewengan yang tidak sesuai dengan tujuan wewenang yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Elbadri, dkk (2023) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Dengan adanya pengawasan yang baik, para pegawai akan diarahkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila pengawasan yang ada tidak dilakukan dengan baik maka pegawai pun akan tidak maksimal dalam menerapkan setiap standar maupun prosedur yang telah ditetapkan, khususnya mengenai penggunaan alat keselamatan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saudale, dkk (2024) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja Puskesmas Oebobo Kota Kupang terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh menjadi tidak optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan seperti sikap

pegawai yang masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja serta kurang memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak hanya akan merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas SDM dari perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai tentunya akan memberikan hasil kerja yang efisien dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga target perusahaan akan tercapai.

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pengawasan serta disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bari, dkk (2023) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan dan disiplin kerja yang baik akan menunjang pegawai untuk memberikan kinerja yang berkualitas dan memberi dampak positif bagi perusahaan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi SDM yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai SDM yang baik dan melakukan pengawasan yang efektif serta disiplin kerja yang efisien sehingga mampu melakukan pencapaian atas tujuan organisasi maupun perusahaan. Jika pengawasan dan disiplin kerja berjalan dengan efektif dan efisien maka secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai. Besaran koefisien determinasi yang diberikan variabel pengawasan dan disiplin kerja dalam memengaruhi variabel kinerja pegawai relatif kuat. Adapun faktor lain yang secara teoritis memengaruhi kinerja pegawai antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan (Handoko, 2014), kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2017). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor capaian variabel pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Hasil uji parial (Uji t) membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
3. Hasil uji parial (Uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang, yang diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai relatif kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditemukan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Oebobo Kota Kupang

Bagi pimpinan Puskesmas Oebobo Kota Kupang lebih memerhatikan bahkan meningkatkan pengawasan kerja dalam memperbaiki kesalahan yang mungkin terjadi saat bekerja, agar dapat membantu meningkatkan kinerjanya. Selain itu disiplin kerja juga perlu diperhatikan melalui tingkat kewaspadaan para pegawai yang masih belum maksimal, agar kedepannya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh ketelitian sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengawasan kerja dan disiplin kerja dengan menambah faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akob, M., Akob, R.A., Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal Of Management*, 4(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bari, R.R., Nursiani, N.P, Kurniawati, M., & Fanggidae, R. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (ULTG) Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17-30.
- Daryanto., Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Edisi Revisi Yogyakarta: Gava Media.
- Elbadri, M. M. N., Sulisti, A., Adul, R. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, 11(1).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2016). ~~Aplikasi Analisis~~ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2015). ~~Manajemen Sumber~~ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- (2016). ~~Manajemen Sumber~~ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2019). ~~Manajemen Sumber~~ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

- (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4.
- Hariato & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, Vol. 8, No.10.
- Humairoh, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, U. 2008. “*Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi.*” Bandung: Agung Media 9.
- Rusmana, D & Darmawan, E. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Ban Bridgeston Di CV. Santoso Bandung. *Manajemen Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5).
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 13.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai. & Basri. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi Kedua, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta.
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Saudale, I., Nursiani, N. P., Salean, D., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN (Persero) UP3 Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 79-90.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sururama, R., & Amalia, R. (2020). *Pengawasan Pemerintahan*. (Adrian & Soni, Eds.). Bandung: CV Cendikia Press.

- Suryani, N. K., Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2014). ~~Metode Penelitian Bisnis~~. Bandung: Alfabeta.
- (2016). ~~Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D~~. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung: Alfabeta.
- (2018). ~~Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D~~. Alfabeta.
- Syafii, I. K. (2019). *Definisi Pengawasan dan Teori Pengawasan*, Bandung: Rafika Aditama.
- Umar, H. (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Gravindo Persada.
- (2020). ~~Teori Organisasi~~, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yuzalmi, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Di Pekanbaru. *Ensiklopedia Of Journal*, 2(1).