

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DAMPEK MANGGARAI TIMUR

The Effect of Work Discipline and Supervision on Employee Performance at the Dampek Community Health Center in East Manggarai

Mickhael Ray Marut^{1,a)}, Debryana Y. Salean^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Clarce S. Maak^{4,d)}

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

Koresponden : ^{a)} raymarut8597@gmail.com, ^{b)} debryana.salean@staf.undana.ac.id,

^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang diteliti, yaitu variabel disiplin kerja dan variabel pengawasan sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Jumlah sampel yang diambil adalah 43 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Dari hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa capaian variabel disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai masing-masing berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa, secara parsial, disiplin kerja dan pengawasan masing-masing memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F membuktikan bahwa secara simultan, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Sedangkan, dari pengujian koefisien determinasi, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan pengawasan memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila anggota di dalamnya mampu memanfaatkan setiap sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. SDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Tsauri, 2013). SDM dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan kualitas SDM-nya dengan menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai (Sinambela, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila anggota di dalamnya mampu memanfaatkan setiap sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. SDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Tsauri, 2013). SDM dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan kualitas SDM-nya dengan menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai (Sinambela, 2016).

Dalam sebuah organisasi/perusahaan, kinerja pegawai menjadi hal krusial yang perlu diperhatikan dan terus diawasi karena mengingat bahwa pegawai merupakan SDM penggerak yang menjaga produktivitas dan keberlangsungan perusahaan/organisasi. Adapun kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang optimal, yakni mencapai target dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi suatu standar perilaku yang telah ditentukan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Ramly, 2021).

Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Agustini, 2019). Dengan kondisi kinerja pegawai yang baik, perusahaan akan lebih mudah memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seperti; pengawasan, komitmen organisasional, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektivitas dan efisien, otoritas, inisiatif, serta kepuasan kerja (Rivai & Basri, 2015). Namun yang menjadi perhatian peneliti pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan pengawasan, karena sejalan dengan permasalahan dan situasi yang ada pada objek penelitian.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja, yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Tsauri, 2013). Dalam rangka pemenuhan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, seorang karyawan perlu mengetahui dan mengikuti standar disiplin kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat ia mengabdikan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan lebih mudah bagi perusahaan atau organisasi untuk mengatur para pegawai agar bertindak sesuai aturan yang ada dan mengarahkannya pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016).

Selain disiplin kerja, salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja dari para pegawai adalah penerapan pengawasan. Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai cara suatu organisasi untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih

jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2017). Pengawasan merupakan bagian dari proses pengaturan terkait beberapa faktor dalam perusahaan. Pengawasan juga diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan karyawan apakah masih sesuai dengan tujuan awal. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan (Siagian, 2023).

Pengawasan dilakukan untuk mengontrol jalannya proses kerja agar tidak terjadi deviasi atau pelencengan dari tujuan awal yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, pimpinan dapat melihat secara langsung bagaimana rangkaian proses kerja yang terjadi dan memberikan umpan balik terhadap proses kerja yang dilakukan oleh bawahannya. Selain itu, adanya pengawasan dapat berpengaruh pula terhadap tingkat kedisiplinan dari para pegawai seperti datang dan pulang kantor tepat waktu dan bekerja sesuai arahan atau sesuai prosedur yang ada. Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Pengimplementasian disiplin kerja dan pengawasan kerap menjadi masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan atau organisasi yang berdampak pada pencapaian kinerja yang kurang maksimal. Begitu pula pada Puskesmas Dampek yang beralamat di Desa Satar Padut, Kecamatan Lamba Leda Utara, Kabupaten Manggarai Timur. Dari hasil wawancara pada tanggal 20 November 2024 dan 17 Desember 2024 yang dilakukan secara online melalui aplikasi Whatsapp, serta dari data rekapan absensi bulanan yang didapat dari Puskesmas Dampek, peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan rendahnya tingkat kedisiplinan dari para pegawai yang ditandai dengan jam masuk dan pulang kantor yang tidak teratur dan terdapat banyak obat yang kedaluwarsa karena kelalain dari pegawai di bagian apotek dan rendahnya pengawasan dari atasan.

Selain itu, peneliti juga menemukan fenomena terkait rendahnya pengawasan pada Puskesmas Dampek. Hal ini dikarenakan pimpinan yang kurang tegas memberikan teguran atau hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan. Informasi ini didapat dari hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas. Dari hasil wawancara juga didapatkan informasi bahwa pimpinan sering tidak berada di kantor untuk mengawasi para pegawai. Hal ini tentunya berdampak pada kedisiplinan para pegawai yang kemudian menyebabkan masalah pada kinerja. Jadi, disesuaikan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan pegawai Puskesmas Dampek, maka peneliti memilih variabel disiplin kerja dan pengawasan untuk diuji dan diteliti lebih lanjut sebagai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dampek.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selain itu, Kinerja dapat didefinisikan pula sebagai

kualitas dan kuantitas perkerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi (Priyono, 2010). Lebih lanjut, Kamaroellah (2014) mengartikan kinerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.

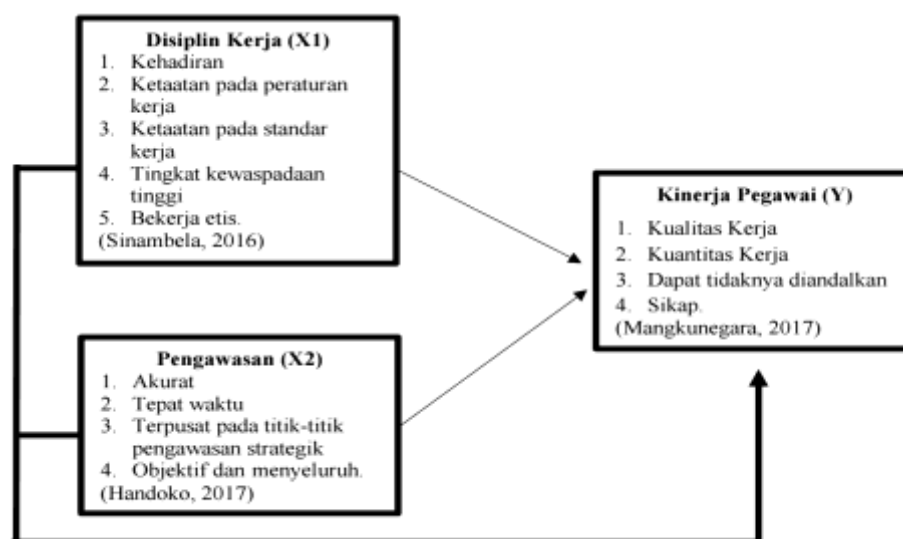
Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana dkk., 2012). Hasibuan (2017), mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Sinambela (2016), menyatakan bahwa ada lima indikator yang menjadi dasar bagi variabel disiplin kerja, yakni: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi yang bersangkutan menuju ke arah pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan (Winardi, 2019). Selain itu, Fahmi (2017) mengartikan pengawasan sebagai proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Menurut Handoko (2017), ada beberapa indikator untuk mengukur pengawasan, yakni: akurat, tepat waktu, terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, dan objektif dan menyeluruh.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek.
- H2 : H2: Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek.
- H3 : H3: Diduga disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data menggunakan teknik matematika atau statistik untuk menggambarkan keadaan objek penelitian, yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas yang dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner, dan data sekunder yang diambil dari laporan dan data yang berhubungan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah adalah seluruh pegawai tetap yang ada di Puskesmas Dampek Manggarai Timur yang secara keseluruhan berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 43 orang pegawai Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 43 responden yang sudah dipilih sebagai sampel penelitian. Setiap variabel diukur menggunakan skala likert 1 sampai 5 dengan memberikan tanda centang pada jawaban yang dipilih. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai tabel ditentukan melalui rumus $df = N - 2$, maka diperoleh perhitungan $df = 43 - 2 = 41$. Nilai df sebesar 41 = 0,344 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Sebuah pernyataan atau pertanyaan dianggap valid jika r -hitung lebih besar dari r -tabel atau nilai signifikan kurang dari 0,05.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,312	$\geq 0,301$	Valid
	2	0,428	$\geq 0,301$	Valid
	3	0,537	$\geq 0,301$	Valid
	4	0,626	$\geq 0,301$	Valid

	5	0,489	$\geq 0,301$	Valid
	6	0,554	$\geq 0,301$	Valid
	7	0,402	$\geq 0,301$	Valid
	8	0,464	$\geq 0,301$	Valid
	9	0,717	$\geq 0,301$	Valid
	10	0,753	$\geq 0,301$	Valid
Disiplin Kerja (X1)	1	0,489	$\geq 0,301$	Valid
	2	0,409	$\geq 0,301$	Valid
	3	0,394	$\geq 0,301$	Valid
	4	0,484	$\geq 0,301$	Valid
	5	0,585	$\geq 0,301$	Valid
	6	0,405	$\geq 0,301$	Valid
	7	0,434	$\geq 0,301$	Valid
	8	0,507	$\geq 0,301$	Valid
	9	0,646	$\geq 0,301$	Valid
	10	0,450	$\geq 0,301$	Valid
Pengawasan (X2)	1	0,548	$\geq 0,301$	Valid
	2	0,648	$\geq 0,301$	Valid
	3	0,559	$\geq 0,301$	Valid
	4	0,337	$\geq 0,301$	Valid
	5	0,397	$\geq 0,301$	Valid
	6	0,510	$\geq 0,301$	Valid
	7	0,568	$\geq 0,301$	Valid
	8	0,482	$\geq 0,301$	Valid
	9	0,734	$\geq 0,301$	Valid
	10	0,413	$\geq 0,301$	Valid

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa item tiap variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Realibilitas

Jika nilai *Cronbach alpha* variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

Tabel 2.
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Y	0,711	$\geq 0,60$	Reliabel
X1	0,613	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,698	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan reliabel, karena nilai dari Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Uji Normalitas

Normalitas data merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian, karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dapat mewakili populasi (Purnomo, 2016).

Adapun pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode uji Shapiro Wilk dengan pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka distribusi data normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA PEGAWAI	.109	43	.200	.967	43	.252
DISIPLIN KERJA	.138	43	.038	.965	43	.218
PENGAWASAN	.143	43	.028	.961	43	.157

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, dengan rincian nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,252, variabel disiplin kerja sebesar 0,218, dan variabel pengawasan sebesar 0,157. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Uji Multikolenieritas

Dalam uji multikolinearitas, harapannya adalah variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor), apabila nilai Tolerance $> 0,1$, atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Purnomo, 2016).

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.461	8.514		.994	.326		
DISIPLIN KERJA	.504	.140	.478	3.598	.001	.984	1.017
PENGAWASAN	.329	.128	.342	2.575	.014	.984	1.017

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas yang dimana nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka mendapatkan hasil dimana tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Purnomo (2016), heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.232	4.826		-.255	.800
	DISIPLIN KERJA	.007	.079	.014	.089	.929
	PENGAWASAN	.074	.072	.162	1.026	.311

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,929 dan variabel pengawasan sebesar 0,311, yang mana masing-masing angka tersebut bernilai lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti, terjadi homokedastisitas pada model regresi, atau dengan kata lain, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.461	8.514		.994	.326		
	DISIPLIN KERJA	.504	.140	.478	3.598	.001	.984	1.017
	PENGAWASAN	.329	.128	.342	2.575	.014	.984	1.017

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 8,461 + 0,504 X_1 + 0,329 X_2$$

Dari persamaan model regresi berganda tersebut, dapat dilihat bahwa disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) sebagai variabel bebas dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk penjelasan lebih lengkapnya, dapat dilihat pada poin-poin dibawah ini.

1. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,461. Hal ini berarti, jika variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) bernilai 0 (nol), maka variabel kinerja pegawai (Y) tetap bernilai 8,461 satuan.
2. Koefisien regresi (b_1) dari variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,504. Hal ini berarti, jika terjadi kenaikan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X_1), dan nilai variabel pengawasan (X_2)-nya tetap, maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,504 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) dari variabel pengawasan (X_2) sebesar 0,329. Hal ini berarti, jika terjadi kenaikan 1 poin pada variabel pengawasan (X_2), dan nilai variabel disiplin kerja

(X1)-nya tetap, maka akan terjadi kenaikan nilai pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,329 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.461	8.514		.994	.326
DISIPLIN KERJA	.504	.140	.478	3.598	.001
PENGAWASAN	.329	.128	.342	2.575	.014

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel X1 memiliki t-hitung = 3,598 > t-tabel = 2.019 dengan signifikansi = 0,001 < α = 0,05, Karena t-hitung > t-tabel dan signifikansi < alpha, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Sedangkan variabel X2 mendapatkan t-hitung = 2,575 > t-tabel = 2.019 dengan signifikansi = 0,014 < α = 0,05. Karena t-hitung > t-tabel dan signifikansi < alpha, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.506	2	68.753	8.743	.001 ^b
	Residual	314.540	40	7.864		
	Total	452.047	42			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

Karena F-hitung = 8,743 > F-tabel = 3,23 dengan signifikansi = 0,001 < α = 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.
 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.269	2.804

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

Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

Dari Tabel 9. diatas, dapat dilihat bahwa hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,269. Hal ini berarti, kontribusi variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 26,9%, sementara 73,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari besaran hasil *Adjusted R Square* tersebut, dapat diketahui bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan pengawasan untuk memengaruhi variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek cenderung lemah, karena nilai *Adjusted R Square*-nya yang lebih mendekati 0 (nol).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur

Dari hasil uji hipotesis, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rumawas (2021), yang mengatakan bahwa tanggung jawab akan tugas berkaitan erat dengan disiplin para peserta organisasi. Semakin baik disiplin para peserta organisasi, kinerja organisasi dalam mencapai tujuan juga akan bertambah baik. Dari pernyataan Rumawas tersebut, yang kemudian diperkuat dengan pembuktian pada hasil penelitian ini, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu pula pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai Puskesmas Dampek mampu bekerja secara jujur dan bertanggung jawab, serta mengikuti aturan dan etika dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerjanya sebagai pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lomi, dkk (2024) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek. Kinerja pegawai akan terus meningkat sejalan dengan meningkatnya disiplin kerja dari para pegawai. Jadi, sangat penting bagi Puskesmas Dampek untuk terus memperhatikan disiplin kerja dari para pegawai agar kinerjanya tetap stabil dan optimal.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur

Dari hasil uji hipotesis, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Agustini (2019) yang mengatakan bahwa dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga

sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bari, dkk (2023), yang memperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dengan adanya pengawasan yang baik, kinerja pegawai pun akan terus meningkat karena setiap pekerjaan dan tugas yang dijalankan sudah terarah dan terkoordinir sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga tidak terjadi bias atau penyelewengan dari tujuan awal yang ingin dicapai oleh instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur

Dari hasil uji F, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hastuti, dkk (2025) yang memperoleh hasil bahwa secara simultan, disiplin kerja dan pengawasan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, bila disiplin kerja dan pengawasan dijalankan secara bersamaan, maka akan memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai. Dari besaran nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa disiplin kerja dan pengawasan memberikan pengaruh yang relatif lemah terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun secara teoritis, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: komitmen organisasional, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, efektivitas dan efisien, otoritas, inisiatif, serta kepuasan kerja (Rivai & Basri, 2015). Namun, tentunya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor capaian dari variabel disiplin kerja (X1), pengawasan (X2), dan kinerja pegawai (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur.
3. Hasil uji t (uji parsial) membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur, namun dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampek Manggarai Timur relatif lemah.

Saran

1. Bagi Puskesmas Dampek Manggarai Timur
Bagi pimpinan Puskesmas Dampek Manggarai Timur, disarankan agar terus meningkatkan pengawasan terutama dalam hal ketepatan waktu dalam mendeteksi dan memberikan arahan terhadap kesalahan atau kelalaian pegawai, sehingga meminimalisir dampak dari kesalahan tersebut terhadap kinerja pegawai dan puskesmas. Selain itu,

disiplin kerja juga perlu terus diperhatikan melalui peningkatan disiplin waktu dan kehadiran para pegawai yang masih rendah, sehingga tidak menghambat kinerja pegawai maupun kinerja Puskesmas Dampak secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja seperti komitmen organisasional, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, efektivitas dan efisien, serta kepuasan kerja untuk diteliti agar mendapatkan hasil dengan cakupan yang lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Bari, R. R., Nursiana, N. P., Kurniawati, M., & Fanggidae, R. P. C. (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 & Ilmu Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.35508/glory.v4i1.10186>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen SDM: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, Y. K., Nursiana, N. P., Riwu, Y. F., & Fanggidae, R. E. (2025). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo PT. Angkasa Pura Logistik (APlog) Cabang Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(2). <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.16897>
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen kinerja: Konsep, desain, implementasi, dan penilaian kinerja*. Pustaka Radja.
- Lomi, A. S. E., Timuneno, T., Salean, D., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kristal Hotel Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(6). <https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16434>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Wade Group.
- Ramly, A. T. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Bintang Pustaka Madani.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-2). Rajawali Press.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen kinerja*. Unsrat Press.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. STAIN Jember Press.
- Winardi, J. (2019). *Manajemen perilaku organisasi* (Edisi revisi). Kencana.