

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA PUSKESMAS TALANG BAKUNG  
KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**Oleh**

**Nama : Marthin Erlando Sinaga  
Nim : 1800861201073  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**



## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

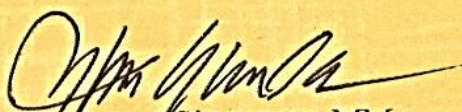
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

NAMA : MARTHIN ERLANDO SINAGA  
NIM : 1800861201073  
PROGRAMSTUDI : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
PUSKESMAS TALANG BAKUNG KOTA JAMBI


Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dankomprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas BatanghariJambi.

Jambi, Juli 2022

Pembimbing I

  
Dr. Jonner Simarmata,MM

Pembimbing II

  
Anisah, S.E.,M.M.

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

  
Anisah, S.E.,M.M.



## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan tim penguji ujian komprehensif dan ujian skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

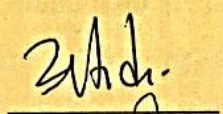
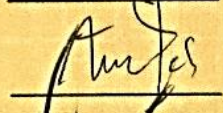
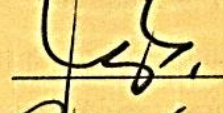

Hari : Jum'at

Tanggal : 12 Agustus 2022

Jam : 10.00 – 12.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari


### PANITIA PENGUJI


Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah AS, S.E., M.M.	Ketua	
2. Anisah, S.E., M.M.	Sekretaris	
3. Gupron, S. Kom, M.Kom	Penguji Utama	
4. Dr. Jonner Simarmata, MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA

  
Anisah, S.E., M.M



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marthin Erlando Sinaga  
No. Mahasiswa : 1800861201073  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Dr. Jonner Simarmata,MM / Anisah, SE,MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada  
Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.



Marthin Erlando Sinaga  
NIM. 1800861201073



## ABSTRAK

**Marthin Erlando Sinaga / 1800861201073 / Fakultas Ekonomi / Manajemen Sumber Daya Manusia / Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi / Dr. Jonner Simarmata, MM. Sebagai Pembimbing 1 / Anisah SE, MM. Sebagai Pembimbing ke 2.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel mediasi pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada sebanyak 41 orang pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi yang dipilih secara sensus. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode deskriptif dan verifikatif. Uji hipotesis dengan analisis regresi dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan kerja, disiplin dan kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi sudah dikategorikan tinggi, adanya pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi, pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi, disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi, dan pengawasan kerja berpengaruh ke kinerja melalui disiplin hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $1,810 > 1,685$ ). Hasil dari pengawasan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai diketahui sebesar 35,4%.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan Puskesmas Talang Bakung sudah berada pada kategori baik, namun masih ada indikator yang rendah yaitu pada indikator pengukuran kerja, diharapkan kepada pimpinan Puskesmas terus melakukan pengukuran kerja terhadap pegawainya karena semakin sering dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Setiap pegawai Puskesmas disarankan harus memiliki disiplin yang baik dengan cara datang dan pulang tepat waktu. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan sampel yang lebih luas atau dengan menggunakan objek yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang variatif.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

**Marthin Erlando Sinaga / 1800861201073 / Faculty of Economics / Human Resource Management / The Effect of Work Supervision on Employee Performance with Discipline as a Mediation Variable at Talang Bakung Health Center Jambi City / Dr. Jonner Simarmata, MM. As Advisor 1 / Anisah SE, MM. As the 2nd Advisor.**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work supervision on employee performance with discipline as a mediating variable at the Talang Bakung Health Center Jambi City.

This research is a survey research with a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 41 employees of the Talang Bakung Health Center in Jambi City who were selected by census. The data collected were analyzed by descriptive and verification methods. Hypothesis testing with regression analysis was carried out using the SPSS 20 application.

The results of data analysis indicate that work supervision, discipline and performance of employees of the Talang Bakung Health Center in Jambi City have been categorized as high, there is a significant influence between work supervision on the performance of employees at the Talang Bakung Health Center in Jambi City, work supervision has a significant influence on employee discipline at the Talang Bakung Health Center Jambi City, discipline has a significant effect on the performance of employees of the Talang Bakung Health Center Jambi City, and work supervision has an effect on performance through discipline, this is evidenced by the value of  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $1.810 > 1.685$ ). The results of work supervision and discipline on employee performance are known to be 35.4%.

Based on the results of the study above that the work supervision carried out by the leadership of the Talang Bakung Health Center is in the good category, but there are still low indicators, namely the work measurement indicator, it is hoped that the Puskesmas leadership will continue to measure the work of its employees because the more often it is carried out it will improve the performance of its employees. . Every Puskesmas employee is advised to have good discipline by coming and going home on time. Future researchers are expected to be able to conduct similar research using a wider sample or by using a different object. Further research can also examine other variables outside of the variables that have been studied to obtain varied results.

**Keywords:** Work Supervision, Discipline and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.” Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Sebagai ungkapan rasa syukur dengan selesainya skripsi, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada ayahanda Jandian Merson Sinaga dan ibunda Relita Candra Purnama Saragih atas dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti – hentinya untuk penulis. Kemudian terimakasih banyak penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr Herri, SE., M.B.A. selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani SE, M.Ak, Ak., CA, CMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selamaperkuliahan.
3. Ibu Anisah SE, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas BatanghariJambi.

4. Bapak Fadil Iskandar SE, MM selaku pembimbing akademik yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dari awal masa perkuliahan.
5. Bapak Dr. Jonner Simarmata, MM, selaku pembimbing skripsi I yang dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menyusun skripsi sehingga selesai tepat pada waktunya.
6. Ibu Anisah SE, MM, selaku pembimbing skripsi II yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang ditentukan.
7. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Jambi, Juli 2022

Marthin Erlando Sinaga



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Rumusan Masalah .....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

2.1. Tinjauan Pustaka .....	10
2.1.1. Ekonomi .....	10
2.1.1.1. Pengertian Ekonomi .....	10
2.1.2. Manajemen .....	11
2.1.2.1. Pengertian Manajemen .....	11
2.1.2.2. Fungsi-fungsi Manajemen .....	12
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3.1. Pengertian MSDM.....	13
2.1.3.2. Tujuan MSDM .....	13
2.1.3.3. Fungsi MSDM.....	15
2.1.4. Konsep Pengawasan Kerja .....	16
2.1.4.1. Pengertian Pengawasan Kerja .....	16
2.1.4.2. Jenis-jenis Pengawasan Kerja .....	17
2.1.4.3. Ciri-ciri Pengawasan Kerja .....	19
2.1.4.4. Fungsi Pengawasan Kerja .....	20
2.1.4.5. Indikator Pengawasan Kerja .....	21
2.1.5. Konsep Disiplin .....	22
2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.5.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	24
2.1.5.3. Fungsi Disiplin Kerja .....	24
2.1.5.4. Indikator Disiplin Kerja .....	26
2.1.6. Konsep Kinerja .....	26

2.1.6.1. Pengertian Kinerja.....	26
2.1.6.2. Tujuan Kinerja .....	27
2.1.6.3. Penilaian Kinerja.....	28
2.1.6.4. Indikator Kinerja .....	29
2.1.7. Kerangka Pemikiran .....	31
2.1.8. Hipotesis Penelitian .....	32
2.2. Metode Penelitian .....	32
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan.....	32
2.2.2. Jenis Dan Sumber Data.....	33
2.2.3. Metode Pengumpulan Data .....	34
2.2.4. Populasi Dan Sampel.....	35
2.2.5. Metode Analisis Data .....	35
2.2.6. Operasional Variabel .....	44

### **BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

3.1. Sejarah Puskesmas Talang Bakung.....	47
3.2. Visi, Misi, Dan Moto.....	49
3.3. Struktur Organisasi.....	50
3.4. Tugas dan Tanggung Jawab .....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	53
4.1.1. Karakteristik Responden .....	53
4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	54
4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.1.2. Hasil Deskriptif Variabel .....	56
4.1.2.1. Hasil Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja.....	56
4.1.2.2. Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	59
4.1.2.3. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja .....	61
4.1.3. Hasil Uji Hipotesis .....	64
4.1.3.1. Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.1.3.2. Hasil Persamaan Regresi Linear .....	65
4.1.3.3. Hasil Koefisien Determinasi .....	68
4.1.3.4. Hasil Uji Signifikansi (Uji t).....	69
4.1.3.5. Hasil Uji Tidak Langsung .....	71
4.2. Pembahasan .....	74
4.2.1. Pengawasan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai Puskesmas ..	74
4.2.2. Pengaruh Langsung Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.2.3. Pengaruh Langsung Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin .....	75
4.2.4. Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4.2.5. Pengaruh Langsung Pengawasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai .....	76



4.2.6. Pengaruh Tidak Langsung Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Sebagai Variabel Mediasi .....	77
--	----

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

1.1. Jumlah Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.....	3
1.2. Daftar Kehadiran Pegawai Puskesmas Talang Bakung.....	4
1.3. Daftar Realisasi Kinerja Puskesmas Talang Bakung .....	5
2.1. Daftar Pilihan Pertanyaan .....	37
2.2. Rentang Skala .....	38
2.3. Operasional Variabel .....	44
4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	53
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	54
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
4.5. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan Kerja .....	56
4.6. Rekapitulasi Indikator Pengawasan Kerja .....	58
4.7. Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin .....	59
4.8. Rekapitulasi Indikator Disiplin.....	61
4.9. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	61
4.10. Rekapitulasi Indikator Kinerja.....	64
4.11. Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
4.12. Hasil Regresi Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin .....	66
4.13. Hasil Regresi Pengawasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja	66
4.14. Hasil Koefisien Determinasi.....	68
4.15. Hasil Uji t.....	69





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1. Bagan Struktur Organisasi .....	50
Gambar 4.1. Model Analisis Jalur .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pernyataan Kuesioner.....	83
Lampiran 2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan Kerja...	87
Lampiran 3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin.....	88
Lampiran 4. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	89
Lampiran 5. Hasil Output SPSS.....	90
Lampiran 6. Tabel t Statistik.....	94



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Menurut Mondy (2008:04), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan jumlah individu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi, dengan fungsi-fungsi MSDM meliputi penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan pemburuhan.

Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan melakukan pengawasan kerja. Menurut Handoko (2017, hal. 357) “Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Pengawasan merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja pegawai, dikarenakan melalui pengawasan maka pegawai akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja pegawai yang maksimal.

Selain pengawasan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi tingkat kinerjanya yang dapat dicapai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin

kerja, pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Rio, 2013).

Menurut Rivai, (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu di sepakati.

Puskesmas Talang Bakung yang berdiri pada 1981 merupakan suatu lembaga yang berfungsi untuk melayani kesehatan masyarakat di daerah Talang Bakung Kecamatan Paalmerah Kota Jambi. Puskesmas Talang Bakung di pimpin oleh Kepala Puskesmas dan dibantu beberapa orang staff yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Departemen Kesehatan (2011) Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Pada penelitian ini, peneliti melakukan *observasi* pada Puskesmas Talang Bakung yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi”.

Adapun upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung tersebut maka perlunya melakukan pengawasan kerja yang dilakukan oleh Kepala Puskesmas terhadap pegawainya agar semua pegawai

yang bekerja dapat bekerja dengan lebih baik lagi serta disiplin, dengan kedisiplinan pegawai, maka otomatis kinerja pegawai ikut juga semakin meningkat. Berikut adalah jumlah pegawai pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi pada tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Talang Bakung**  
**Kecamatan Paal Merah Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase Perkembangan (%)
2017	54	–
2018	54	0
2019	55	1.85
2020	52	(5,45)
2021	41	(21,1)

*Sumber Data : Puskesmas Talang Bakung, 2022*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai pada Puskesmas Talang Bakung dalam lima tahun terakhir berfluktuatif. Tahun 2017 sebanyak 54 orang. Tahun 2018 sebanyak 54 orang atau 0%.

Tahun 2019 sebanyak 55 orang 1,85% atau bertambah dari tahun sebelumnya, tahun 2020 jumlah pegawai menurun menjadi 52 orang atau (5,45%), tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi 41 orang.

Adapun perkembangan kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja pegawai pada Puskesmas Talang Bakung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



**Tabel 1.2**  
**Daftar Kehadiran Pegawai Pada Puskesmas Talang Bakung**  
**Kota Jambi (Januari – Desember) Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran (2 x 3)	Tidak Hadir Ada Keterangan (kali)					
				CAP	CB	CM	CTS	CT	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Januari	43	25	1075	37	13	6	36	18	110
Februari	41	23	943	0	0	17	34	18	69
Maret	41	26	1066	0	0	0	14	0	14
April	41	25	1025	0	0	0	21	11	32
Mei	41	21	861	2	0	0	12	0	14
Juni	41	25	1025	4	0	0	27	10	41
Juli	41	26	1066	0	0	0	18	0	18
Agustus	41	24	984	0	0	45	7	0	52
September	41	26	1066	0	0	52	4	10	66
Oktober	41	25	1025	0	0	31	10	4	45
November	41	26	1066	0	0	5	15	11	31
Desember	41	10	410	0	0	0	4	10	14

*Sumber Data : Puskesmas Talang Bakung, 2022*

Keterangan :

CAP : Cuti Alasan Penting

CT : Cuti Tahunan

CB : Cuti Besar

CM : Cuti Melahirkan

CTS : Cuti Sakit

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan Januari 2021 yaitu 110 dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan Maret, mei dan desember 2021 yaitu 14, artinya absensi pegawai selama tahun 2021 cenderung tinggi. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang pengawasan dan disiplin kerja diatas fenomena yang terjadi di Puskesmas Talang Bakung apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai realisasi program kerjanya.

Adapun realisasi pelaksanaan dari seluruh program dan kegiatan pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi**

Tahun	Upaya Kesehatan Masyarakat Berdasarkan PKP UPTD Puskesmas Talang Bakung			Kriteria
	Jumlah Kegiatan	Kegiatan Tecapai	Presentase Pencapaian (%)	
2017	7	5	83	Cukup
2018	7	5	84	Cukup
2019	7	6	92	Baik
2020	9	8	93	Baik
2021	9	8	95	Baik

*Sumber Data : Puskesmas Talang Bakung, 2022* :

Kriteria :

>91 % : Baik

81-90 % : Cukup

<80 % : Kurang

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa presentase pencapaian target pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan.

Adapun program kegiatan Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi yaitu :

Tahun 2017-2019

1. Promosi Kesehatan
2. Kesehatan Lingkungan
3. Kesehatan Ibu Dan Anak Termasuk KB (Keluarga Berencana)
4. Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat
5. Upaya Pencegahan Dan Pemberantasan Penyakit Menular
6. Upaya Pengobatan
7. Upaya Kesehatan Pengembangan

Tahun 2020-2021

8. Swab Antigen
9. Pemberian Vaksinasi

Sepanjang yang penulis ketahui, belum ada penelitian mengenai pengawasan terhadap kinerja dan disiplin sebagai mediasi di tempat puskesmas. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PUSKESMAS TALANG BAKUNG”**.



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan keterangan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai Puskesmas Talang Bakung Jambi mengalami fluktuatif
2. Tingginya angka ketidakhadiran pegawai terlihat pada bulan Januari tahun 2021
3. Kinerja di Puskesmas Talang Bakung sudah cukup baik

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan, disiplin, dan kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin pegawai Puskesmas Talang Bakung?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung?
5. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung melalui disiplin?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan pengawasan kerja, disiplin dan kinerja pada Puskesmas Talang Bakung
2. Untuk memverifikasi apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung
3. Untuk memverifikasi apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai Puskesmas Talang Bakung
4. Untuk memverifikasi apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung
5. Untuk memverifikasi apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin pegawai Puskesmas Talang Bakung

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara positif untuk memperluas pengetahuan maupun sebagai bahan referensi, bahan penelitian serta bahan bacaan di Universitas Batanghari Jambi dan bidang pengetahuan lainnya.

2. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah dan memperluas wawasan peneliti mengenai pengaruh pengawasan melalui disiplin terhadap kinerja pegawai.

3. Secara praktis

Sebagai bahan masukan kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti dengan permasalahan yang sama dengan objek yang berbeda.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Ekonomi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Ekonomi**

Ekonomi adalah salah satu ilmu sosial yang mempelajari aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi, dan konsumsi terhadap barang dan jasa. Sedangkan ekonomi bisnis adalah suatu bidang dalam ilmu ekonomi terapan yang mana menggunakan teori ekonomi dan metode kuantitatif untuk menganalisa usaha bisnis dan faktor - faktor yang berkontribusi keanekaragaman, struktur organisasi dan hubungan dari perusahaan dengan pasar tenaga kerja, modal dan produk.

Menurut Mankiw (Putong, 2013:13), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya - sumber daya yang selalu terbatas dan langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

Dapat disimpulkan pengertian atau definisi para ahli bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

## **2.1.2 Manajemen**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya. Sementara manajemen bisnis merupakan proses perencanaan hingga pengendalian kegiatan usaha yang dilakukan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada dan memaksimalkan hasil yang didapat.

Handoko (2009:8) mendefenisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha - usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya - sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### 2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Adapun fungsi dari manajemen adalah elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajemen dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut handoko (2012:6) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan - kegiatan yang lebih kecil.
- c. Pelaksanaan (*Actuating*) pelaksanaan kerja dibutuhkan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai perencanaan manajerial perusahaan.
- d. Pengawasan (*Controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah / madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharudin,2010 : 61).

Berdasarkan definisi - definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang - orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang - orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memnuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010;30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Memertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.



Berdasarkan uraian bisa disimpulkan bahwa departemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan / lembaga atau instansi yang dalam menjalankan tujuannya harus dapat menyesuaikan antar faktor eksternal dan faktor internal. Kedua faktor ini saling memengaruhi tujuan perusahaan/lembaga atau instansi tersebut.

Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

### **2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya**

Menurut Wahyudi (2010:12), mengemukakan bahwa fungsi- fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Fungsi Manajerial, meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas - tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar - standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

#### **2.1.4 Konsep Pengawasan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja**

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara - cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan, para pegawai yang selalu dapat pengarahan atau bimbingan dari atasan cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (2009 : 360 - 361) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut Sedarmayanti (2017:198), menyatakan bahwa :  
pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan operasional untuk lebih  
menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai rencana yang ditetapkan”.

Makna dari pendapat diatas adalah pengawasan merupakan  
kegiatan operasional untuk lebih menjamin penyelenggaraannya sesuai  
rencana yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka  
peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan  
kegiatan operasional untuk membandingkan atau mengukur kegiatan  
organisasi yang sedang dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar  
atau rencana yang ditetapkan sebelumnya agar penyelenggaraannya sesuai  
rencana yang telah ditetapkan serta tujuan-tujuan perusahaan dan  
manajemen dapat tercapai.

#### **2.1.4.2 Jenis – Jenis Pengawasan Kerja**

Ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu :

##### **1. Pengawasan Intern dan Ekstern**

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang  
atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang  
bersangkutan. “Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan  
cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in  
control*) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh inspektorat  
jenderal pada setiap kementerian dan inspektorat wilayah untuk setiap

daerah yang ada di Indonesia, dengan menempatkannya di bawah pengawasan Kementerian Dalam Negeri. Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada diluar unit organisasi yang diawasi.

Dalam hal ini Indonesia adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), yang merupakan lembaga tinggi negara yang terlepas dari pengaruh kekuasaan manapun.

## 2. Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai, “Pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan”.

Lazimnya, pengawasan ini dilakukan pemerintah dengan maksud untuk menghindari adanya penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang akan membebankan dan merugikan negara lebih besar.

Di sisi lain, pengawasan represif adalah “Pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan”.

Pengawasan model ini lazimnya dilakukan pada akhir tahun anggaran, di mana anggaran yang telah ditentukan kemudian disampaikan laporannya. Setelah itu, dilakukan pemeriksaan dan pengawasan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan.

## 3. Pengawasan Aktif dan Pasif

Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk “Pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan”.

Hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui “ Penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti peneerimaan dan pengeluaran”.

Disisi lain, pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak (*rechmatigheid*) adalah “Pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kadaluarsa, dan hak itu terbukti kebenarannya”.

4. Pengawasan kebenaran formil menurut hak (*rechmatigheid*) dan pemeriksaan kebenaran materiil mengenai maksud tujuan pengeluaran (*doelmatigheid*).

Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara, pengawasan ditujukan untuk menghindari terjadinya “korupsi, penyelewengan, dan pemborosan anggaran negara yang tertuju pada aparaturnya atau pegawai negeri.” Dengan dijalankannya pengawasan tersebut diharapkan pengelolaan dan pertanggung jawaban anggaran dan kebijakan negara dapat berjalan sebagaimana direncanakan.

#### **2.1.4.3 Ciri – ciri Pengawasan**

S.P Siagian (2003:137) mengatakan bahwa ciri - ciri pengawasan adalah :

1. Pengawasan harus bersifat *fact finding*
2. Pengawasan harus bersifat *prefectif*
3. Pengawasan harus diarahkan kepada kegiatan yang sedang dilaksanakan



4. Pengawasan hanyalah sekedar untuk alat mengefesiensikan
5. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk administrasi dan manajemen
6. Pengawasan harus efisien
7. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah tetapi menentukan apa yang tidak benar
8. Pengawasan harus bersifat membimbing

#### **2.1.4.4 Fungsi Pengawasan Kerja**

Menurut Juliana (2008:72) mengemukakan tentang fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat kegiatan, dan pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan dapat dicapai. Fungsi ini diperlukan untuk memastikan apakah yang telah direncanakan dan diorganisasikan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Irham Fahmi (2014:138) pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efektif, serta lebih jauh mendukungnya visi dan misi suatu organisasi.

Berdasarkan deskripsi pengertian pengawasan yang tersaji, diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa perlu dilakukannya suatu pengawasan yang dilakukan secara rutin maupun berkala oleh pimpinan atau orang yang mempunyai wewenang untuk melakukan pemantauan, pemeriksaan, penilaian dan perbaikan agar tidak terjadinya penyimpangan dalam pencapaian suatu tujuan yang efektif dan efisien dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Fungsi Pengawasan antara lain :

1. Sebagai penilai apakah setiap unit-unit telah melaksanakan kebijaksanaan dan prosedur yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing.
2. Sebagai penilai apakah surat-surat atau laporan yang didapat sudah menggambarkan kegiatan-kegiatan yang sebenarnya secara tepat dan cermat.
3. Sebagai penilai apakah pengendalian manajemen sudah cukup memadai dan dilakukan secara efektif.
4. Sebagai peneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efektif yakni mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.
5. Sebagai peneliti apakah kegiatan telah dilaksanakan secara efisien.

Jadi bisa disimpulkan bahwa fungsi pengawasan ialah untuk memberikan nilai, analisis, merekomendasikan dan menyampaikan hasil laporan atau surat yang berhubungan dengan bidang pekerjaan sebuah lembaga atau organisasi yang telah diteliti.

#### **2.1.4.5 Indikator-Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko (2009 : 90) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai

suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.

## 2. Pengukuran Kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah a. Pengamatan b. Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis c. Metode - metode otomatis d. Pengujian atau dengan pengambilan sample

## 3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

## 4. Prosedur Pengawasan

Prosedur pengawasan yang baik melakukan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

### **2.1.5 Konsep Disiplin Kerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Istilah disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti “ketaatan (kepatuhan) kepada tata tertib dan sebagainya”. Dalam konteks pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Alex S.Nitisemita (1992:199) “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang secara tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma - norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja, pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Rio, 2013).

### **2.1.5.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan menurut (Supomo & N,E 2018) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antara lain :

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.1.5.3 Fungsi Disiplin Kerja**

Fungsi disiplin menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014:186), yaitu :

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.



## 2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

## 3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada di organisasi tersebut.

## 4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

## 5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.5.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Soejono (2000) indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Ketepatan waktu , dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur ,dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik , sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi , pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin .
4. Ketaatan terhadap aturan kantor , sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor , menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas ,membuat ijin bila tidak masuk kantor ,juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

#### **2.1.6 Konsep Kinerja**

##### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi karena orang ingin memperoleh keuntungan usaha. Mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi perilaku organisasi, yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para

pelaku yang terdapat pada organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi suatu perusahaan banyak bergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber, sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan, dan teknologi.

Dengan kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan pemimpin dan segenap karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya, menurut Payaman dalam Arianty (2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Soedarmayanti dalam Wahyuni, dkk (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.6.2 Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) yaitu :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

### **2.1.6.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Menurut Wibowo (2014:187) menyatakan penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Berdasarkan pandangan tersebut tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Manfaat atau kegunaan penilaian kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para karyawan.

2. Sebagai instrumen dalam melaksanakan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan.
3. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan.
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan. Sebagai bahan untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karir.
5. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan didalamnya.
6. Mempelajari apakah terdapat ketidak tepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia.
7. Mempersiapkan organisasi dalam seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi dimasa mendatang.
8. Untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam rancangan bangunan pekerjaan.
9. Sebagai bahan umpan baik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi atasan langsung dan bagi para karyawan itu sendiri.

#### **2.1.6.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*).

Menurut Moehariono, (2012:114) Menyatakan Indikator Kinerja Karyawan dapat dibagi atas enam indikator, yaitu :

a) *Efektif*

Efektif adalah pencapaian tujuan dan target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

b) *Efisien*

Efisien adalah kemampuan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik dengan menggunakan waktu, uang, dan hal yang lainnya dengan cara yang paling efektif.

c) *Kualitas*

kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

d) *Ketepatan Waktu*

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

e) *Produktif*

Produktif merupakan cara mendapatkan hasil yang diinginkan dengan menggunakan sedikit waktu dan usaha.

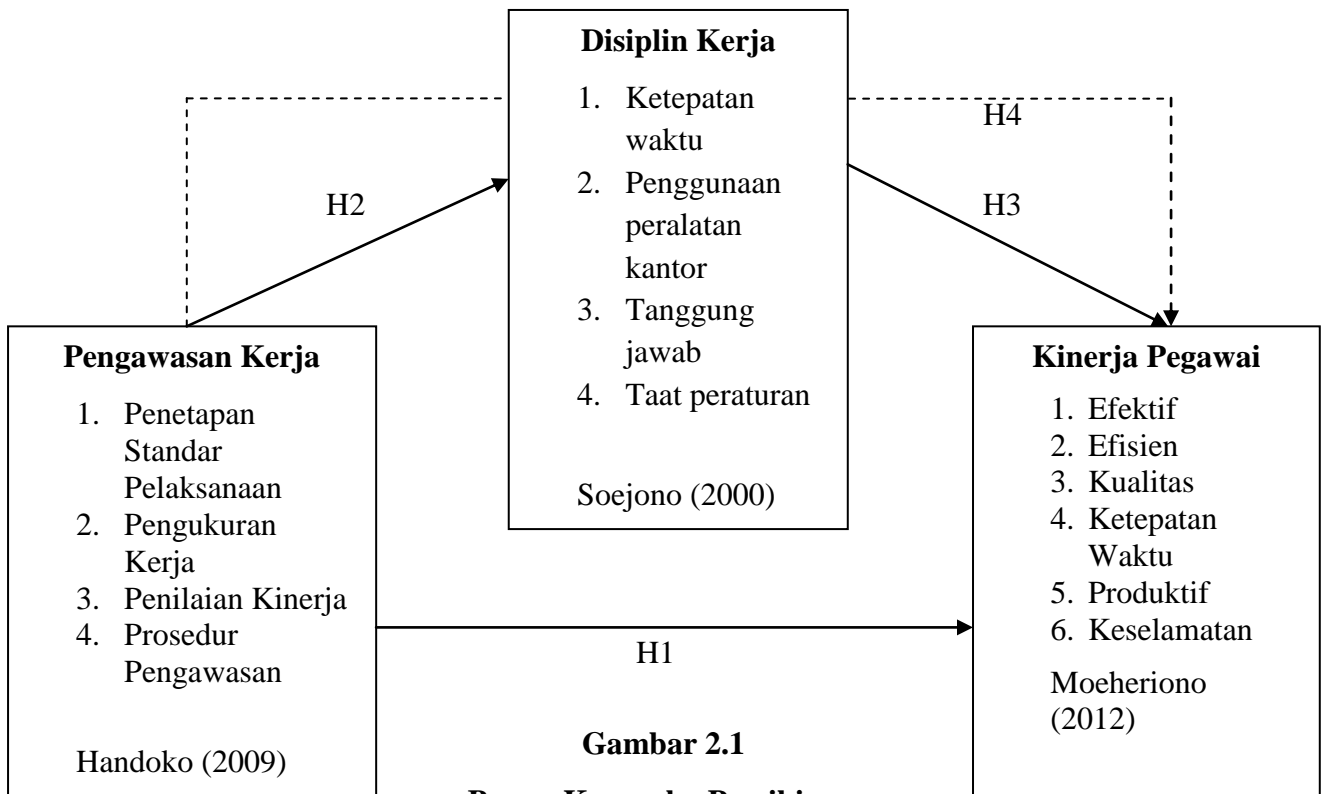
f) *Keselamatan*

Keselamatan merupakan suatu keadaan aman, dalam kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, financial, dan psikologis bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

### 2.1.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polacik, 2009).

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Talang Bakung. Lebih lanjut dapat digambarkan pada bagan berikut :



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### **2.1.8 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga pengawasan kerja, disiplin dan kinerja pada Puskesmas Talang Bakung
2. Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung.
3. Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin Pegawai Puskesmas Talang Bakung.
4. Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung
5. Diduga pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin Pegawai Puskesmas Talang Bakung

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode penelitian yang digunakan**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif, yaitu data dapat yang diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai Puskesmas Talang Bakung.



## 2.2.2 Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis data

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi yang berupa data persepsi responden tentang Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui prantara. Yang menjadi prantara penulis dalam memperoleh data sekunder yakni melalui beberapa buku dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

### 2. Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil dari pengisian kuensioner dari beberapa pegawai yang bersedia menjadi responden penelitian. Sedangkan sumber data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja di Puskesmas Talang Bakung.

### 2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, instrument yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner digunakan dengan memberikan pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada responden guna mendapatkan informasi yang spesifik dan melibatkan pengolahan data. Skala yang digunakan untuk mengukur kuesioner yaitu skala likert dengan format 5 skala poin yang menunjukkan semakin besar nilainya, maka semakin tinggi persetujuannya (Sugiyono, 2017).

Tujuan penyebaran kuesioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, tanpa merasa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Disamping itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta.

Kuesioner yang diberikan berupa daftar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan langsung kepada pegawai atau responden dengan cara menyebar langsung di objek penelitian Puskesmas Talang Bakung. Dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi. Dan metode pengumpulan kuesioner yaitu dengan merekap semua dari hasil jawaban responden yang kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS ataupun dengan mengitung dengan cara manual.

## **2.2.4 Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk suatu masalah pokok dalam suatu riset khusus. Adapun populasi yang diambil peneliti adalah seluruh pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 41 orang dimana semua populasi dijadikan sampel.

## **2.2.5 Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji Sobel untuk membuktikan hipotesis yang dibentuk dalam penelitian dan untuk melihat tingkat signifikansinya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Program for Social Science) yaitu program komputer statistik yang mampu memproses secara tepat dan cepat data yang diperoleh menjadi output yang dikehendaki untuk mengambil keputusan.

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Analisis Deskriptif**

Menurut Umar (2014:23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat tidak baik , kurang baik, sedang, baik, sangat baik. Seperti yang dikemukakan oleh Husen (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi tentang Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Melalui Disiplin digunakan Likert dengan lima pilihan, yaitu :

**Tabel 2.1**  
**Daftar Pilihan Pertanyaan**

No	Jawaban Pertanyaan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Informasi yang diperoleh dengan skala likert berupa skala pengukuran ordinal, oleh karena itu terhadap hasilnya dapat dibuat ranking tanpa dapat diketahui berapa besarnya selisih antara satu tanggapan dengan tanggapan yang lain. Penentuan rentang menurut (Umar, 2012:225) sebagai berikut :

### **Rentang Skala**

Skor Terendah = Bobot Terendah x Jumlah Sampel

$$= 1 \times 41 = 41$$

Skor Tertinggi = Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel

$$= 5 \times 41 = 205$$

Sedangkan mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

m = Nilai Skor Tertinggi

Perhitungan Rentang Skala :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{41(5-1)}{5} = 32,8 \text{ dibulatkan menjadi } 33$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Rentang Skala**

No	Skor Pengukuran Instrumen/Kineja	Kategori
1	41-73	Sangat Rendah
2	74-106	Rendah
3	107-139	Sedang
4	140-172	Tinggi
5	173-205	Sangat Tinggi

## 2. Analisis Verifikatif (Uji Hipotesis)

Menurut Sugiyono (2013:8) Analisis Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk menjawab, digunakan analisis regresi berganda. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder, dianalisis dengan deskriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *Method of successive Interval (MSI)*,

#### **A. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel-variabel independen.

Kriteria pengujian :

1.  $H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

$H_a$  : terdapat hubungan antar variabel independen.

2. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolineritas.

Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolineritas.

3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolineritas.

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolineritas.

## **B. Analisis Regresi**

Tujuan analisis regresi untuk mendapatkan pola hubungan secara matematis dari variabel X dan variabel Y, dan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel X terhadap variabel Y, serta untuk memprediksi variabel Y jika nilai variabel X diketahui. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan karena lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pengawasan Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja pegawai (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{Model 1: } Z = b_1X + e$$

$$\text{Model 2: } Y = b_1X + b_2Z + e$$

Keterangan:

Z : Variabel Disiplin Kerja

Y : Variabel Kinerja Karyawan

X : Variabel Pengawasan

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

e : error



### C. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Supangat, (2008:350) Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar presentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan  $R^2$  ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai  $R^2$  adalah 100% dan minimal nilai 0, jika  $R^2$  kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y, model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana  $R^2$  = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### **D. Uji t**

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2016).

Pengambilan keputusan pada uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikannya  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikannya  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **E. Analisis Jalur (Uji Sobel)**

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) .

Menurut Imam Ghozali analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menafsir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam Ghazali (2016) dan dikenal dengan uji Sobel. Sebelum melakukan uji Sobel berikut digambarkan model analisis jalur dalam penelitian ini, untuk menguji 5 hipotesis yaitu, untuk melihat apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variabel mediasi, maka menggunakan uji Sobel.

Berikut adalah rumus Uji Sobel :

$$S_{ab} \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Keterangan :

$S_{ab}$  : Pengaruh tidak langsung

$a$  : Pengawasan  $\rightarrow$  Disiplin Kerja

$b$  : Disiplin Kerja  $\rightarrow$  Kinerja Pegawai

$S_a$  : *Standard Error* a

$S_b$  : *Standard Error*

## 2.2.6 Operasional Variabel

**Tabel 2.3**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Pengawasan Kerja (X1)	Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya Handoko (2009)	1. Penetapan Standar Pelaksanaan 2. Pengukuran Kerja 3. Penilaian Kinerja 4. Prosedur Pengawasan	-Target yang ditetapkan -Standar pekerjaan kantor -Tolak ukur hasil kerja -Pengamatan berulang -Perbandingan antar rekan -Perbandingan berulang -Tindakan koreksi kesalahan -Tindakan tegas	Ordinal

2.	Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku, Soejono (2000:67).	1. Ketepatan waktu	-Datang tepat waktu -Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			2. Penggunaan peralatan kantor	-Berhati-hati pada peralatan kantor -Sesuai kebutuhan	
			3. Tanggung jawab	-Ketepatan waktu dalam pekerjaan -Tugas yang diberikan	
			4. Taat peraturan	-Peraturan yang ditetapkan -Peraturan dalam berpakaian	

3.	Kinerja (Y)	Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehariono 2012)	1. Efektif	-Tidak menunda pekerjaan -Taah pada jadwal kerja	Ordinal
			2. Efisien	-Memanfaatkan waktu yang diberikan	
			3. Kualitas	-Peningkatan dari pekerjaan sebelumnya -Beban kerja yang diberikan	
			4. Ketepatan waktu	-Penyelesaian pekerjaan terhadap waktu yang ditetapkan -Peraturan jam masuk dan pulang	
			5. Produktif	-Kesempurnaan dari hasil pekerjaan -Kejenuhan dalam pekerjaan	
			6. Keselamatan	-Tingkat keamanan dari perusahaan -Hubungan dengan atasan	

## **BAB III**

### **GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Puskesmas Talang Bakung**

Puskesmas Talang Bakung berdiri tahun 1981 dengan nama Puskesmas Inpres/1981. Puskesmas Talang Bakung berada bersama 4 puskesmas lainnya dalam kecamatan Paal Merah keberadaannya yang strategis yang letaknya di pinggiran wilayah kerja Puskesmas dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Muaro Jambi, sehingga penduduk diluar wilayah kerja Puskesmas Talng Bakung banyak yang berobat ke Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

Dalam rangka pengembangan Puskesmas sejak Januari 2019 Puskesmas Talang Bakung telah di kualifikasikan sebagai Puskesmas Perawatan, yang operasionalnya dalam pengawasan Dinas Kesehatan Kota Jambi dan di bawahi pimpinan seorang Kepala Puskesmas ddengan lokasi Puskesmas berada di wilayah Kecamatan Paal Merah.

Lantai 1 : Ruang loket, Poli Dewasa, Poli Gigi, KIA/KB, Apotek, Ruang Kesling, Gudang obat, Gudang Puskesmas, Poli Lansia, Ruang IMS, Laboratorium, IGD, Ruang VK, Ruang Nifas.

Lantai 2 :Ruang Kepala Puskesmas, Ruang Tata Usaha, Aula, Ruang Imunisasi/Gizi, Ruang Keuangan, Poli anak dan Ruang Promkes, Ruang perawatan.

## **A. DATA GEOGRAFI**

### 1. Batas wilayah kerja Puskesmas Talang Bakung

Puskesmas Talang Bakung terletak dalam kecamatan Paal Merah yang merupakan salah satu kecamatan di kota Jambi dimana batas – batasnya adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah timur berbatasan dengan kelurahan Eka Jaya
- b. Sebelah barat berbatasan dengan kelurahan Pasir Putih
- c. Sebelah utara berbatasan dengan kelurahan Payo Selincih
- d. Sebelah selatan berbatasan dengan kelurahan Paal Merah

### 2. Luas wilayah kerja Puskesmas

Luas wilayah kerja Puskesmas Talang Bakung berdasarkan Registrasi keadaan Januari 2021 adalah 864 km Bujur sangkar dengan ketinggian 12 meter diatas permukaan laut dan sejak pemekaran wilayah pada tahun 2016 Puskesmas Talang Bakung hanya mempunyai 1 kelurahan wilayah kerja yaitu kelurahan Talang Bakung.

## **B. DATA DEMOGRAFI**

Jumlah penduduk diwilayah kerja Puskesmas Talang Bakung berdasarkan data registrasi keadaan bulan Januari 2021 adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah Penduduk : 27.123 Jiwa
- b. Jumlah Laki-laki : 13.930 Jiwa
- c. Jumlah Perempuan : 13.193 Jiwa



### **3.2 Visi, Misi dan Tata Nilai Puskesmas Talang Bakung**

**Visi** : “Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Yang Berkualitas”

**Misi** :

1. Mendorong terlaksananya pembangunan daerah yang berwawasan kesehatan.
2. Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berkualitas.
3. Menggerakkan masyarakat berperilaku hidup bersih dan sehat
4. Memberdayakan peran serta keluarga dan masyarakat dalam pembangunan kesehatan.

**Tata Nilai**

**“PRIMA”**

**P** : Professional dalam memberikan pelayanan

**R** : Ramah kepada seluruh masyarakat dan rekan kerja

**I** : Inisiatif dan inovatif bagi peningkatan pelayanan kesehatan.

**M** : Mandiri

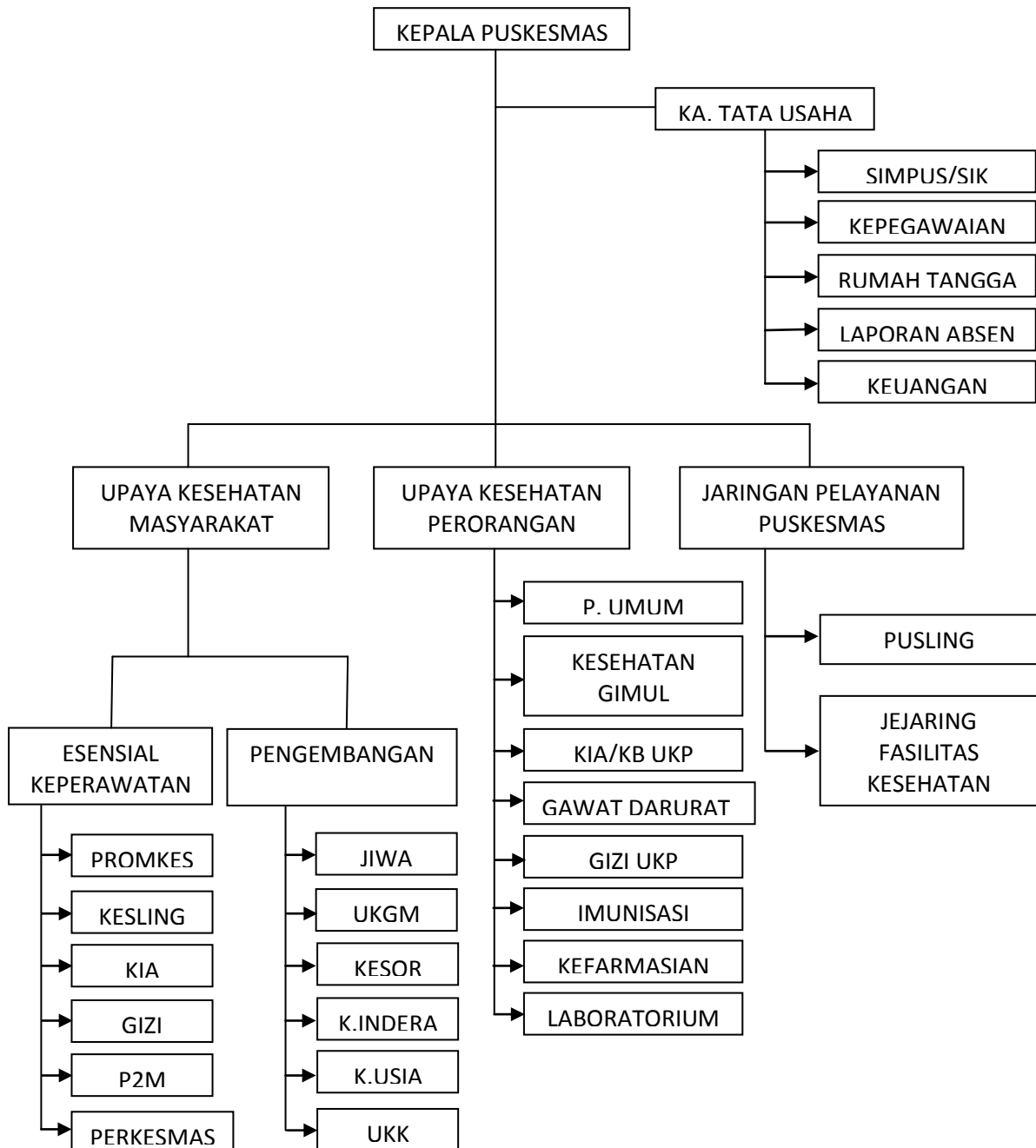
**A** : Akuntabel ( Dapat Diukur Dan Dipertanggung Jawabkan).

**MOTTO** : *“Kepuasan Anda Adalah Kepedulian Kami”*

### 3.3 Struktur Organisasi

Adapun sruktur organisasi bagian umum dari Puskesmas Talang Bakung adalah sebagai berikut :

**Gambar 3.1**



### **3.4 Tugas Dan Tanggung Jawab**

#### **A. Kepala Puskesmas**

Kepala Puskesmas adalah orang yang bertanggung jawab penuh atas segala bentuk pelayanan yang dilakukan di Puskesmas Talang Bakung tersebut. Seorang yang berhak menjabat sebagai kepala Puskesmas harus memiliki kriteria khusus yaitu seorang ahli di bidang kesehatan dengan tingkat pendidikan paling rendah sarjana, serta harus mempunyai kompetensi manajemen kesehatan masyarakat.

Selain itu orang tersebut juga harus memiliki pengalaman kerja di Puskesmas seminimal-minimalnya 2 tahun dan sudah pernah mengikuti pelatihan manajemen Puskesmas.

#### **B. Kepala Sub bagian Tata Usaha**

Bagian ini memiliki tanggung jawab untuk membantu Kepala Puskesmas dalam mengelola :

- Sistem Informasi Puskesmas
- Kepegawaian
- Rumah Tangga
- Laporan absen
- Keuangan

### **C. Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial Keperawatan Kesehatan**

#### **Masyarakat**

- a. “Merencanakan dan Mengevaluasi kegiatan Promkes, Kesling, KIA/KB, Gizi, P2M, Perkesmas.
- b. “Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan”
- c. Pelayanan Kesehatan Lingkungan
- d. Pelayanan Pencegahan dan pengendalian penyakit

### **D. Kesehatan Masyarakat Pengembangan Kesehatan Masyarakat**

- a. “Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan”.
- b. Merencanakan dan Mengevaluasi UKK, Kesehatan Remaja dan Usila, Kesehatan Jiwa, UKGM, Kesehatan Olah Raga, Perkesmas, Kesehatan Indera.

### **E. Upaya Kesehatan Perorangan**

- a. Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan Lab, Pelayanan Obat, Pelayanan Pemeriksaan Umum, Kesehatan Gimul, KIA, Pelayanan Gawat Darurat, Gizi UKP, Imunisasi, Kefarmasian, dan Laboratorium.
- b. Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan

### **F. Jejaring Pelayanan Dan Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan**

- a. “Merencanakan Dan mengevaluasi kegiatan Puskesmas Keliling, Jejaring Fasilitas Kesehatan”.
- b. Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan yang dilakukan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 41 responden. Kuesioner ini disebarkan langsung kepada pegawai pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	37	90,24
2	Laki-laki	4	9,76
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi perempuan dengan komposisi yaitu sebanyak 90,24% dikarenakan tenaga medis di Puskesmas yaitu perawat yang pada umumnya adalah perempuan, sedangkan yang laki -laki sebanyak 4 orang.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden menurut usianya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Menurut Usia**

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30	12	29,27
2	31 – 40	13	31,71
3	41 – 50	9	21,95
4	≥ 51	7	17,07
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden paling banyak pada usia 31 tahun sebanyak 13orang atau 31,71%, usia paling sedikit berusia > 51 tahun sebanyak 7 orang, hal ini dikarenakan pegawai Puskesmas masih membutuhkan pegawai yang masih berusia muda dikarenakan kesigapan mereka masih sangat tinggi dan semangat kerja yang tinggi.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	25	60,97
2	S1	12	29,27
3	S2	4	9,76
4	S3	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu D3 Sebanyak 25 orang atau 60,97% dan jumlah pendidikan terendah yaitu S2 sebanyak 4 orang, Hal ini karena di Puskesmas didominasi oleh perawat yang minimal lulusan D3 keperawatan dan D3 lainnya, sehingga pegawai Puskesmas memiliki pegawai terbanyak dengan lulusan D3. Sedangkan S2 dalam Puskesmas setara dengan Dokter sehingga hanya sedikit dokter dalam Puskesmas yakni sebanyak 4 orang.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1	2	4,88
2	1 – 4	10	24,39
3	5 – 7	24	58,54
4	>7	5	12,19
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer (diolah), tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas terlihat responden dengan masa kerja  $\leq 1$  tahun sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 4,88%, masa kerja 1-4 Tahun sebanyak 10 orang , masa kerja 5-7 tahun sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase 58,54 %, dan masa kerja >7 tahun sebanyak 5 orang. Berdasarkan karakteristik masa kerja sebagian besar responden dengan masa kerja terbanyak 5-7 Tahun dengan presentase 58,54%.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden dari kuesioner mengenai variabel Pengawasan kerja, Disiplin, dan Kinerja Pegawai.

##### 4.1.2.1 Variabel Pengawasan Kerja

Hasil tanggapan dari 41 responden di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi mengenai Pengawasan di tempat kerja mereka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5.**  
**Rekap Tanggapan Responden Indikator Pengawasan Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							
		STS	TS	R	S	SS	Skor	Indeks (%)	Kategori
		1	2	3	4	5			
1.	<b>Penetapan Standar Pelaksanaan</b>								
	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan			11	20	10	163	79,51%	Tinggi
2.	Pekerjaan saya menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor			9	16	16	171	83,41%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Penetapan Standar</b>							334		
<b>Rata-rata Indikator Penetapan Standar</b>							167		Tinggi
3.	<b>Pengukuran Kerja</b>								
	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawainya			12	24	5	157	76,58%	Tinggi



4.	Pengukuran kinerja di lakukan pimpinan dengan berulang-ulang		1	20	17	3	145	70,73%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Pengukuran Kinerja</b>							302		
<b>Rata-rata Indikator Pengukuran Kinerja</b>							151		Tinggi
5.	<b>Penilaian Kinerja</b>								
	Pimpinan saya selalu membandingkan pekerjaan setiap pegawainya			12	26	3	155	75,61%	Tinggi
6.	Pimpinan saya rutin membandingkan kinerja pegawainya dari sebelumnya			9	28	4	159	77,56%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Penilaian Kinerja</b>							314		
<b>Rata-rata Indikator Penilaian Kinerja</b>							157		Tinggi
7.	<b>Prosedur Pengawasan</b>								
	Pimpinan saya memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.			10	28	3	156	76,10%	Tinggi
8.	Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan			15	22	4	153	74,63%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Prosedur Pengawasan</b>							309		
<b>Rata-rata Indikator Prosedur Pengawasan</b>							154,5		Tinggi
<b>Jumlah Keseluruhan Indikator</b>							1259		
<b>Rata-rata Keseluruhan Indikator</b>							157		Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator variabel pengawasan kerja adalah 157 dengan kategori tinggi karena berada pada rentang skala 140-172. Diantara 8 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan pekerjaan saya menjadi jauh

lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor dengan nilai 171. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada pernyataan pengukuran kinerja dilakukan pimpinan dengan berulang-ulang dengan nilai 145. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja di Puskesmas Talang Bakung dalam keadaan baik.

Hasil rekapitulasi pernyataan berdasarkan tiap indikator pengawasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Indikator Pengawasan Kerja**

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1.	Penetapan Standar Pelaksanaan	167	Tinggi
2.	Pengukuran Kerja	151	Tinggi
3.	Penilaian Kinerja	157	Tinggi
4.	Prosedur Pengawasan	155	Tinggi

*Sumber : Data Primer (Diolah), 2022*

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi pada variabel pengawasan pada indikator penetapan standar pelaksanaan dengan skor rata-rata 167, sedangkan indikator terendah pada pengukuran kerja dengan skor rata-rata 151.

#### 4.1.2.2 Variabel Disiplin Kerja

Hasil tanggapan dari 41 responden di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi mengenai Disiplin di tempat kerja mereka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**

**Rekap Tanggapan Responden Indikator Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							
		STS	TS	R	S	SS	Skor	Indeks (%)	Kategori
		1	2	3	4	5			
1.	<b>Ketepatan Waktu</b>								
	Saya datang kepuskesmas tepat waktu			6	25	10	168	81,95%	Tinggi
2.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		1	9	23	8	162	79,02%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Ketepatan Waktu</b>							330		
<b>Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu</b>							165		Tinggi
3.	<b>Penggunaan Peralatan Kantor</b>								
	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor			5	11	25	170	82,93%	Tinggi
4.	Saya menggunakan peralatan sesuai kebutuhan			7	26	8	164	80%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Peralatan Kantor</b>							334		
<b>Rata-rata Indikator Peralatan Kantor</b>							167		Tinggi
5	<b>Tanggung Jawab</b>								
	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan			9	21	11	167	81,46%	Tinggi
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan			9	10	22	165	80,49%	Tinggi

<b>Jumlah Indikator Tanggung Jawab</b>							332		
<b>Rata-rata Indikator Tanggung Jawab</b>							166		Tinggi
7.	<b>Taat Peraturan</b>								
	Saya menaati semua peraturan yang ada dipuskesmas			9	21	11	166	80,98%	Tinggi
8.	Saya menggunakan seragam sesuai yang ditentukan puskesmas			6	16	19	177	86,34%	Sangat Tinggi
<b>Jumlah Indikator Taat Peraturan</b>							343		
<b>Rata-rata Indikator Taat Peraturan</b>							171,5		Tinggi
<b>Jumlah Keseluruhan Indikator</b>							1339		
<b>Rata-rata Keseluruhan Indikator</b>							167		Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator variabel disiplin kerja adalah 167 dengan kategori tinggi karena berada pada rentang skala 140-172. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja di Puskesmas Talang Bakung dalam keadaan baik, diantara 8 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan menggunakan seragam sesuai yang ditentukan puskesmas dengan nilai 177. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada pernyataan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 162

Hasil Rekapitulasi pernyataan berdasarkan tiap indikator disiplin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1.	Ketepatan Waktu	165	Tinggi
2.	Penggunaan Peralatan Kantor	167	Tinggi
3.	Tanggung Jawab	166	Tinggi
4.	Taat Peraturan	172	Tinggi

*Sumber : Data Primer (Diolah), 2022*

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi pada variabel disiplin pada indikator taat peraturan dengan skor rata-rata 172, sedangkan indikator terendah pada ketepatan waktu dengan skor rata-rata 165.

#### 4.1.2.3 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan dari 41 responden di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi mengenai kinerja pegawai ditempat kerja mereka dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Rekap Tanggapan Responden Indikator Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							
		STS	TS	R	S	SS	Skor	Indeks (%)	Kategori
		1	2	3	4	5			
1.	<b>Efektif</b>								
	Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan			7	21	13	170	82,93%	Tinggi
2.	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.			7	21	13	170	82,93%	Tinggi

<b>Jumlah Indikator Efektif</b>							340		
<b>Rata-rata Indikator Efektif</b>							170		Tinggi
3.	<b>Efisien</b>								
	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.			10	16	15	169	82,44%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Efisien</b>							169		
<b>Rata-rata Indikator Efisien</b>							169		Tinggi
4.	<b>Kualitas</b>								
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.			5	22	14	173	84,39%	Sangat Tinggi
5.	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi kepada pegawai			11	19	11	164	80%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Kualitas</b>							337		
<b>Rata-rata Indikator Kualitas</b>							168,5		Tinggi
6.	<b>Ketepatan Waktu</b>								
	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan		1	7	24	9	164	80%	Tinggi
7.	Para pegawai di lingkungan saya bekerja datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan instansi.			8	22	11	167	81,46%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Ketepatan Waktu</b>							331		
<b>Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu</b>							165,5		Tinggi
8.	<b>Produktif</b>								
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan			5	26	10	169	82,44%	Tinggi

9.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani			17	18	6	153	74,63%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Produktif</b>							322		
<b>Rata-rata Indikator Produktif</b>							161		Tinggi
10.	<b>Keselamatan</b>								
	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi			13	20	8	159	77,56%	Tinggi
11.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik			8	19	14	170	82,93%	Tinggi
<b>Jumlah Indikator Keselamatan</b>							329		
<b>Rata-rata Indikator Keselamatan</b>							164,5		Tinggi
<b>Jumlah Keseluruhan Indikator</b>							1828		
<b>Rata-rata Keseluruhan Indikator</b>							166		Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator kinerja adalah 166 dengan kategori tinggi karena berada pada rentang skala 140-172. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja di Puskesmas Talang Bakung dalam keadaan baik, diantara 11 pertanyaan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pertanyaan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dengan nilai 173. Sedangkan rata-rata skor terendah pada pertanyaan terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani dengan nilai 153.

Hasil Rekapitulasi pernyataan berdasarkan tiap indikator kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1.	Efektif	170	Tinggi
2.	Efisien	169	Tinggi
3.	Kualitas	169	Tinggi
4.	Ketepatan Waktu	166	Tinggi
5.	Produktif	161	Tinggi
6.	Keselamatan	165	Tinggi

*Sumber : Data Primer (Diolah), 2022*

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi pada variabel kinerja pegawai pada indikator efektif dengan skor rata-rata 170, sedangkan indikator terendah pada produktif dengan skor rata-rata 161.

### 4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

#### 4.1.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.



2. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan Kerja	.760	1.315
	Disiplin	.760	1.315

*Sumber : Data Diolah,2022*

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel.

Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki  $VIF < 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### **4.1.3.2 Hasil Persamaan Regresi Linear**

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil dari regresi dalam penelitian ini :

a. Persamaan 1

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.646	5.168		2.834	.007
Pengawasan Kerja	.587	.167	.489	3.505	.001

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, persamaan regresi pertama diperoleh koefisien untuk variabel pengawasan terhadap disiplin sebesar 0,587. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 0,587X + e$$

Keterangan:

Z : Variabel Disiplin Kerja

X : Variabel Pengawasan Kerja

e : error

Hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai koefisien regresi sebesar 0,587 yang mempunyai arti bahwa Pengawasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

**b. Persamaan 2**

**Tabel 4.13**

**Hasil Regresi Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.996	6.974		2.764	.070
Pengawasan Kerja	.578	.236	.366	2.450	.019
Disiplin	.424	.197	.322	2.155	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, persamaan regresi kedua diperoleh koefisien untuk variabel pengawasan terhadap disiplin sebesar 0,578. Dan Disiplin sebesar 0,424. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,578X + 0,424Z + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Pegawai

Z : Variabel Disiplin Kerja

X : Variabel Pengawasan

e : error

Hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan pengertian bahwa:

a. Nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,578 yang mempunyai arti bahwa pengawasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talang Bakung.

b. Nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,424 yang mempunyai arti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talang Bakung.

#### 4.1.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menilai besaran variasi tersebut digunakan nilai *R Square* pada *Output* Regresi. Nilai regresi *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1.

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Persamaan</b>	<b>R Square</b>
1	0, .240
2	0, .354

*Sumber : Data Primer (Diolah), 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model 1 (persamaan regresi 1) yaitu pengawasan terhadap disiplin kerja memiliki nilai *R Square* 0,240. Nilai tersebut dapat di artikan bahwa variabel pengawasan dapat menjelaskan variasi variabel disiplin kerja sebesar 24%,

sedangkan sisanya 76% dijelaskan oleh variabel lain. Pada model 2 (persamaan regresi 2) yaitu pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai R Square 0,354. Nilai tersebut dapat di artikan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.1.3.4 Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Pengambilan keputusan pada uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikannya  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikannya  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil Uji t pada persamaan 1 penelitian ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t**

Model Persamaan 1	t	Sig.
(constant)	2.834	.007
Pengawasan kerja	3.505	.001

*Dependent : Disiplin*

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 3,505 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis 1 yang menyatakan “Pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja”.

Berikut adalah hasil uji t pada persamaan 2 penelitian ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

Model Persamaan 2	t	Sig.
(constant)	2.764	.070
Pengawasan Kerja	2.450	.019
Disiplin	2.155	.038

*Dependent : Kinerja*

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,450 dengan tingkat signifikansi  $0,019 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis 2 yang menyatakan “Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh secara parsial antara disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,155 dengan tingkat signifikansi  $0,038 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis 3 yang menyatakan “Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada tabel 4.16 dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2.764 > 1,685$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

#### 4.1.3.5 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan analisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana pengaruh variabel bebas tersebut dapat disebabkan oleh variabel bebas lainnya. Konsep analisis jalur ini sering dinamakan dengan analisis *mediating* atau *Intervening I*. Dimana variabel bebas dapat secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

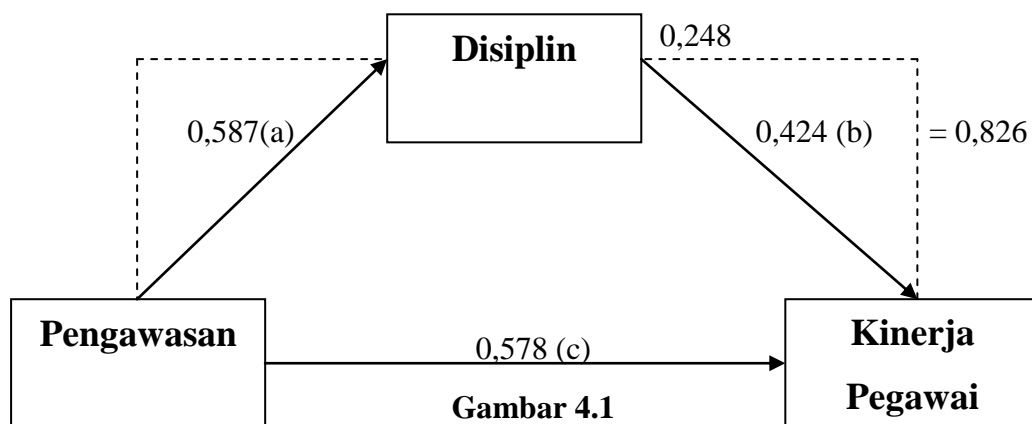
Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung antara pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dilakukan uji sobel sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Signifikansi uji sobel dilihat dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk mengetahui besar  $ab$  dibagi *standard error*  $ab$  ( $Sab$ ) (Ghozali, 2016) **a** merupakan koefisien pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin kerja dan **b** merupakan koefisien pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh antar variabel diperoleh dari nilai *unstandardized coefficient Beta* pada analisis regresi sebelumnya. Gambaran pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Pengaruh langsung Pengawasan Kerja ke Disiplin	= 0,587 (a)
Pengaruh langsung Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	= 0,424 (b)
Pengaruh langsung Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	= 0,578 (c)
Pengaruh tidak langsung Pengawasan Kerja ke Disiplin ke Kinerja	= a x b
	= 0,587 x 0,424
	= 0,248
<hr/>	
<b>Total Pengaruh</b>	= (a x b) + c
	= (0,587x0,424)+0,578
	= 0,248+0,578
	= 0,826



**Gambar 4.1**  
**Model Analisis Jalur**

Berdasarkan perhitungan diatas dan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa Pengaruh tidak langsung pengawasan ke disiplin ke kinerja (ab) sebesar 0,248. Selanjutnya untuk mengetahui nilai t maka dihitung *Standard Error* ab sebagai berikut :



$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,424)^2(0,167)^2 + (0,587)^2(0,197)^2 + (0,167)^2(0,197)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,179 \times 0,027) + (0,344 \times 0,038) + (0,027 \times 0,038)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,004833) + (0,013072) + (0,001026)}$$

$$Sab = \sqrt{0,018931} = 0,137$$

Berdasarkan nilai Sab (Pengaruh tidak langsung) selanjutnya dapat dihitung nilai pengaruh tidak langsung melalui t statistik pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,248}{0,137} = 1,810$$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,810. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , dimana diperoleh  $t_{tabel}$  berdasarkan signifikansi 5% dan  $df = 39$  (41-2) yaitu 1,685. Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,810 > 1,685). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 penelitian ini yaitu pengawasan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai mediasi diterima.

## **4.2 Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai variabel mediasi Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

### **4.2.1 Pengawasan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pada Puskesmas Talang Bakung**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja, Disiplin Dan Kinerja di Puskesmas rata-rata diketahui tinggi. Variabel Pengawasan diperoleh rata-rata keseluruhan dengan skor 157 karena berada pada rentang skala 140-172, variabel disiplin diperoleh rata-rata keseluruhan dengan skor 167 karena berada pada rentang skala 140-172, variabel kinerja diperoleh rata-rata keseluruhan dengan skor 166 karena berada pada rentang skala 140-172. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin dan kinerja diPuskesmas Talang Bakung Kota Jambi sudah dikategorikan baik.

### **4.2.2 Pengaruh Langsung Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengawasan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dari hasil uji t menghasilkan signifikansi sebesar 0,019 yang berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. Artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Puskesmas Talang Bakung dapat membentuk kinerja yang baik di lingkungan Puskesmas. Maka, semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan oleh Puskesmas akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya.

#### **4.2.3 Pengaruh Langsung Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin**

Pengawasan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dari hasil uji t menghasilkan signifikansi sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin. Dapat diartikan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. Artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Puskesmas Talang Bakung dapat membentuk disiplin kerja yang baik di lingkungan Puskesmas. Maka, semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan oleh Puskesmas akan semakin meningkatkan disiplin pegawainya.

#### **4.2.4 Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dari hasil uji t menghasilkan signifikansi sebesar 0,038 yang berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. Artinya disiplin yang dilakukan oleh pegawai Puskesmas Talang Bakung dapat membentuk kinerja yang baik di lingkungan Puskesmas. Maka, semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh Puskesmas akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya.

#### **4.2.5 Pengaruh Langsung Pengawasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari rekapitulasi kuesioner Pengawasan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi tergolong tinggi.

Secara uji hipotesis t Variabel Pengawasan Kerja Melalui Disiplin menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung, dengan cara membandingkan  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari tabel 4.16 hasil uji t maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bahwa hasil pengujian Variabel Pengawasan Kerja, Disiplin Terhadap Kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,764 > t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,685 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti hipotesis Pengawasan Kerja Dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi diterima.

#### **4.2.6 Pengaruh Tidak Langsung Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi**

Hasil analisis data menggunakan uji Sobel yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi disiplin.

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,810. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , dimana diperoleh  $t_{tabel}$  berdasarkan signifikansi 5% dan  $df = 39 (41-2)$  yaitu 1,685. Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1,810 > 1,685$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 penelitian ini yaitu Pengawasan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebagai mediasi diterima.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil hipotesis 1, Pengawasan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi sudah baik. Hal ini dibuktikan pada jawaban responden terhadap kuesioner dengan nilai rata-rata yang dikategorikan tinggi.
2. Berdasarkan hasil hipotesis 2, Pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.
3. Berdasarkan hasil hipotesis 3, Pengawasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.
4. Berdasarkan hasil hipotesis 4, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang bakung Kota Jambi.
5. Berdasarkan hasil pengujian tidak langsung diperoleh hasil pengawasan secara tidak langsung dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel mediasi pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian, maka saran dari penelitian ini adalah :

1. Pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan Puskesmas Talang Bakung sudah berada pada kategori baik, namun masih ada indikator yang rendah yaitu pada indikator pengukuran kerja, diharapkan kepada pimpinan Puskesmas harus terus melakukan pengukuran kerja terhadap pegawainya karena semakin sering dilakukan maka akan mengakibatkan kinerja pegawainya meningkat.
2. Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, maka masing-masing pegawai di Puskesmas harus memiliki disiplin yang baik dengan cara datang tepat waktu, pulang pada waktunya, menggunakan peralatan kantor semestinya serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan sampel yang lebih luas atau dengan menggunakan objek yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang variatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Rio. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Perta Surabaya.
- Alex S. Nitisemito, ( 1992 ), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Baharuddin, H. (2010). *Analisis tentang full day school antara mutu pendidikan dan pelemahan ekonomi*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko, 2012. *Manajaemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Istijanto, 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Juliana. 2008. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Suska Press.
- Mangkunegara, Anwan Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.



- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, Bambang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABELMEDIASI PADA PUSKESMAS TALANG BAKUNG KOTA JAMBI**

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Universitas Batanghari Jambi yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Sebagai Variabel Mediasi (studi pada Puskesmas Talang Bakung)”**. Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Marthin Erlando Sinaga

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap\*) : .....
2. Jabatan : .....
3. Usia : .....Tahun
4. Masa Kerja di Puskesmas : .....Tahun .....Bulan
5. Pendidikan Terakhir  D3  S3  
 S1  
 S2
6. Jenis Kelamin  Pria  Wanita

\*) *Khusus nama boleh tidak di isi*

### 1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (SB/B/S/TB/STB) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda (✓) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### A. Variabel Pengawasan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	<b>Penetapan Standar Pelaksanaan</b>					
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
2.	Pekerjajaan saya menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor					
	<b>Pengukuran Kerja</b>					
3.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawainya					
4.	Pengukuran kinerja di lakukan pimpinan dengan berulang-ulang					
	<b>Penilaian Kinerja</b>					
5.	Pimpinan saya selalu membandingkan pekerjaan setiap pegawainya					
6.	Pimpinan saya rutin membandingkan kinerja pegawainya dari sebelumnya					
	<b>Prosedur Pengawasan</b>					
7.	Pimpinan saya memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.					
8.	Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan					

## B. Variabel Disiplin

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	<b>Ketepatan Waktu</b> Saya datang kepuskesmas tepat waktu					
2.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	<b>Penggunaan Peralatan Kantor</b> Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor					
4.	Saya menggunakan peralatan sesuai kebutuhan					
5.	<b>Tanggung Jawab</b> Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan					
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
7.	<b>Taat Peraturan</b> Saya menaati semua peraturan yang ada dipuskesmas					
8.	Saya menggunakan seragam sesuai yang ditentukan puskesmas					

### C. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	<b>Efektif</b>					
1.	Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan.					
2.	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.					
	<b>Efisien</b>					
3.	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.					
	<b>Kualitas</b>					
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
5.	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi kepada pegawai.					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
6.	saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.					
7.	Para pegawai di lingkungan saya bekerja datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan instansi.					
	<b>Produktif</b>					
8.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
9.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
	<b>Keselamatan</b>					
10.	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi					
11.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik					

**Lampiran 2**

**Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan Kerja**

NO RESPONDEN	VARIABEL PENGAWASAN KERJA (X1)								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	26
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	4	4	4	4	3	29
4	4	4	3	4	4	3	3	3	28
5	3	5	4	4	4	4	4	4	32
6	4	5	4	4	4	4	3	3	31
7	3	3	4	3	4	4	4	3	28
8	4	5	4	3	4	4	4	4	32
9	3	5	3	3	3	4	4	4	29
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	3	4	4	3	4	4	3	3	28
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
13	5	4	3	2	4	5	4	4	31
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31
15	5	4	4	4	3	3	4	4	31
16	4	5	4	3	4	4	4	4	32
17	3	5	4	3	4	3	4	4	30
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	3	3	4	4	4	33
20	3	3	3	3	4	3	4	3	26
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	3	4	3	3	4	3	4	28
23	4	5	4	3	4	4	4	4	32
24	5	3	4	3	4	4	4	5	32
25	5	3	4	4	4	3	4	4	31
26	4	4	5	3	3	4	3	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	3	31
28	3	5	4	4	3	4	4	3	30
29	5	5	4	4	4	4	4	4	34
30	4	4	4	3	4	4	4	4	31
31	4	3	3	3	3	3	3	3	25
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	4	5	5	5	5	5	5	38
34	4	4	3	4	4	4	4	3	30
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	3	5	4	4	4	4	4	4	32
37	4	5	4	4	4	4	3	3	31
38	5	3	4	3	4	4	4	3	30
39	4	5	4	3	4	4	4	4	32
40	5	5	3	3	3	4	4	4	31
41	5	5	5	5	5	5	4	5	39
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>171</b>	<b>157</b>	<b>145</b>	<b>155</b>	<b>159</b>	<b>156</b>	<b>153</b>	<b>1259</b>

**Lampiran 3**

**Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin**

NO RESPONDEN	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	3	3	5	4	5	34
2	4	4	4	4	5	5	5	5	36
3	5	5	5	4	3	4	5	5	36
4	4	4	4	4	5	3	5	5	34
5	4	4	4	5	5	4	5	5	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	5	4	3	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	3	3	3	3	3	3	3	4	25
11	3	4	4	4	3	4	4	5	31
12	3	4	4	3	4	4	3	5	30
13	4	3	5	2	3	3	3	3	26
14	3	2	3	4	4	4	3	5	28
15	4	4	4	4	5	4	3	5	33
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	3	3	30
18	5	5	5	5	5	5	4	5	39
19	4	4	4	3	5	5	3	4	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	4	3	4	4	4	3	4	4	30
22	4	4	4	4	4	4	4	5	33
23	4	4	4	4	3	4	4	4	31
24	4	4	4	4	4	3	4	4	31
25	4	3	4	4	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	3	4	4	31
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31
28	4	4	5	5	4	5	5	5	37
29	4	5	5	4	4	4	4	4	34
30	5	4	4	4	5	5	4	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	4	3	4	3	3	3	26
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	4	4	5	38
35	4	3	4	4	4	3	4	4	30
36	4	4	4	4	3	4	4	4	31
37	4	3	4	4	4	4	4	5	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	3	4	4	4	4	3	30
40	5	4	3	4	4	4	5	3	32
41	5	5	5	5	5	4	5	5	39
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>162</b>	<b>170</b>	<b>164</b>	<b>167</b>	<b>165</b>	<b>166</b>	<b>177</b>	<b>1339</b>



**Lampiran 4**

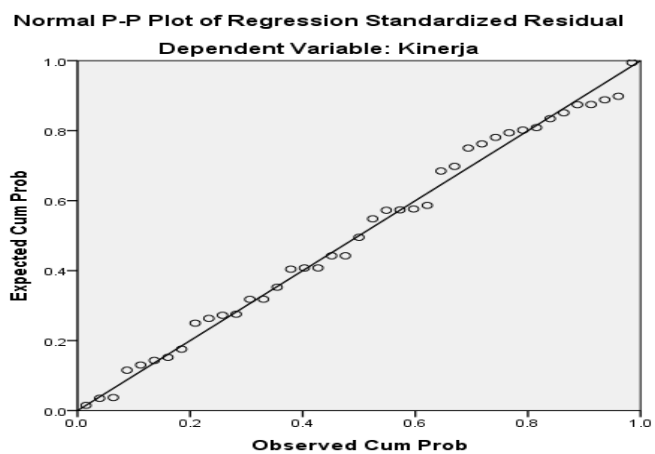
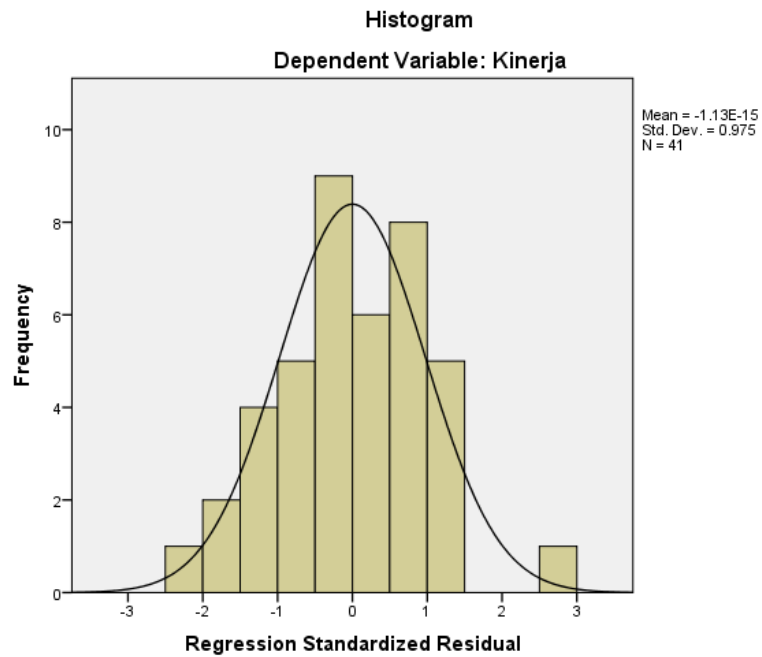
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja**

NO RESPONDEN	VARIABEL KINERJA (Y)											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	3	4	4	4	2	5	5	4	5	4	44
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	41
5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
8	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	52
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
12	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	39
13	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	39
14	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	47
15	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
17	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	39
18	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	51
19	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	49
20	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	39
21	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	44
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	42
25	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	45
26	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	51
29	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	45
30	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	48
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
34	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	37
35	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	45
36	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	44
37	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
<b>TOTAL</b>	170	170	169	173	164	164	167	169	153	159	170	<b>1828</b>

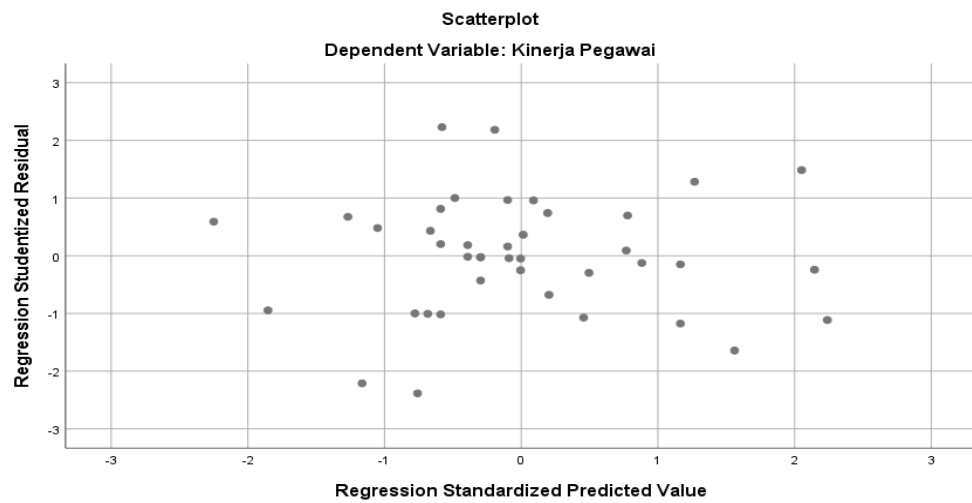
## Lampiran 5

### Output SPSS

#### 1. Hasil Uji Normalitas



## 2. Hasil Uji Heterokedastistitas



## 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan Kerja	.760	1.315
	Disiplin	.760	1.315

## 4. Hasil Uji Regresi Linear Persamaan 1

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	.240	.220	3.53587

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.628	1	153.628	12.288	.001 <sup>b</sup>
	Residual	487.592	39	12.502		
	Total	641.220	40			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.646	5.168		2.834	.007
	Pengawasan Kerja	.587	.167	.489	3.505	.001

a. Dependent Variable: Disiplin

## Persamaan 2

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin , Pengawasan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.320	4.34469

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.651	2	196.326	10.401	.000 <sup>b</sup>
	Residual	717.300	38	18.876		
	Total	1109.951	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.996	6.974		1.864	.070		
	Pengawasan Kerja	.578	.236	.366	2.450	.019	.760	1.315
	Disiplin	.424	.197	.322	2.155	.038	.760	1.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6

Tabel t Statistik

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.1%
duasisi	10%	5%	2.5%	1%	0.5%	0.1%	0.05%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375	3.633
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365	3.622
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601

<b>35</b>	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340	3.591
<b>36</b>	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333	3.582
<b>37</b>	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326	3.574
<b>38</b>	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319	3.566
<b>39</b>	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313	3.558
<b>40</b>	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
<b>41</b>	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301	3.544
<b>42</b>	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296	3.538
<b>43</b>	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291	3.532
<b>44</b>	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286	3.526
<b>45</b>	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281	3.520
<b>46</b>	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277	3.515
<b>47</b>	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273	3.510
<b>48</b>	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269	3.505
<b>49</b>	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265	3.500
<b>50</b>	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261	3.496
<b>51</b>	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258	3.492
<b>52</b>	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255	3.488
<b>53</b>	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251	3.484
<b>54</b>	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248	3.480
<b>55</b>	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	3.245	3.476
<b>56</b>	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	3.242	3.473
<b>57</b>	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	3.239	3.470
<b>58</b>	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	3.237	3.466
<b>59</b>	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	3.234	3.463
<b>60</b>	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
<b>61</b>	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	3.229	3.457
<b>62</b>	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657	3.227	3.454
<b>63</b>	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	3.225	3.452
<b>64</b>	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655	3.223	3.449
<b>65</b>	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654	3.220	3.447
<b>66</b>	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652	3.218	3.444
<b>67</b>	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651	3.216	3.442
<b>68</b>	1.294	1.668	1.995	2.382	2.650	3.214	3.439
<b>69</b>	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649	3.213	3.437
<b>70</b>	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	3.211	3.435
<b>71</b>	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647	3.209	3.433
<b>72</b>	1.293	1.666	1.993	2.379	2.646	3.207	3.431
<b>73</b>	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645	3.206	3.429

<b>74</b>	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644	3.204	3.427
<b>75</b>	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643	3.202	3.425
<b>76</b>	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642	3.201	3.423
<b>77</b>	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641	3.199	3.421
<b>78</b>	1.292	1.665	1.991	2.375	2.640	3.198	3.420
<b>79</b>	1.292	1.664	1.990	2.374	2.640	3.197	3.418
<b>80</b>	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
<b>81</b>	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638	3.194	3.415
<b>82</b>	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637	3.193	3.413
<b>83</b>	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.191	3.412
<b>84</b>	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.190	3.410
<b>85</b>	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635	3.189	3.409
<b>86</b>	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.188	3.407
<b>87</b>	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.187	3.406
<b>88</b>	1.291	1.662	1.987	2.369	2.633	3.185	3.405
<b>89</b>	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	3.184	3.403
<b>90</b>	1.291	1.662	1.987	2.368	2.632	3.183	3.402
<b>91</b>	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631	3.182	3.401
<b>92</b>	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630	3.181	3.399
<b>93</b>	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630	3.180	3.398
<b>94</b>	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629	3.179	3.397
<b>95</b>	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629	3.178	3.396
<b>96</b>	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628	3.177	3.395
<b>97</b>	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627	3.176	3.394
<b>98</b>	1.290	1.661	1.984	2.365	2.627	3.175	3.393
<b>99</b>	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626	3.175	3.392
<b>100</b>	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390