

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS MERLUNG KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT**



SKRIPSI

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

OLEH :

**Nama : Nur Ema
Nim : 1800861201102
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Nur Ema
Nim : 1800861201102
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Februari 2022

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

(Dr. Sudirman, SE, M.E.I)

(Drs. Rasdi, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

(Anisa, Se,MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 05 Februari 2022

Jam : 10.00 – 12.00 Wib

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Osrita Hapsara, SE,, MM	: Ketua	_____
Drs. Rasdi, MM	: Sekretaris	_____
Dr. Ahmad Firdaus, SE, MMB	: Penguji Utama	_____
Dr. Sudirman,SE.,M.E.I	: Anggota	_____

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi
Ekonomi Manajemen

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

Anisah SE,MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Ema
Nim : 1800861201102
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Sudirman, SE,M.E.I / Drs. Rasdi, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan 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 plagiatisme 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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 Universitas Batanghari Jambi.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022

Yang membuat pernyataan

Nur Ema

ABSTRACT

Nur Ema / 1800861201102 Faculty of Economics 2022 / Influence of Training and Supervision on Employee Performance at Merlung Health Center Tanjung Jabung Batar / Advisor 1 (Dr. Sudirman SE, M.E.I) Advisor 2 (Drs. Rasdi, MM). The purpose of this study was to study how the effect of training and supervision on the performance of Merlung Public Health Center employees, Tanjung Jabung Barat Regency and also to find out whether training and supervision had an effect on job satisfaction both simultaneously and partially.

This research uses descriptive qualitative and quantitative descriptive methods. The analytical tool used in this research is quantitative descriptive analysis to measure the level of training and supervision of employee performance. To see the direction of the relationship between leadership style variables and work climate on job satisfaction using multiple regression. Using a statistical test to see how much influence training and supervision have on the performance of Merlung Health Center employees, Tanjung Jabung Barat Regency, using correlation and determinative coefficient analysis.

Multiple linear regression using this study with the aim of entering the data studied into a regression equation model and proving the hypothesis regarding the alleged influence (training and supervision) as a means of independent variables on employee performance (as the dependent variable) simultaneously (together).) or partially (own) by using software called the SPSS program. Based on the results of multiple regression analysis, the coefficients for the independent variables $X_1 = 0.256$ and $X_2 = 0.544$. Thus the regression equation model is written. The constant (a) is 0.703, thus the regression equation model that can be written from these results is in the form of multiple regression equations as follows $Y = 0.703 + 0.256X_1 + 0.544X_2$.

Based on the results of the partial calculation, training has a significant effect on employee performance because the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.428 > 2.0129$), then H_0 is rejected, H_1 is accepted. While supervision has a significant effect on employee performance because the value of $t_{count} < t_{table}$ ($4.768 < 2.0129$) then H_0 is rejected H_1 is accepted. Based on the results of simultaneous calculations obtained F_{table} of 3.20. F_{count} is greater than F_{table} ($16,864 > 3,20$), meaning that H_0 is rejected, H_1 is accepted, which means that training and supervision together affect the performance of the Merlung Health Center, Tanjung Jabung Barat Regency

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumwaromatullaohiwabarokatuh....

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat”.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada ayahanda Adnan Jafar (Alm), ibunda Rahima (Alm), Kakak Umaima, Rosima, Mardiana, Muhammad Nopma, Muhammad Tomma, Surapama, Desi Putama dan Nur Alima. Sebagai anak dan adik saya menyampaikan terimakasih atas jasa, didikan pengorbanan, dan kasih sayang serta dukungannya selama ini baik segi materil maupun moril sehingga perkuliahan dan skripsi ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak dan stakeholder yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.

4. Bapak Dr. Yunan Surono Se.,M.M Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan dari awal kuliah di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi sampai saat dengan akhir perkuliahan.
5. Bapak Dr.Sudirman, SE.M.E.I. dan Bapak Drs. Rasdi, MM. selaku Pembimbing Skripsi I dan Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Kepada pihak Puskesmas yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai objek penelitian.
7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Teman-teman dari Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu yang memberikan dorongan semangat selama kuliah hingga selesai.

Jambi, Februari 2022

Nur Ema

DAFTAR ISI

No	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.	7
1.3. Rumusan Masalah.	7
1.4. Tujuan Masalah.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka.	10
2.1.1. Konsep Manajemen	10
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3. Pelatihan.....	16
2.1.4. Pengawasan.....	21
2.1.5. Kinerja.....	26
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	35
2.1.3. Hipotesis	35
2.2. Metode Penelitian.....	36
2.2.1. Jenis Data dan Sumber Data	36
2.2.2. Populasi dan Sampel	37
2.2.3. Metode Pengumpulan Data	38
2.2.4. Metode Analisis Data	39

2.2.5. Alat Analisis	39
2.2.6. Operasional Variabel	45

BAB III: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.	47
3.2. Visi dan Misi Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat....	48
3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat	49

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	57
4.1.1. Karakteristik Responden	57
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja	61
4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Kinerja	67
4.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	71
4.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	77

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran.	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Tabel Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.	3
1.2.	Data Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung	4
1.3.	Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	5
2.1.	Operasional Variabel.....	35
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	57
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	58
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai	60
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Instruktur	61
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Peserta Pelatihan.....	62
4.8.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode.....	63
4.9.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi	64
4.10.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tujuan Pelatihan	65
4.11.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 item Pelatihan	66
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kontrol Masukan.....	67
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kontrol Perilaku	68
4.14.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kontrol Pengeluaran	69
4.15.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 item Pengawasan	70
4.16.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kuantitas	71
4.17.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas	72
4.18.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu.....	73
4.19.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kehadiran.....	74
4.20.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kemampuan.....	75
4.21.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 18 Item Kinerja	76

4.22. Uji Multikolinearitas.....	78
4.23. Uji Autokorelasi.....	80
4.23. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
4.24. Hasil Uji Hipotesis.....	84

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar Keterangan	Hal
2.1:	Kerangka Pemikiran.....	35
3.1:	Struktur Organisasi.....	50
4.1:	Grafik Normalitas	77
4.2:	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Hal
1.	Surat Permohonan Pengisian Kuisisioner Penelitian.....	
2.	Tabulasi Data.....	
3.	Transformasi Data.....	
4.	Output SPSS.....	
5.	Titik Persentase t.....	
6.	Titik Persentase F.....	
7.	Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dalam sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengolah sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membentuk mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi ada banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu

produk barang dan jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efektif. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perusahaan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optima apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dan meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga perusahaan dapat mncapai tujuan yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantaranya adalah pelatihan dan pengawasan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan yang baru.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan kegiatan manajer atau pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta. sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja.

Adapun jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Merlung Kabupaten
Tanjung Jabung Barat 2016-2020

Tahun	Jumlah pegawai PNS (orang)		Total
	perempuan	Laki-laki	
2016	24	10	34
2017	27	10	37
2018	30	10	40
2019	32	13	45
2020	36	13	49

Sumber : Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, 2021

Keterangan :

PNS : Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jumlah pegawai negeri sipil pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir cenderung meningkat. Pada tahun 2020 jumlah pegawai negeri sipil 49 orang.

Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan harapan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Berikut ini merupakan jenis-jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Tabel 1.2
Jenis-Jenis Pelatihan yang Dikuti Oleh Pegawai
Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung
Jabung Barat Tahun 2016-2020

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai Mengikuti Pelatihan (Orang)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan	1	2	3	1	3
2	Memberdaya masyarakat dan memberdayakan keluarga	1	2	4	3	2
3	Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama atau pelayanan kesehatan dasar	2	2	2	3	4
4	Membangun lingkungan sehat	3	1	1	3	1
5	Memperbaiki gizi masyarakat	1	2	2	2	2
Total		8	9	12	12	12

Sumber : Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan di Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2016 sebanyak 8 orang, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan di Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2017 sebanyak 9 orang, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan di Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2018 sebanyak 12 orang, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan di Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2019 sebanyak 12 orang, jumlah pegawai yang

mengikuti pelatihan di Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2020 sebanyak 12orang.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten atau kota yang memiliki tujuh program kerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan termasuk upaya kesehatan masyarakat sebagai bentuk usaha pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Adapun realisasi pelaksanaan dari seluruh program dan kegiatan Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat lima tahun terakhir dapat di lihat berikut ini.

Tabel 1.3
Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2016-2020

Program kerja	2016		2017		2018		2019		2020	
	Target (%)	Realisasi (%)								
Promosi kesehatan	100	90	100	95	100	90	100	99	100	99
Kesehatan lingkungan	100	82	100	83	100	75	100	95	100	92
Kesehatan ibu dan anak termasuk KB	100	80	100	78	100	80	100	90	100	86
Upaya perbaikan gizi masyarakat	100	78	100	80	100	75	100	82	100	81
Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	100	60	100	61	100	58	100	67	100	65
Upaya pengobatan	100	76	100	80	100	78	100	85	100	79
Upaya kesehatan pengembangan	100	75	100	70	100	71	100	90	100	82
Total	700	543	700	547	700	527	700	608	700	584
Rata-rata pencapaian target kerja (%)	77,57		78,14		75,28		86,85		83,42	

Sumber : Puskesmas Merlung Tanjung Jabung Barat, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 2016-2020 mengalami fluktuasi ketidak stabilan hasil kerja pada pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pada tahun 2019 merupakan rasio pencapaian kerja tertinggi pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 86,85%, sedangkan pada tahun 2018 merupakan rasio pencapaian kerja terendah yaitu sebesar 75,28%.

Berdasarkan keterangan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan Proposal Skripsi “ **Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang dikembangkan di atas, maka ditemukan indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai negeri sipil di Puskesmas setiap tahunnya meningkat
2. Jumlah pegawai yang diikutsertakan pelatihan masih terlalu sedikit dibanding dengan jumlah pegawai yang ada.
3. Program kerja yang telah ditetapkan belum terealisasi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka masalah yang akan di teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara persial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara persial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja.

b. Bagi Puskesmas Merlung

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi Puskesmas mengenai kinerja pegawai dan bagaimana menerapkan pelatihan dan pengawasan yang baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal

c. Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk menambah wawasan tentang pelatihan dan pengawasan dalam organisasi.

2. Manfaat akademis

a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti.

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan atau referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konsep Manajemen

Menurut Tisnawati (2012: 6) manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Hasibuan (2012:6) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan .

Menurut Handoko (2015: 3) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah di tetapkan .

Sedangkan menurut Siswanton (2012 :7) manajmen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau satuan pengetahuan yang terorganisasian.

Menurut Stoner dalam Herlambang (2013: 4) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan

usaha-usaha para anggota organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016 : 21) fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun surat organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau berkerja sama dan berkerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan berkerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Proses peningkatan keterampilan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balasan jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada masyarakat sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau berkerja sama sampai pension.

j. Kedisiplinan (*discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi, pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh karyawan, keinginan, organisasi, kontrak kerja, pension dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Handoko (2012: 11) ada tiga alasan utama mengapa manajemen di perlukan:

1. Manajemen di perlukan agar tujuan pribadi dan organisasi tercapai.
2. Menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran dan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang punya kepentingan dalam organisasi.

3. Mencapai efisien dan efektivitas suatu kerja organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya berusaha mencapai tujuan ekonomi yang telah disepakati bersama. Nah inilah yang menjadi tujuan manajemen, dimana manajemen yang baik akan membantu kita untuk meraih semua tujuan yang ada. Manajemen akan membantu kita untuk menggunakan sumber daya yang ada dengan penggunaan seoptimal mungkin sampai menuju tujuan akhir. Tujuan manajemen dalam tingkat organisasi dan perusahaan dapat diklasifikasikan lagi kedalam beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Suatu organisasi dengan aman dan stabil. Dalam hal ini, pendapat yang di peroleh organisasi atau perusahaan harus cukup untuk menutupi biaya-biaya yang di perlukan dan manajemen juga perlu membantu organisasi untuk menghemat pengeluaran. Dengan begitu, pengeluaran mencapai kelangsungan hidup yang stabil. Salah satu tujuan manajemen dalam tingkat organisasi dan perusahaan adalah membantu kelangsungan hidup biaya yang dilakukan perusahaan tidak lebih besar dari pada pemasuknya atau dengan kata lain menghindari defisit.
2. Meraih pertumbuhan yang diinginkan. Tujuan manajemen yang kedua adalah membantu organisasi dan perusahaan untuk meraih pertumbuhan yang diharapkan. Dalam hal ini, manajemen untuk karyawan akan membantu para karyawan untuk meraih perkembangan demi perkembangan, sampai akhirnya karyawan biasa berupaya dan berkerja bersama-sama demi mencapai pertumbuhan yang diinginkan. Tujuan manajemen adalah suatu yang ingin

direalisasikan, yang menggambarkan cukup tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada usaha seorang manajer yang tepat.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Subekhi (2012: 1) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen. Jika manajemen menitikberatkan 'bagaimana mencapai tujuan bersama dengan tujuan bersama dengan orang lain'. Maka MSDM memfokuskan pada orang baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku.

Bangun (2012: 6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi.

Menurut Hasibuan (2013 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Tetty (2012:2) MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pelaksanaan cara kita dalam pengadaan,

pengembangan, pemberian upah atau balas jasa, pemeliharaan maupun pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi.

Berikut ini adalah rincian dari tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Dapat meningkatkan produktivitas di dalam berkerjaan

Dengan adanya program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai atau SDM.

2. Mengurangi Kerusakan Produk

Dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dapat mengurangi tingkat kerusakan atau kecelakaan kerja. Jadi dengan adanya program pengembangan ini pekerjaan menjadi semakin terampil dan berkualitas.

3. Semua Berjalan Secara Efisien

Dengan adanya pengembangan ini semuanya berjalan secara efisien. Karena pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan terampil dan baik dan dapat menjalankan semuanya secara efisien.

4. Meningkatkan Kepada Tingkat Pelayanan Konsumen

Dengan adanya pengembangan ini, maka keterampilan yang dimiliki pekerja akan semakin baik, sehingga mampu memberikan pelayanan kepada konsumen dengan lebih baik sesuai pelatihan yang di peroleh.

5. Meningkatkan Sikap kepemimpinan

Selain sebagai pekerja yang unggul, diharapkan adanya program pengembangan ini mampu menciptakan manusia atau pekerja yang mempunyai sikap dan jiwa kepemimpinan (*leadership*). Sehingga para pekerja tahu seberapa porsi dalam pekerjaannya dan mengembangkan tugasnya dalam semua organisasi.

6. Dapat Menciptakan Moral Pengawai atau Manusia

Moral pengawai juga harus diperhatikan, karena selain kualitas pekerjaannya, jiwa pemimpin, maka moral juga menjadi aspek yang sangat di perlukan dalam sebuah organisasi. Melalui pemeliharaan moral, semua pekerjaan atau semua anggota akan lebih nyaman dan merasa aman serta bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3. Pelatihan

Menurut Kasmir (2018: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Mubarok (2014: 56) pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia, bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja, serta secara mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Menurut Notoatmodjo (2015: 19) pelatihan adalah sesuatu kegiatan peningkatkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan. Sementara itu, Mangkunegara (2017: 44) pelatihan adalah suatu

proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi dimana karyawan *non-managerial* mempelajari konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mathis (2011: 23) pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Definisi pelatihan kerja terdapat dalam pasal 1 ayat 9 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau peranan fungsi pelatihan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 9 UU ketenagakerjaan adalah untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan

Menurut Mubarak (2014: 58) pelatihan kerja diselenggarakan untuk membeli, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja karyawan sehingga kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan pegawai meningkat. Pada intinya, pelatihan dilakukan organisasi dengan tujuan untuk :

1. Memperbaiki kerja
2. Meutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan kemampuan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerja

4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
6. Mengorientasi pegawai terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pengembangan diri pegawai

Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2017: 49) prinsip belajar dalam pelatihan yaitu:

1. Semua manusia dapat belajar individu dari semua umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam-macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku baru.
2. Seorang individu harus bermotivasi untuk aktualisasi diri, promosi, insentif berupa uang, bahkan motivasi belajar kebanyakan merupakan motivasi diri.
3. Belajar adalah aktif, bukan pasif. Pendidikan yang efektif menurut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan.
4. Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan. Umpan balik adalah perlu karena belajar dengan *trial and error* terlalu banyak memerlukan waktu dan tidak efisien.

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pembangunan menurut Mangkunegara (2017: 45) yaitu :

- a) Perbedaan individu pegawai.
- b) Hubungan jabatan dengan analisis.
- c) Motivasi.

- d) Partisipasi aktif.
- e) Seleksi peserta penataran.
- f) Metode pelatihan dan pengembangan.

Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2017: 52), metode yang digunakan dalam mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. *On the job*

pelatihan ini karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku Pada pekerja lain yang sedang bekerja.

2. Balai

Merupakan suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu job.

3. Metode Demonstrasi dan Contoh

Menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana suatu itu dikerjakan

4. Simulasi

Suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

5. *Apprenticeship*

Suatu cara mengembangkan keterampilan (*skil*) perajin

6. Metode Ruang Kelas

Metode training yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula di lakukan di area pekerjaan.

Dimensi pelatihan menurut Dessler (2015: 284), terdapat lima dimensi pelatihan yaitu:

1. Instruktur mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya professional dan berkompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu pelatihan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan
3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
4. Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
5. Tujuan pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penepatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Indikator pelatihan menurut Desler (2015:284), terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Kualifikasi/kompetensi
2. Memotifikasi
3. Semangat mengikuti pelatihan
4. Keinginan untuk memahami
5. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
6. Kesesuaian metode dengan materi
7. Kesesuaian materi
8. Meningkatkan keterampilan

2.1.4. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan menurut Siagian (2014: 213).

Menurut Admosudirdjo (2015: 64) menyatakan bahwa pada pokok *controlling* atau pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah di tetapkan.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018: 142) mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Dalam definisi ini, ditegaskan empat hal yaitu ;

1. Pengendalian;
2. Pengukuran kerja karyawan;
3. Penaatan seluruh aturan; dan
4. Pencapaian rencana.

Menurut Fayol dalam Busro (2018: 146) bahwa tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, instruksi yang diberikan, dan prinsip yang telah ada.

Kalau menurut defenisi di atas, berbagai tujuan melakukan pengawasan yaitu untuk:

1. Melakukan pengendalian secara sistematis
2. Melihat kesesuaian tindakan dengan rencana
3. Mengukur kinerja karyawan
4. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan
5. Mengukur penyimpangan-penyimpangan
6. Merencanakan sistem informasi umpan balik
7. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan
8. Mengevaluasikan prestasi yang telah dilaksanakan
9. Memastikan bahwa tindakan sudah sesuai dengan rencana
10. Melihat pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan

Menurut Robbins dalam Satriadi (2016:290) terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. Menetapkan standar, yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika

belangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran, pengukuran yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan, membandingkan merupakan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan, Melakukan tindakan adalah keputusan mengambil tindakan koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Dimensi yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan, melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu

yang dipilih, seperti: seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

2. Kontrol Perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal itu biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual.
3. Kontrol Pengeluaran, adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, seperti: Target kerja, hadiah atau bonus.

Menurut Handoko (2013: 90) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menempatkan 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 yaitu:

- a. Pengamatan
- b. Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
- c. Metode-metode otomatis
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel

3. Penilaian kinerja

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

4. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Inspeksi tempat

2. Observasi langsung
3. Melakukan koreksi
4. Memberikan sanksi tegas
5. Ketegasan
6. Sistem penghargaan
7. Perencanaan keuangan
8. Kebijakan keuangan

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa indikator pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas. Handoko dalam Satriadi (2016:290) yaitu:

- a. Penetapan standar hasil yang diinginkan
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
- d. Perbandingan pelaksanaan standard an analisa penyimpangan
- e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

2.1.5. Kinerja

Menurut Wibowo (2011 : 07) Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang afektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang di perlukan oleh organisasi , manajer, dan pekerjaan untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Armstrong dalam Zainal (2014: 7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Menurut Costello dalam Wibowo (2011 : 11) Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengkaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan menejer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. seberapa baik kita mengelolah kinerja bawahan akan secara langsung memengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerjaan individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh oeganisasi .

Gomes (2013: 229), memberi istilah performasi untuk kinerja dan mereka membuat pengertian mengenai performasi sebagai berikut. “...*the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time periode*”, (catatan *outcome* yang dihasilkan dan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Menurut Suwatno (2016: 196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.

Menurut Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja yaitu :

1. Mendorong pencapaian hasil.

Manajemen kinerja memacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.

2. Mengembangkan kapabilitas

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi.

3. Menetapkan konsekuensi

Manajemen kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan..

Salah satu fungsi dari manajemen kinerja adalah untuk penentuan sasaran yang jelas dan terarah. Di dalamnya terdapat tujuan organisasi yang ingin dicapai, strategi, rencana kerja dan saluran komunikasi atasan dan bawahan untuk memastikan pencapaian kinerja yang di harapkan.

Menurut Wibowo (2011 : 48) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individual dengan tujuan organisasi kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik .

Menurut Cascio dalam Suwatno (2016: 198) terdapat enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Penilai (*Supervisor*)

Mengukur kemampuan dan motivasi penilai dalam melakukan penilaian secara terus menerus, merumuskan kinerja karyawan secara objektif dan memberikan umpan balik bagi karyawan.

2. Keterkaitan (*Relevance*)

Mengukur keterkaitan langsung unsur-unsur penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan.

3. Kepekaan (*Sensitivity*)

Mengukur keakuratan atau kecermatan sistem penilaian kinerja yang dapat membedakan karyawan berprestasi dan yang tidak berprestasi, serta sistem harus dapat digunakan untuk tujuan administrasi kepegawaian.

4. Keterandalan (*Reliability*)

Mengukur keandalan dan konsistensi alat ukur yang digunakan.

5. Kepraktisan (*Practicality*)

Mengukur alat penilaian kinerja yang mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai dan bawahannya.

6. Dapat diterima (*Acceptability*)

Mengukur kemampuan penilai dalam melakukan penilaian sesuai dengan kemampuan tugas dan tanggung jawab bawahannya. Mengkomunikasikan dan mendefinisikan dengan jelas standar dari unsur-unsur penilaian yang harus dicapai.

Adapun menurut Kasmir (2018:208) dari masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitasnya suatu pekerjaan dapat diihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya

kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelumnya aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakukan efektivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya

situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan. Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan memengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

6. Hubungan dan Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antara karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antara perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja antara karyawan yang satu karyawan lain. Hubungan antara seseorang akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung

untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antara karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Dimensi kinerja Menurut Jackson dalam Samsuddin (2018:91) pegawai terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja: tingkat hasil kerja seorang pegawai dilihat dari tingkat yang dihasilkan dan jumlah yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja: tingkat kualitas dari output yang dihasilkan seorang pegawai dilihat dari tingkatan pekerjaan yang baik dan tingkatan kesalahan yang dilakukan
- c. Waktu hasil kerja: jumlah waktu yang dipergunakan untuk mengerjakan sesuatu diukur dari tingkat waktu yang dipakai dan jumlah waktu yang dipakai.
- d. Kehadiran: tingkat kehadiran pegawai dalam kurun waktu tertentu, diukur dari tingkat kehadiran dan tingkat absensi
- e. Kemampuan: kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, diukur dari tingkat kompetensi dan ragam/macam yang dimiliki.

Menurut Jackson dalam Samsuddin (2018:91) menyatakan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

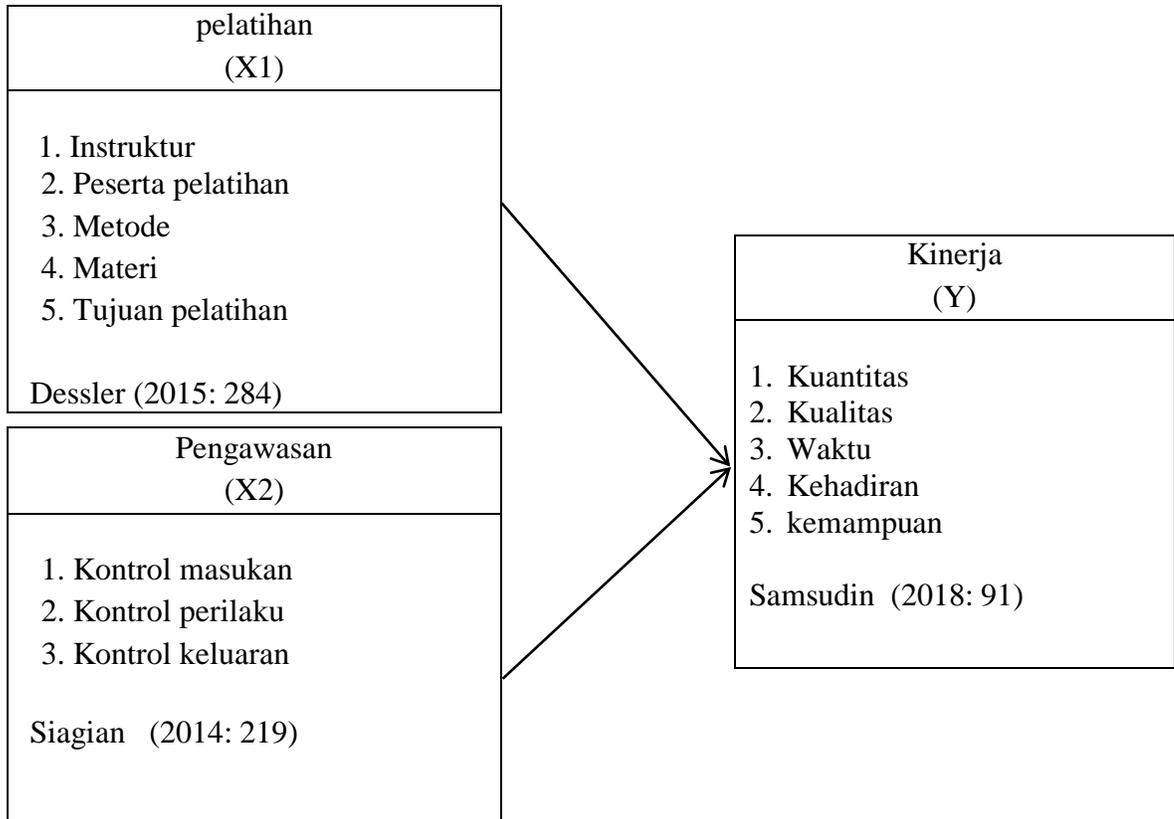
- a. Tingkat yang dihasilkan
- b. Jumlah yang dihasilkan
- c. Tingkat kualitas pekerjaan yang baik
- d. Tingkat kualitas pekerjaan yang baik

- e. Tingkat kesalahan yang dilakukan
- f. Tingkat waktu yang dipakai
- g. Tingkat kehadiran

2.1.6. Kerangka Pemikira

Dimensi yang digunakan untuk mengukur pelatihan menurut Dessler (2015: 284) yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, tujuan pelatihan. Dan menurut Siagian (2014: 219) dimensi yang digunakan untuk mengukur pengawasan yaitu kontrol masukan, kontrol perilaku, kontrol keluaran. Sedangkan dimensi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Samsudin (2018: 91) yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, waktu hasil kerja, kehadiran, kemampuan.

Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.7 Hipotesis Penelitian

Pengertian Hipotesis menurut Sugiono (2016, 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang di rumuskan.

Hipotesis yang penulis tetapkan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, baik
2. Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengawasan terhadap kineja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

2.2. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan daam penelitian ini adalah penelitian lapangan atau survei. Menurut Sugiyono (2016: 88), metode penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi yang relavan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipin pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2.2.1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survei kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari dokumen data-data pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari:

- *Interview* (Wawancara)

Disini penulis wawancara pimpinan dan sejumlah pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

- *Survey* (Kuisisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2.2.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016:80). Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2020 sebanyak 49 orang. Sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya (Sugiyono,2016:82). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 PNS

sedangkan pengambilan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang artinya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*).

Dalam metode pengumpulan data ini penulisan mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan dan lain-lain.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui teknik obesrvasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode lapangan (*field reseach*) dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden-responden. Dan selanjutnya untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian digunakan skala likert. Yang dijangkar 5 poin, dalam skala likert ini, para responden dimintak memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka memberikan respon yang positif atau

negatif terhadap suatu pertanyaan-pertanyaan yang ada pada daftar kuisisioner tersebut. alternatif jawaban tersebut, diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

Dimana :

Nilai 5 = Sangat Tinggi

Nilai 4 = Tinggi

Nilai 3 = Cukup

Nilai 2 = Rendah

Nilai 1 = Sangat Rendah

Responden diharuskan mengisi pilihan jawaban yang telah disediakan oleh penelitian, sementara itu penelitian bertugas menjelaskan pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner yang kurang dimengerti responden.

2.2.4. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan anatara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2.2.5. Alat Analisis

1. Rentang Skala

Seperti yang dikemukakan Umar (2013: 225) bawah perhitungan skor setiap komponen yang di teliti dengan mengalih seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang di gunakan:

Skor Terendah = Bobot Terendah X Jumlah Sampel

Skor Tertinggi = Bobot tertinggi X Jumlah Sampel

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 49$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 49$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 49$$

$$= 49$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 49$$

$$= 245$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011: 58)

digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban item

Contoh perhitungan:

$$\text{Rentang skala} = \frac{49 (5 - 1)}{5} = 39,2$$

Maka :

49 - 88,1 = Sangat Rendah

88,2 - 127,3 = Rendah

127,4 - 166,5 = Sedang

166,6 - 205,7 = Tinggi

205,8 - 245 = Sangat Tinggi

2. Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Istijanto (2009:98) rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b₁ = Koefisien Regrasi Pelatihan

b₂ = Koefisien Regresi Pengawasan

a = Konstanta

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengawasan

e = Error

3. Uji asumsi klasik

Sehubungan dengan variabel independen lebih dari satu (1), yaitu variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel pengawasan (X2), maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasar model regresi (Ghozali, 2012:86). Penyimpanan asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heterosdasitas, autokorelasi dan multikolinearitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel depeden dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat

dilakukan dengan uji statistik. Test statistik yang digunakan antara lain cara statistik, analisis grafik histogram dan normal probabilitas plots (Ghozali,2012:87)

b. Uji multikolinearitas

Pengujian asumsi kedua adalah uji multikolinearitas (*multicollinearity*) antara variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model uji asumsi dua atau lebih variabel independen diaman akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r) dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X_1 dan X_2) lebih besar dari 0,10 ($r > 0,10$) atau koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,10 ($r \leq 0,10$). Metode untuk mendiagnosi adanya multikollinearitas dilakukan dengan uji varians inflasi faktor (VIF) yaitu $VIF > 10$, ada multikilinearitas (Ghozali,2012:88).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pegamatan yang lain (Ghozali,2012:89). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

d. Uji autokorelasi

Pengujian asumsi ke-empat dalam model regresi linier klasik adalah uji autokorelasi (*autocorrelation*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresilinier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Waston. Apabila

nilai Durbin Watson dibawah -2 ($-2 < DW < -2$) terjadi autokorelasi positif, jika diantara -2 dan +2 ($-2 < DW < +2$) tidak terjadi terjadi autokorelasi dan jika diatas +2 ($DW > +2$) terjadi autokorelasi negative (ghozali,2012:70).

4 Uji Hipotesis

a. Uji-t

Menurut Sugiyono (2016:108) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 - a. H_0 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 H_1 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 - b. H_0 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 H_1 : Pengawasa tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar $\alpha = 0,05$ (5%)
3. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
4. Mengambil keputusan $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji-F

Menurut Sugiyono (2016:102) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Langkah-langka yang harus dilakukan:

1. Merumuskan Hipotesis

H_0 : Pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_1 : Pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebenar $\alpha = 0,05$ (5%)
3. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
4. Mengambil keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$, hipotesis diterima.
5. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$

5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sugiyono (2012:215) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	=	Rendah
0,40 – 0,599	=	Sedang
0,60 – 0,799	=	Kuat
0,80 – 1,000	=	Sangat Kuat

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100$ %)

2.2.6. Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Pelatihan X₁</p> <p>Dessler (2015: 284)</p>	<p>Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan.</p>	<p>1. Instruktur</p> <p>2. Peserta Pelatihan</p> <p>3. Metode</p> <p>4. Materi</p> <p>5. Tujuan pelatihan</p>	<p>1. Kualifikasi yang memadai</p> <p>2. Memotivasi peserta</p> <p>3. Kebutuhan umpan balik</p> <p>4. Semangat mengikuti pelatihan</p> <p>5. Keinginan mengikuti latihan</p> <p>6. Kesesuaian metode dengan materi latihan</p> <p>7. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan</p> <p>8. Meningkatkan etos kerja</p>	Ordinal
<p>Pengawasan X₂</p>	<p>Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan</p>	<p>1. Kontrol masukan</p>	<p>1. Inspeksi tempat</p> <p>2. Observasi langsung</p> <p>3. Melakukan koreksi</p>	Ordinal

Siagian (2014:213)	organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.	2. Kontrol perilaku 3. Kontrol pengeluaran	4. Memberikan sanksi tegas 5. Ketegasan sistem penghargaan 7. perencanaan keuangan 8. kebijakan pegawai	
Samsiddin (2018: 91)	Kinerja Y Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan	1. Kualitas hasil kerja 2. Kualitas 3. Waktu hasil kerja 4. Kehadiran 5. kemampuan	1. Tingkat yang dihasilkan 2. Jumlah yang dihasilkan 3. Tingkat kualitas pekerjaan yang baik 4. Tingkat kesalahan yang dilakukan 5. Tingkat waktu yang dipakai 6. Tingkat kehadiran 7. Tingkat kompetensi 8. Ragam/macam kompetensi yang dimiliki	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PUSKESMAS MERLUNG KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

3.1. Sejarah Singkat Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Puskesmas adalah Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kesehatan yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan pelayanan kesehatan dengan menyelenggarakan upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan yang harus selalu menerapkan asas penyelenggaraan Puskesmas serta terpadu yaitu asas pertanggung jawaban wilayah. Pemberdayaan masyarakat, keterpaduan dan rujukan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan pelayanan kesehatan maka perlunya disusun laporan tahunan berdasarkan Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM), Pada tingkat Puskesmas dimana setiap program yang akan dijalankan diharapkan akan mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil pencapaian akan tergambar dalam laporan tahunan yang berdasarkan Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Pada tahun 1994 berdiri Puskesmas di Desa Merlung. Puskesmas Merlung terletak di jalan lintas timur Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berjarak sekitar 164 KM dari Kuala Tungkal dan 120 KM dari Jambi.

Luas wilayah 5.009,82 Km² dengan populasi 321.471 jiwa pada tahun 2020 dan ibu kotanya ialah kota tungkal, yang terletak di Kecamatan Tungkal Ilir. Kabupaten ini terbagi menjadi 13 kecamatan dan memiliki 20 kelurahan serta 114 desa. Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan pemekaran dari Kabupaten Tanjung Jabung. Batas-batas wilayah Puskesmas sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Tungkal Ulu wilayah kerja Puskesmas Pelabuhan Dagang, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Muara Papalik wilayah kerja Puskesmas Rantau Badak, sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Tebing Tinggi wilayah kerja Puskesmas Purwodadi, sebelah barat dengan Kecamatan Renah Mendalu wilayah kerja Puskesmas Lubuk Kambing. Sebelum terbentuknya Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang ada di kecamatan.

3.2. Visi dan Misi Puskesmas

3.2.1. Visi Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermutu di wilayah Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung barat sehat yang unggul dan sejahtera

3.2.2. Misi Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

1. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat
2. Meningkatkan mutu dan kemudahan pelayanan kesehatan yang terjangkau oleh setiap lapisan masyarakat.

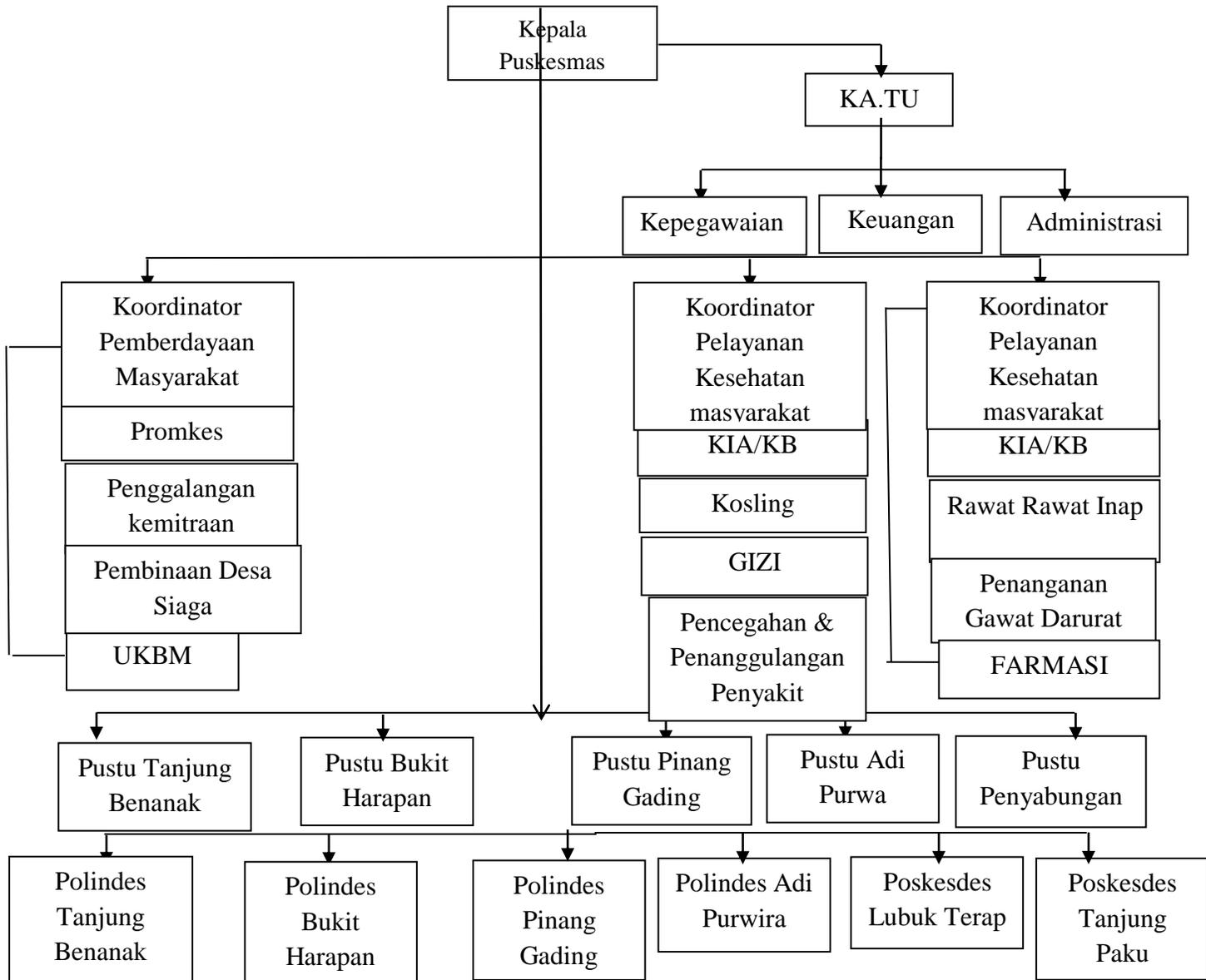
3. Melaksanakan kualitas pelayanan kesehatan berkelanjutan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Puskesmas Merlung

Struktur adalah suatu susunan personil yang tergabung dalam sebuah organisasi. Melalui struktur tersebut akan diketahui terhadap bidang tugasnya masing-masing. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi pada Puskesmas Merlung Tanjung Jabung Barat maka dapat diketahui melalui gambar sebagai berikut:

3.3.1. Bagan Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat



Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi

Adapun tugas dan tanggung jawab pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepala Puskesmas :

- Menghadiri pertemuan rapat
- Pelatihan
- Melakukan minitoring dan evaluasi pelaksanaan manajemen Puskesmas
- Melakukan koordinasi lintas program atau sektor
- Melakukan supervisi program
- Menerima konsultasi atau pembinaan puskesmas

2. Kepala TU

- Menyusun rencana program puskesmas
- Koordinasi dokumentasi dan rencana pertemuan
- Menyiapkan data
- Koordinasi keuangan puskesmas
- Pengelolaan administrasi surat menyurat
- Pengelolaan administrasi kepegawaiaan
- Melakukan *monitoring*
- Melakukan koordinasi program
- Koordinasi pelaksanaan lokakarya mini
- Koordinasi penyusunan format dan rencana supervise program
- Koordinasi pencatatan dan pelaporan

3. Kepegawaian

- Membuat laporan kepegawaian
- Mengetik DP3 yang sudah di isi nilai oleh atasan langsung
- Mendata dan mengarsipkan *file* pegawai
- Mengusulkan cuti dan kenaikan pangkat
- Mengusulkan tunjangan pegawai
- Merekap absensi
- Membuat absensi
- Membuat perencanaan untuk pengembangan kualitas SDM staf puskesmas
- Menyusun daftar dengan persetujuan kepala puskesmas

4. Keuangan

- Melakukan perencanaan keuangan
- Merealisasikan keuangan
- Membuat pembekuan atau penutupan kas
- Mengambil gaji dan dana operasional serta yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai
- Pencatatan dan pelaporan
- Membuat daftar gaji
- Menerima setoran dan masing-masing unit pelayanan
- Mengoordinisir bendahara-bendahara di puskesmas
- Melakukan setoran perda ke kas daerah

5. Koordinator Pemberdayaan Masyarakat

- Upaya kesehatan ibu dan anak

- Upaya kesehatan gizi
- Upaya kesehatan sekolah
- Upaya kesehatan usia lanjut
- Upaya kesehatan kerja
- Upaya kesehatan jiwa
- Upaya kesehatan pembinaan
- Upaya kesehatan pemberdayaan dan jaminan kesehatan

6. Promkes

- Pembinaan / Penyuluhan
- Promosi Kesehatan
- Pencatatan dan pelaporan

7. Penggalangan Kemitraan

- Meningkatkan saling mengerti
- Meningkatkan saling percaya
- Meningkatkan saling memerlukan
- Meningkatkan rasa kedekatan
- Membuka peluang saling membantu
- Meningkatkan daya, kemampuan dan kekuatan

8. UKBM (Usaha Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat)

- Meningkatkan jumlah dan mutu UKBM
- Meningkatkan kemampuan
- Mengembangkan UKBM

- Penyelenggaraan UKBM

9. Gizi KIA/KB

- Melaksanakan pelayanan gizi
- Mengajak cara pengisian dan menggunakan KMS
- Pemberian Vitamin
- Menjalankan program KB
- Membuat pencatatan dan pelaporan

10. Kosling

- Menyusun rencana program puskesmas
- Melakukan penyuluhan
- Melakukan Evaluasi
- Melakukan supervisi program
- Membuat pencatatan dan pelaporan

11. Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit

- Menyusun perencanaan dan evaluasi kegiatan diunit P2M
- Mengkoordinasi dan berperan aktif terhadap kegiatan unitnya
- Ikut secara aktif mencegah dan mengawasi terjadinya peningkatan kasus penyakit penural serta menindak lanjut terjadinya KLB

12. Koordinator Pelayanan Kesehatan Perorangan

- Menyusun perencanaan dan evaluasi kegiatan di unit
- Pengobatan dan ASKES
- Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan unitnya

13. KIA/KB

- Melaksanakan pelayanan kesehatan ibu, anak dan KB
- Mempersiapkan kelengkapan pelayanan di ruang KIA
- Mempersiapkan kelengkapan pelayanan di Klinik KB

14. Rawat Inap

- Untuk memudahkan pasien mendapatkan pelayanan kesehatan
- Untuk mempermudah diagnosis pasien dan perencanaan terapi
- Untuk mempermudah pengobatan
- Untuk mempercepat penyembuhan penyakit pasien
- Untuk memenuhi kebutuhan pasien

15. Penanganan Gawat Darurat

- Melaksanakan pelayanan gawat darurat
- Mengkoordinir kegiatan P3K
- Mempersiapkan semua kebutuhan
- Melaksanakan sterilisasi alat dan bahan medis
- Melaksanakan pemeriksaan
- Bertanggung jawab atas pemeliharaan alat medis

16. Farmasi

- Mendesain, memproduksi, dan mendistribusikan obat
- Meracik obat untuk penyembuhan suatu penyakit tanpa menimbulkan efek sampai.

- Mengawasi obat yang diresepkan dokter untuk mendukung pangung obat yang rasional.
- Melakukan konsultasi dengan pasien
- Menjelaskan efek samping obat kepada pasien.

17. Pustu dan Poskesdes

- Melaksanakan pelayanan kesehatan
- Menggerakkan, mengembangkan dan membina kesehatan masyarakat diwilayahnya
- Membantu upaya masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan
- Pencatatan dan pelaporan
- Perpanjangan tangan seluruh program di Puskesmas

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah responden yang bekerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2021. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

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

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

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	36	73,46
Laki-laki	13	26,53
Jumlah	49	100

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi perempuan dengan komposisi sebanyak 73,46 % sedangkan yang laki-laki sebanyak 26,53%.

b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
< 19 tahun	-	-
20-24 tahun	-	-
25-29 tahun	5	10,20
30-34 tahun	9	18,36
≥ 35 tahun	35	71,42
Jumah	49	100

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa komposisi umur responden terbanyak pada usia > 35 tahun sebanyak 71,42%, umur 30-34 tahun sebanyak 18,36%, usia 20 – 24 tahun sebanyak 10,20%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Tabel. 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
SMP	-	-
SMA	-	-
Diploma	35	71,42
Sarjana	14	28,57
Jumlah	49	100

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu Diploma sebanyak 71,42%, dan Sarjana sebanyak 28,57%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

Tabel. 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 1	3	6,12
1 – 3	14	35,90
4 – 6	3	6,12
>6	29	59,18
Jumlah	49	100

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa lamanya responden bekerja paling banyak > 6 tahun yaitu 59,18%, 1-3 tahun yaitu 35,90%, 4-6 tahun yaitu 6,12% dan < 1 tahun 6,12%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Golongan Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
IIa - IIb	1	2,04
IIc - IId	18	36,73
IIIa – IIIb	10	20,40
IIIc - IIId	19	38,77
IVa - IVb	1	2,04
IVc - IVd	-	-
Jumlah	49	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa golongan pegawai paling banyak IIIc – IIId sebanyak 38,77%, golongan IIc - IId sebanyak 36,73%, serta golongan IIIa – IIIb sebanyak 20,40%, dan golongan IIa – IIb dan IVa - IVb sebanyak 2,04%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Analisis pelatihan kerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung

Jabung Barat dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Instruktur

Tabel. 4.6
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Instruktur

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Kualifikasi instruktur sudah memadai dengan bidang pelatihan yang ditangani	1	6	5	15	21	193	Tinggi
2	Mampu memberikan motivasi kepada peserta pelatihan	1	6	5	12	25	196	Tinggi
3	Mampu memberikan umpan balik kepada peserta pelatihan	-	5	9	15	19	192	Tinggi
	Total						581	
	Rata-rata						193,6	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 193 artinya kualifikasi instruktur sudah memadai dengan bidang pelatihan yang ditangani dinilai tinggi oleh

pegawai. Skor sebesar 196 artinya mampu memberikan motivasi kepada peserta pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 192 artinya mampu memberikan umpan balik kepada peserta pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 193,6 artinya dimensi instruktur dinilai tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Peserta Pelatihan

Tabel. 4.7
Hasil Responden Terhadap Dimensi Peserta Pelatihan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4	Semangat anda dalam mengikuti pelatihan termasuk tinggi	3	7	5	14	20	188	Tinggi
5	Keinginan anda untuk memperhatikan dalam pelatihan	1	5	13	8	22	192	Tinggi
	Total						380	
	Rata-rata						190	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 188 artinya semangat anda dalam mengikuti pelatihan termasuk tinggi, dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 192 artinya keinginan anda untuk memperhatikan dalam pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 190 artinya dimensi peserta pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

c. Metode

Tabel. 4.8
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode

Item	Keterangan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
6	Setiap pegawai harus mempunyai keahlian di bidangnya masing-masing	2	7	9	13	18	184	Tinggi
	Total						184	
	Rata-rata						184	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor sebesar 184, artinya setiap pegawai harus mempunyai keahlian di bidangnya masing-masing dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 184 artinya dimensi metode dinilai tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

d. Materi

Tabel. 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	Pelatihan yang anda ikuti sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	-	9	13	13	14	179	Tinggi
	Total						179	
	Rata-rata						179	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 179 artinya pelatihan yang anda ikuti sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 179 artinya dimensi materi dinilai tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

e. Tujuan Pelatihan

Tabel 4.10
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tujuan Pelatihan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
8	Setelah mengikuti anda dapat meningkatkan etos kerja	1	8	7	16	17	187	Tinggi
	Total						187	
	Rata-rata						187	Tinggi

Sumer : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 187 artinya setelah anda dapat meningkatkan etos kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 187 artinya dimensi tujuan pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai. Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap pelatihan kerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Pelatihan Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas instruktur sudah memadai dengan bidang pelatihan yang ditangani	193	Tinggi
2	Mampu memberikan motivasi kepada peserta pelatihan	196	Tinggi
3	Mampu memberikan umpan balik kepada peserta	192	Tinggi
4	Semangat anda dalam mengikuti pelatihan termasuk tingkatan	188	Tinggi
5	Keinginan anda untuk memperhatikan dalam pelatihan	192	Tinggi
6	Pelatihan yang anda ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan materi latihan	184	Tinggi
7	Pelatihan yang anda ikuti sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	179	Tinggi
8	Setelah mengikuti pelatihan anda dapat meningkatkan etos kerja	187	Tinggi
	Total	1.511	
	Rata-rata	188,9	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 188,9 artinya pelatihan kerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk kategori tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan mampu memberikan umpan balik kepada peserta dengan skor sebesar 196 dan pernyataan terendah berkaitan dengan setelah mengikuti pelatihan anda dapat meningkatkan etos kerja dengan skor sebesar 179.

4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

Analisis pengawasan pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Kontrol Masukan

Tabel 4.12

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kontrol Masukan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Atasan melakukan inspeksi tempat kepada pegawai.	-	3	6	25	15	196	Tinggi
2	Atasan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum melakukan kegiatan	-	3	7	21	18	201	Tinggi
3	Atasan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam berkerja	-	2	3	24	20	209	Sangat Tinggi
4	Atasan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai	1	5	3	21	19	199	Tinggi
Total							805	Tinggi
Rata-rata							201,25	

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 196 artinya atasan melakukan inspeksi tempat kepada pegawai dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 201 artinya atasan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum melakukan kegiatan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 209 artinya atasan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja dinilai sangat tinggi. Skor sebesar 199 artinya atasan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai dinilai tinggi. Rata-rata skor sebesar 201,25 artinya dimensi kontrol masukan dinilai tinggi oleh pegawai pada.

b. Kontrol Perilaku

Tabel 4.13

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kontrol Perilaku

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5	Ketegasan atasan dalam mengontrol pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas	-	1	9	18	21	206	Sangat Tinggi
6	Pegawai yang berkerja dengan baik diberikan penghargaan	-	5	9	26	9	214	Sangat tinggi
	Total						420	Sangat
	Rata-rata						210	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 206 artinya ketegasan atasan dalam mengontrol pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dinilai sangat tinggi oleh

pegawai. Skor sebesar 214 artinya pegawai yang bekerja dengan baik diberikan penghargaan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 210 artinya dimensi kontrol perilaku dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

c. Kontrol Pengeluaran

Tabel 4.14

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kontrol Pengeluaran

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	Dibuat suatu perencanaan mengenai keuangan dalam menyelesaikan satu kerja	-	4	8	21	16	206	Sangat Tinggi
8	Laporan keuangan selalu dengan bukti pengeluaran	-	4	16	17	16	200	Tinggi
Total							406	
Rata-rata							203	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 206 artinya dibuat suatu perencanaan mengenai keuangan dalam menyelesaikan satu kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 200 artinya laporan keuangan selalu dengan bukti pengeluaran dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 203 artinya indikator pengetahuan kerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap pengawasan pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Rekap Jawaban Respoden Terhadap 8 Item pengawasan kerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Atasan melakukan inspeksi tempat kepada pegawai	196	Tinggi
2	Atasan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum melakukan kegiatan	201	Tinggi
3	Atasan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam berkerja	209	Sangat Tinggi
4	Atasan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai	199	Tinggi
5	Ketegasan atasan dalam mengontrol pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas	206	Sangat Tinggi
6	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.	214	Sangat Tinggi
7	Dibuat suatu perencanaan mengenai keuangan dalam menyelesaikan satu kerja	206	Sangat Tinggi
8	Laporan keuangan selalu dengan bukti pengeluaran	200	Tinggi
	Total	1.631	
	Rata-rata	203,9	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 203,9 artinya pengawasan pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi sebesar 214 yang berkaitan dengan atasan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Skor terendah yaitu sebesar 196 berkaitan dengan ketegasan atasan dalam mengontrol pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

4.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Kuantitas

Tabel 4.16

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kuantitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan selalu berorientasi pada hasil	-	2	6	21	20	206	Sangat tinggi
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai target	-	4	6	20	19	201	Tinggi
	Total						407	Tinggi
	Rata-rata						203,5	

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 206 artinya penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan selalu berorientasi pada hasil dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 201 artinya kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang

baik sesuai target dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 203,5 artinya dimensi kuantitas kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

b. Kualitas

Tabel 4.17

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3	Standar kualitas kerja yang ditetapkan di puskesmas dapat dicapai dengan baik	-	2	6	18	23	209	Sangat tinggi
4	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.	-	2	4	24	21	213	Sangat tinggi
	Total						422	Sangat tinggi
	Rata-rata						211	

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 209 artinya standard kualitas kerja yang ditetapkan di puskesmas dapat dicapai dengan baik dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 213 artinya ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 211 artinya dimensi kualitas dinilai sangat tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

c. Waktu

Tabel 4.18

Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5	Dapat menyelesaikan tugas sebelum <i>dateline</i> atau batas waktu yang ditentukan.	-	3	3	23	20	207	Sangat tinggi
	Total						207	Sangat tinggi
	Rata-rata						207	tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 207 artinya dapat menyelesaikan tugas sebelum *dateline* atau batas waktu yang ditentukan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 207 artinya dimensi pengetahuan kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

d. Kehadiran

Tabel 4.19
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kehadiran

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
6	Anda selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	-	3	2	21	23	211	Sangat tinggi
7	Anda tidak pernah absen saat hari kerja	-	1	4	23	21	211	Sangat tinggi
	Total						422	Sangat tinggi
	Rata-rata						211	

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 211 artinya anda selalu masuk dan pulang kerja tepat kerja sangat dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 211 artinya anda tidak pernah absen saat hari kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 211 artinya dimensi kehadiran dinilai sangat tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

e. kemampuan

Tabel 4.20
Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kemampuan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
8	Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	-	1	9	21	18	203	Tinggi
	Total						203	Tinggi
	Rata-rata						203	

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, skor sebesar 203 artinya anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 203 artinya dimensi kemampuan dinilai tinggi oleh pegawai Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Rekap Jawaban Respoden Terhadap 8 Item Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan selalu berorientasi pada hasil	206	Sangat tinggi
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai target	201	Tinggi
3	Standar kualitas kerja yang ditetapkan di puskesmas dapat dicapai dengan baik	209	Sangat tinggi
4	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.	213	Sangat tinggi
5	Dapat menyelesaikan tugas sebelum <i>dateline</i> atau batas waktu yang ditentukan.	207	Sangat tinggi
6	Anda selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	211	Sangat tinggi
7	Anda tidak pernah absen saat hari kerja	211	Sangat tinggi
8	Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	203	Tinggi
	Total	1.661	Sangat
	Rata-rata	207,6	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

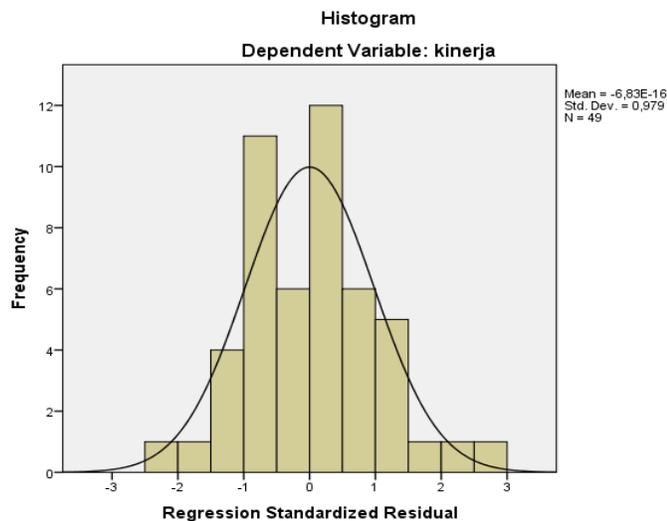
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 207,6 artinya pelatihan pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk kategori sangat tinggi. Skor tertinggi sebesar 213 yang berkaitan dengan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu. Skor terendah yaitu sebesar 201 berkaitan dengan Dapat menyelesaikan tugas sebelum *dateline* atau batas waktu yang ditentukan.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model agresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Menurut Sugiyono (2016:59) uji normalitas dapat dilakukan dengan uji normal. Untuk lebih jelas uji normalitas dapat dilihat pada grafik normal dibawah ini:



Gambar 4.1.
Grafik Normalitas

Gambar 4.1. menunjukkan bahwa observasi dari residual yang distribusi berada disekitar garis lengkungan dan daerah sebaran dimana garis tersebut berbentuk lonceng dan simetris membagi sama besar antara kiri dan kanan sehingga dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen. Maka akan diukur keeratan hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan nilai Toleransi tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari Multikolinearitas.

Tabel 4.22
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
pelatihan	,969	1,032
pengawasan	,969	1,032

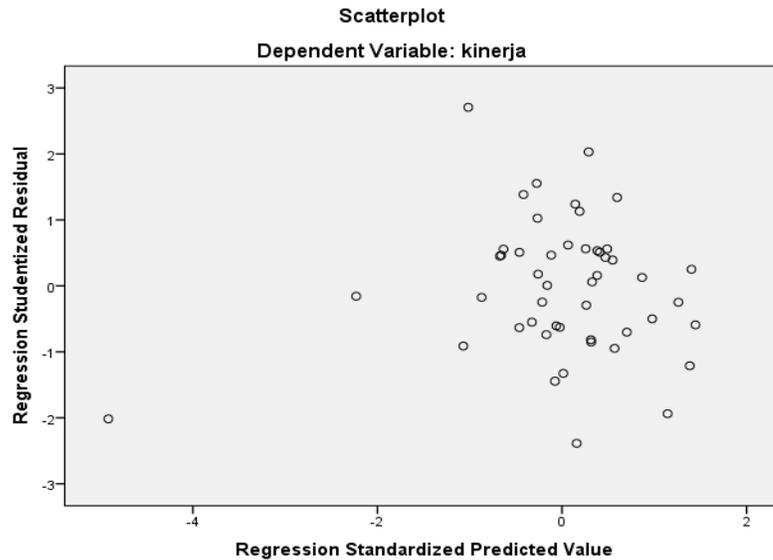
a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel perhitungan dalam penelitian ini terlihat *tolerance* dari kedua variabel bebas atau independen yaitu pelatihan kerja dan pengawasan lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Maka dari kedua variabel

bebas atau independen lebih kecil dari 10. Maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini bisa dilanjutkan dengan persamaan regresi berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2013:90) jika dalam grafik terlihat ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Deteksi kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram *scatterplot*, dimana sumbu X adalah residual (SRESID) dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi (ZPRED). Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi. Dapat dilihat dengan gambar *scatterplot* di bawah ini:



Gambar 4.2.
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik di atas atau maupun di bawah 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini. Sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen yakni, pelatihan dan pengawasan.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi koreksi antara suatu periode t dengan periode sebelum $(t-1)$. Deteksi gejala autokorelasi digunakan nilai durbin Watson (DW), dengan membandingkan antara uji Durbin Watson dengan nilai tabel. Penarikan kesimpulan ada atau tidaknya gejala autokorelasi didasarkan pada hal berikut ini:

Salah satu ukuran untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut: (Sugiono, 2010:83).

- a. Terjadinya autokorelatif positif, jika DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
- c. Terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diatas +2 atau $DW > +2$.

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.26. dibawah ini:

Tabel 4.23
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,526

a. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.26. di atas diketahui nilai Durbin-Watson 1,526. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel $n = 49$ dan variabel independen adalah 2 ($K=2$) (dicari tabel Durbin-Watson) dapat disimpulkan bahwa $-2 < 1,526 < +2$ yang artinya adalah model regresi terbebaskan dari masalah autokorelasi atau tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Sehingga dapat dibuat suatu persamaan model regresi linier.

4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat berdasarkan perhitungan SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.24
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,703	,436		1,614	,113
	pelatihan	,256	,106	,276	2,428	,019
	pengawasan	,544	,114	,542	4,768	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.24 di atas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,256$ dan $X_2 = 0,544$. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,703 + 0,256X_1 + 0,544 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b_1 = Koefisien Regrasi Pelatihan

b_2 = Koefisien Regresi Pengawasan

- a = Konstanta
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Pengawasan
- e = Error

Dari persamaan regresi di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0,703 menyatakan bahwa jika semua variabel independen dianggap 0 (nol) maka nilai variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebenar 0,703
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebenar 0,256. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dari Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan pelatihan 1% maka akan menaik kinerja pegawai sebesar 0,256.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan (X_2) sebesar 0,544. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa pengawasan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dari Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan pelatihan 1% maka akan menaik kinerja pegawai sebesar 0,544.

4.1.7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan pelatihan kerja derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $49-2-1 = 46$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 46$) diperoleh sebesar 2,0129

Dari hasil analisis regresi output lampiran dapat diketahui t_{hitung} dalam tabel tabel sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,703	,436		1,614	,113
pelatihan	,256	,106	,276	2,428	,019
pengawasan	,544	,114	,542	4,768	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.25. di atas diperoleh angka t_{hitung} pelatihan kerja sebenar 2,428 dan pengawasan sebesar 4,768 penguji statistik t dilakukan

dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel pelatihan terhadap kinerja

$$Y = 0,703 + 0,256X_1 + (0) \cdot 0,544$$

$$Y = 0,703 + 0,256X_1$$

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pelatihan sebesar 2,428 dan nilai signifikan 0,019. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,428 > 2,0129$), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dan bila dilihat signifikan $0,019 < 0,05$ variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian variabel pengawasan terhadap kinerja

$$Y = 0,703 + (0) \cdot 0,256 + 0,544X_2$$

$$Y = 0,703 + 0,544X_2$$

Dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan sebesar 4,768 signifikan 0,000. Hal ini pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,768 > 2,0129$) maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dan bila dilihat nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan, maka didapat hasil output SPSS 20 yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari kedua variabel independen pelatihan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Hasil F Hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,116	2	2,058	16,864	,000 ^b
Residual	5,614	46	,122		
Total	9,731	48			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan

Untuk melakukan uji F digunakan persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

1. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20 dengan membandingkan F_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Dapat diketahui F_{hitung} sebesar 16,864 dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 46, di dapat F_{tabel} sebesar 3,20. F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($16,864 > 3,20$), berarti H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya

pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sedangkan $\text{sig}_{\text{hitung}}$ sebesar 0,000 ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%), berarti bahwa ada signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Korelasi (r) dan Koefisien Determinal (R^2)

Tabel 4.30
Koefisien Determinal

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,398	,34935

a. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,650 atau yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan kuat diantara variabel independen (pelatihan dan pengawasan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Dari tabel diatas juga dapat dilihat nilai Koefisien Determinal (R^2) sebesar 0,423 angka ini menyatakan bahwa variabel indeviden yaitu pelatihan dan pengawasan mampun menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 42,3% sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengawasan pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat tinggi sedangkan kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat sangat tinggi
2. Berdasarkan hasil perhitungan secara persial diperoleh pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,428 > 2,0129$), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sedangkan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,768 > 2,0129$) maka H_0 ditolak H_1 diterima .
3. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20. F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($16,864 > 3,20$), berarti H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat,
4. Nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,650 atau yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan kuat diantara variabel independen (pelatihan dan pengawasan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan nilai Koefisien Determinal (R^2) sebesar 0,423 angka ini menyatakan bahwa

variabel indeviden yaitu pelatihan dan pengawasan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 42,3% sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini.

5.2. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian untuk indikator pelatihan yang anda ikuti sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai mendapat skor terendah. Sarannya adalah pelatihan harus di sesuaikan dengan materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai
2. Berdasarkan penelitian untuk indikator Atasan melakukan inspeksi tempat kepada pengawasan mendapat skor terendah. Sarannya adalah atasan harus melakukan inspeksi tempat kepada pengawasan
3. Berdasarkan penelitian untuk indikator Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai target mendapat skor terendah. Sarannya adalah harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai target.

DAFTAR PUSTAKA

- Samsuddin , 2018, **Kinerja Karyawan**, Sidoarjo:Indonesia Pustaka.
- Hasibuan, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Gelora Aksara Pratama
- Siagian, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pt.**Bumi Aksara.
- Kasmir, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Depok: PT Raja Grafindo persad.
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, 2011, **Manajemen Kinerja**, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, 2015, **Manajemn Sumber Daya Manusia**,
- Handoko, T, Hani, 2012,,**Manajemen**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: **Salemba Empat**.
- Mangkunegara, A.A Anwar prabu, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sugiyono, 2017, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Kencana.
- Tinofirei, 2011, **Manajemen Kinerja**.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zahargier, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dassler, Gary, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, indek: Jakarta.
- Umar, 2013, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Revisi)**, Jakarta: PT. Rajawali pers.

- Rangkuti, Freddy, 2011, **Manajemen Statistik**, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Umar Husein, 2013, **Riset Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Stoner, 2013, **Manajemen**, PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Raja Grafindo perada, Jakarta
- Sugiyono, 2011, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D**, Liberty, Bandung
- Wibowo, 2011, **Perilaku Dalam Organisasi**, PT. Rajagrafindo, Jakarta
- Suwatno, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, CV. Alfabet, Bandung

LAMPIRAN 1
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr.
BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama	:	Nur Ema
NIM	:	1800861201102
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kbupaten Tanjung Jabung Barat

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Februari 2022

Hormat Saya

Nur Ema

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu dan saudara/I.
3. Berikan tanda centang (✓) pada pernyataan dibawah ini menurut pendapat bapak/ibu dan saudara/I yang paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari: Sangat Tinggi (SS), Tinggi (T), Cukup (C), Rendah (R), Sangat Rendah (SR)

I. Karakteristik Responden

1. No responden :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : < 19 Tahun 30 - 34 Tahun
 20 - 24 Tahun >35 Tahun
 25 - 29 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SD Diploma
 SMP S1
 SMA S2
5. Lamanya kerja : ≤ 1 Tahun 4 – 6 Tahun
 1 – 3 Tahun > 6 Tahun
6. Golongan Pegawai II A – II B III C – III
 II C – II D IV
 III A – III B

II. Pertanyaan Responden

Berilah tanda centang (✓) pada kolom pernyataan dibawah ini yang menurut anda paling sesuai.

Petunjuk keterangan pengisian :

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Sangat Rendah | 4. Tinggi |
| 2. Rendah | 5. Sangat Tinggi |
| 3. Cukup | |

A. Daftar Kueisoner Pelatihan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	C	T	ST
1	Instruktur Kualifikasi instruktur sudah memadai dengan bidang pelatihan yang ditangani					
2	Mampu memberikan motivasi kepada peserta pelatihan					
3	Mampu memberikan umpan balik kepada peserta pelatihan					
4	Peserta pelatihan Semangat anda dalam mengikuti pelatihan termasuk tingkatan					
5	Keinginan anda untuk memperhatikan dalam pelatihan					
6	Metode Pelatihan yang anda ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan materi latihan.					

7	Materi Pelatihan yang anda ikuti sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai					
8	Tujuan pelatihan Setelah mengikuti pelatihan anda dapat meningkatkan etos kerja					

B. Daftar Kueisoner Pengawasan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	C	T	ST
1	Kontrol Masukan Atasan melakukan inspeksi tempat kepada pegawai					
2	Atasan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum melakukan kegiatan					
3	Atasan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terjadi kesalahan dalam bekerja					
4	Atasan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan					

	Kontrol Perilaku					
5	Ketegasan atasan dalam mengontrol pekerjaan pegawai keterlibatan antara setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas					
6	Pegawai yang bekerja dengan baik diberikan penghargaan					
	Kontrol Pengeluaran					
7	Dibuat suatu perencanaan mengenai keuangan dalam menyelesaikan satu pekerjaan					
8	Laporan keuangan selalu dengan bukti pengeluaran					

C. Daftar Kueisoner Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	C	T	ST
	Kuantitas					
1	Penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan selalu berorientasi pada hasil					
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai target					
	Kualitas					
3	Stantar kualitas kerja yang ditetapkan di puskesmas dapat tercapai dengan baik					
4	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan					

5	Waktu Dapat menyelesaikan tugas sebelum <i>dateline</i> atau batas waktu yang ditentukan					
6	Jumlah pekerjaan yang anda terima dapat anda sesuaikan dengan waktu					
7	Kehadiran Anda selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
8	Anda tidak pernah absen saat hari kerja					

LAMPIRAN 2 TABULASI
Jawaban Responden Pelatihan

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	2	5	4	4	5	3	3	2	28
2	3	4	3	4	2	3	3	4	26
3	3	4	2	3	3	2	3	2	22
4	5	4	5	4	3	4	3	2	30
5	5	5	4	4	3	4	2	4	31
6	5	5	4	5	3	4	2	2	30
7	5	5	4	5	3	4	2	4	32
8	4	2	4	2	3	3	2	4	24
9	4	5	4	1	4	3	2	3	26
10	2	3	5	5	4	5	3	3	30
11	4	3	5	5	5	1	4	3	30
12	4	3	5	4	5	5	4	3	33
13	5	4	4	4	5	1	4	3	30
14	5	4	5	5	3	3	4	3	32
15	1	2	2	5	4	4	5	3	26
16	5	5	4	1	2	2	3	1	23
17	5	5	4	2	4	4	2	2	28
18	4	1	4	4	4	2	3	4	26
19	4	4	5	5	4	5	2	4	33
20	4	4	5	1	5	5	3	4	31
21	4	5	5	5	5	4	4	4	36
22	4	5	4	5	5	4	4	4	35
23	4	5	4	4	5	4	4	4	34
24	5	4	4	5	4	5	4	4	35
25	4	3	5	4	5	4	4	4	33
26	4	4	3	4	5	5	4	5	34
27	5	5	2	5	5	5	5	5	37
28	5	5	5	5	5	2	5	5	37
29	2	2	5	2	5	5	5	5	31
30	5	5	2	3	2	5	5	5	32
31	2	5	5	2	2	2	5	2	25
32	5	5	3	5	3	5	3	5	34
33	5	2	5	5	5	5	3	5	35
34	2	5	3	3	5	2	2	4	26

35	5	3	5	2	3	3	3	5	29
36	3	5	3	5	3	3	5	4	31
37	5	2	5	5	5	5	3	5	35
38	3	5	5	4	5	3	5	5	35
39	2	5	3	5	5	5	5	5	35
40	5	2	5	5	3	5	5	5	35
41	5	5	3	5	5	5	5	5	38
42	4	4	2	4	2	4	4	4	28
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	3	5	3	5	3	5	34
45	5	5	5	2	5	5	5	5	37
46	3	5	5	3	5	3	5	5	34
47	4	4	4	4	3	4	4	2	29
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	1	2	3	2	1	2	2	2	15
Total	194	198	197	190	192	185	179	187	1522

TABULASI
Jawaban Responden Pengawasan

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	3	5	4	5	5	4	4	3	33
2	3	5	4	5	5	3	4	3	32
3	4	5	4	5	5	4	3	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	5	4	4	4	4	4	34
6	5	5	5	4	4	4	4	4	35
7	4	5	5	5	5	5	4	5	38
8	4	4	5	5	4	5	5	3	35
9	5	5	5	5	4	5	3	3	35
10	5	4	4	4	5	3	5	4	34
11	4	4	4	5	5	4	5	5	36
12	4	4	4	5	3	4	5	5	34
13	4	2	4	5	3	5	5	3	31
14	5	3	4	4	3	4	5	3	31
15	5	4	5	4	3	4	4	5	34
16	5	4	5	4	5	4	3	3	33
17	5	3	5	3	5	4	2	3	30
18	4	5	5	5	5	4	5	5	38
19	4	5	5	4	4	3	3	3	31
20	4	3	4	4	4	4	5	4	32
21	4	3	4	4	4	4	5	4	32
22	5	4	4	5	4	3	5	4	34
23	5	4	5	5	3	3	4	5	34
24	5	4	5	4	3	3	4	5	33
25	4	4	3	5	5	5	4	2	32
26	4	3	3	4	4	4	4	5	31
27	4	3	4	4	4	4	5	5	33
28	4	4	3	4	4	4	5	4	32
29	3	4	4	1	4	4	5	4	29
30	3	4	4	2	5	4	2	4	28
31	4	5	4	5	5	5	4	3	35
32	5	5	4	5	5	4	4	5	37
33	5	5	5	5	5	2	4	4	35
34	4	2	4	4	3	2	4	2	25
35	3	4	5	2	4	2	3	5	28

36	4	4	5	4	5	3	4	5	34
37	4	4	5	4	4	5	4	5	35
38	4	5	5	4	4	2	4	5	33
39	4	5	4	4	4	3	4	3	31
40	4	5	5	5	5	4	5	3	36
41	5	5	4	5	3	4	5	4	35
42	5	2	4	5	5	4	5	5	35
43	5	3	4	3	5	3	3	2	28
44	4	4	5	2	4	5	2	5	31
45	4	4	2	4	3	5	3	4	29
46	4	4	5	4	5	4	3	4	33
47	2	4	4	2	5	4	4	4	29
48	3	5	4	3	5	4	5	4	33
49	2	2	2	2	2	2	2	2	16
Total	201	199	209	199	206	186	197	192	1589

TABULASI
Jawaban Responden Kinerja (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	4	3	4	5	4	4	4	4	32
2	5	4	4	5	4	4	4	4	34
3	5	4	4	4	4	4	3	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	5	5	5	4	4	5	37
6	5	4	5	4	5	5	5	3	36
7	3	4	5	5	5	5	5	3	35
8	2	5	5	4	4	5	5	5	35
9	4	5	4	4	4	5	4	5	35
10	4	5	4	5	4	3	4	5	34
11	4	5	4	4	4	5	4	4	34
12	4	5	4	4	5	5	5	4	36
13	4	3	5	5	5	4	5	5	36
14	4	4	5	5	5	4	5	5	37
15	3	4	2	4	5	4	5	3	30
16	5	4	3	5	5	4	5	3	34
17	4	4	4	5	5	5	4	3	34
18	4	5	4	5	5	5	4	4	36
19	5	5	5	4	5	4	4	4	36
20	3	2	5	5	5	4	5	4	33
21	5	4	5	5	5	4	5	4	37
22	5	4	5	5	5	5	5	4	38
23	4	4	5	4	5	5	4	5	36
24	4	4	5	4	5	5	4	5	36
25	5	3	2	4	5	4	4	5	32
26	5	3	3	4	4	4	4	5	32
27	4	4	3	4	4	5	5	4	33
28	4	4	4	4	4	4	5	4	33
29	4	4	4	4	5	4	5	4	34
30	5	4	4	5	4	4	3	3	32
31	5	5	4	5	4	4	4	5	36
32	5	5	5	5	4	5	5	3	37
33	5	2	3	5	4	5	4	3	31

34	4	2	3	5	5	2	4	3	28
35	4	5	4	5	5	5	5	5	38
36	5	5	4	5	5	5	5	5	39
37	4	5	4	4	4	4	5	5	35
38	5	5	5	4	4	5	4	4	36
39	3	5	5	3	3	5	4	4	32
40	4	5	5	3	4	5	4	4	34
41	5	5	5	4	4	4	5	4	36
42	3	5	5	4	2	4	5	4	32
43	5	5	4	4	4	4	5	4	35
44	4	3	4	3	2	4	3	5	28
45	5	4	4	3	5	3	4	5	33
46	5	5	4	4	3	5	4	5	35
47	4	3	4	2	3	5	4	4	29
48	3	4	4	4	4	5	3	4	31
49	2	2	3	2	2	2	2	2	17
Total	206	201	204	208	210	212	211	203	1655

LAMPIRAN 3 DATA MSI
Jawaban Respondn Pelatihan

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Rata-rata
1	1,8482	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	2,7146	1,9931	3,0954
2	1,8482	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	1,8645	2,7146	1,9931	2,9678
3	2,9496	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	1,8487	2,8492	3,2319
4	2,9496	3,8746	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	2,8492	3,0308
5	2,9496	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	2,8492	3,2033
6	4,2923	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	2,8492	3,3712
7	2,9496	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	4,1922	2,7146	3,9535	3,8141
8	2,9496	2,6601	4,0976	4,4013	3,1163	4,1922	3,9133	1,9931	3,4154
9	4,2923	3,8746	4,0976	4,4013	3,1163	4,1922	1,8487	1,9931	3,4770
10	4,2923	2,6601	2,7170	3,1398	4,3294	1,8645	3,9133	2,8492	3,2207
11	2,9496	2,6601	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	3,9535	3,4762
12	2,9496	2,6601	2,7170	4,4013	2,1389	2,8852	3,9133	3,9535	3,2024
13	2,9496	1,0000	2,7170	4,4013	2,1389	4,1922	3,9133	1,9931	2,9132
14	4,2923	1,8091	2,7170	3,1398	2,1389	2,8852	3,9133	1,9931	2,8611
15	4,2923	2,6601	4,0976	3,1398	2,1389	2,8852	2,7146	3,9535	3,2352
16	4,2923	2,6601	4,0976	3,1398	4,3294	2,8852	1,8487	1,9931	3,1558
17	4,2923	1,8091	4,0976	2,3872	4,3294	2,8852	1,0000	1,9931	2,8492
18	2,9496	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	3,9535	3,8006
19	2,9496	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	1,8645	1,8487	1,9931	2,8605
20	2,9496	1,8091	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,9224
21	2,9496	1,8091	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,9224
22	4,2923	2,6601	2,7170	4,4013	3,1163	1,8645	3,9133	2,8492	3,2267
23	4,2923	2,6601	4,0976	4,4013	2,1389	1,8645	2,7146	3,9535	3,2653
24	4,2923	2,6601	4,0976	3,1398	2,1389	1,8645	2,7146	3,9535	3,1077
25	2,9496	2,6601	1,6680	4,4013	4,3294	4,1922	2,7146	1,0000	2,9894
26	2,9496	1,8091	1,6680	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	3,9535	2,7795
27	2,9496	1,8091	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	3,9535	3,0605
28	2,9496	2,6601	1,6680	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,8977
29	1,8482	2,6601	2,7170	1,0000	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,6237
30	1,8482	2,6601	2,7170	1,9077	4,3294	2,8852	1,0000	2,8492	2,5246
31	2,9496	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	4,1922	2,7146	1,9931	3,3965
32	4,2923	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	2,7146	3,9535	3,6460
33	4,2923	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	1,0000	2,7146	2,8492	3,4449
34	2,9496	1,0000	2,7170	3,1398	2,1389	1,0000	2,7146	1,0000	2,0825

35	1,8482	2,6601	4,0976	1,9077	3,1163	1,0000	1,8487	3,9535	2,5540
36	2,9496	2,6601	4,0976	3,1398	4,3294	1,8645	2,7146	3,9535	3,2136
37	2,9496	2,6601	4,0976	3,1398	3,1163	4,1922	2,7146	3,9535	3,3530
38	2,9496	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	1,0000	2,7146	3,9535	3,1057
39	2,9496	3,8746	2,7170	3,1398	3,1163	1,8645	2,7146	1,9931	2,7962
40	2,9496	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	1,9931	3,5555
41	4,2923	3,8746	2,7170	4,4013	2,1389	2,8852	3,9133	2,8492	3,3840
42	4,2923	1,0000	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	3,9535	3,4365
43	4,2923	1,8091	2,7170	2,3872	4,3294	1,8645	1,8487	1,0000	2,5310
44	2,9496	2,6601	4,0976	1,9077	3,1163	4,1922	1,0000	3,9535	2,9846
45	2,9496	2,6601	1,0000	3,1398	2,1389	4,1922	1,8487	2,8492	2,5973
46	2,9496	2,6601	4,0976	3,1398	4,3294	2,8852	1,8487	2,8492	3,0949
47	1,0000	2,6601	2,7170	1,9077	4,3294	2,8852	2,7146	2,8492	2,6329
48	1,8482	3,8746	2,7170	2,3872	4,3294	2,8852	3,9133	2,8492	3,1005
49	1,0000	1,0000	1,0000	1,9077	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,1135

DATA MSI
Jawaban Responden Pengawasan

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Rata-rata
1	1,8482	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	2,7146	1,9931	3,0954
2	1,8482	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	1,8645	2,7146	1,9931	2,9678
3	2,9496	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	1,8487	2,8492	3,2319
4	2,9496	3,8746	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	2,8492	3,0308
5	2,9496	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	2,8492	3,2033
6	4,2923	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	2,8492	3,3712
7	2,9496	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	4,1922	2,7146	3,9535	3,8141
8	2,9496	2,6601	4,0976	4,4013	3,1163	4,1922	3,9133	1,9931	3,4154
9	4,2923	3,8746	4,0976	4,4013	3,1163	4,1922	1,8487	1,9931	3,4770
10	4,2923	2,6601	2,7170	3,1398	4,3294	1,8645	3,9133	2,8492	3,2207
11	2,9496	2,6601	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	3,9535	3,4762
12	2,9496	2,6601	2,7170	4,4013	2,1389	2,8852	3,9133	3,9535	3,2024
13	2,9496	1,0000	2,7170	4,4013	2,1389	4,1922	3,9133	1,9931	2,9132
14	4,2923	1,8091	2,7170	3,1398	2,1389	2,8852	3,9133	1,9931	2,8611
15	4,2923	2,6601	4,0976	3,1398	2,1389	2,8852	2,7146	3,9535	3,2352
16	4,2923	2,6601	4,0976	3,1398	4,3294	2,8852	1,8487	1,9931	3,1558
17	4,2923	1,8091	4,0976	2,3872	4,3294	2,8852	1,0000	1,9931	2,8492
18	2,9496	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	3,9535	3,8006
19	2,9496	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	1,8645	1,8487	1,9931	2,8605
20	2,9496	1,8091	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,9224
21	2,9496	1,8091	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,9224
22	4,2923	2,6601	2,7170	4,4013	3,1163	1,8645	3,9133	2,8492	3,2267
23	4,2923	2,6601	4,0976	4,4013	2,1389	1,8645	2,7146	3,9535	3,2653
24	4,2923	2,6601	4,0976	3,1398	2,1389	1,8645	2,7146	3,9535	3,1077
25	2,9496	2,6601	1,6680	4,4013	4,3294	4,1922	2,7146	1,0000	2,9894
26	2,9496	1,8091	1,6680	3,1398	3,1163	2,8852	2,7146	3,9535	2,7795
27	2,9496	1,8091	2,7170	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	3,9535	3,0605
28	2,9496	2,6601	1,6680	3,1398	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,8977
29	1,8482	2,6601	2,7170	1,0000	3,1163	2,8852	3,9133	2,8492	2,6237
30	1,8482	2,6601	2,7170	1,9077	4,3294	2,8852	1,0000	2,8492	2,5246
31	2,9496	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	4,1922	2,7146	1,9931	3,3965
32	4,2923	3,8746	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	2,7146	3,9535	3,6460
33	4,2923	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	1,0000	2,7146	2,8492	3,4449
34	2,9496	1,0000	2,7170	3,1398	2,1389	1,0000	2,7146	1,0000	2,0825

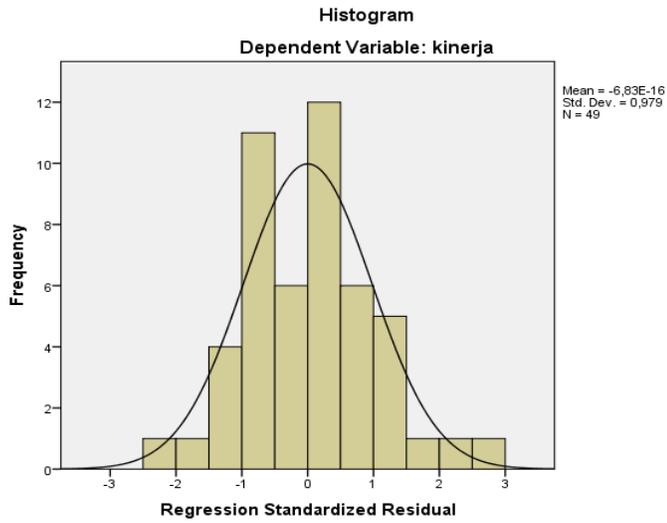
35	1,8482	2,6601	4,0976	1,9077	3,1163	1,0000	1,8487	3,9535	2,5540
36	2,9496	2,6601	4,0976	3,1398	4,3294	1,8645	2,7146	3,9535	3,2136
37	2,9496	2,6601	4,0976	3,1398	3,1163	4,1922	2,7146	3,9535	3,3530
38	2,9496	3,8746	4,0976	3,1398	3,1163	1,0000	2,7146	3,9535	3,1057
39	2,9496	3,8746	2,7170	3,1398	3,1163	1,8645	2,7146	1,9931	2,7962
40	2,9496	3,8746	4,0976	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	1,9931	3,5555
41	4,2923	3,8746	2,7170	4,4013	2,1389	2,8852	3,9133	2,8492	3,3840
42	4,2923	1,0000	2,7170	4,4013	4,3294	2,8852	3,9133	3,9535	3,4365
43	4,2923	1,8091	2,7170	2,3872	4,3294	1,8645	1,8487	1,0000	2,5310
44	2,9496	2,6601	4,0976	1,9077	3,1163	4,1922	1,0000	3,9535	2,9846
45	2,9496	2,6601	1,0000	3,1398	2,1389	4,1922	1,8487	2,8492	2,5973
46	2,9496	2,6601	4,0976	3,1398	4,3294	2,8852	1,8487	2,8492	3,0949
47	1,0000	2,6601	2,7170	1,9077	4,3294	2,8852	2,7146	2,8492	2,6329
48	1,8482	3,8746	2,7170	2,3872	4,3294	2,8852	3,9133	2,8492	3,1005
49	1,0000	1,0000	1,0000	1,9077	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,1135

DATA MSI
Jawaban Responden Kinerja

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Rata-rata
1	2,8153	1,7678	2,8689	4,0976	2,4993	2,6248	2,9567	3,1958	2,8533
2	4,0976	2,6049	2,8689	4,0976	2,4993	2,6248	2,9567	3,1958	3,1182
3	4,0976	2,6049	2,8689	2,7511	2,4993	2,6248	1,8351	3,1958	2,8097
4	2,8153	2,6049	2,8689	2,7511	3,8241	2,6248	2,9567	4,4389	3,1106
5	4,0976	2,6049	4,1716	4,0976	3,8241	2,6248	2,9567	4,4389	3,6020
6	4,0976	2,6049	4,1716	2,7511	3,8241	4,0275	4,3294	2,1389	3,4931
7	1,8482	2,6049	4,1716	4,0976	3,8241	4,0275	4,3294	2,1389	3,3803
8	1,0000	3,8370	4,1716	2,7511	2,4993	4,0275	4,3294	4,4389	3,3818
9	2,8153	3,8370	2,8689	2,7511	2,4993	4,0275	2,9567	4,4389	3,2743
10	2,8153	3,8370	2,8689	4,0976	2,4993	1,5940	2,9567	4,4389	3,1385
11	2,8153	3,8370	2,8689	2,7511	2,4993	4,0275	2,9567	3,1958	3,1189
12	2,8153	3,8370	2,8689	2,7511	3,8241	4,0275	4,3294	3,1958	3,4561
13	2,8153	1,7678	4,1716	4,0976	3,8241	2,6248	4,3294	4,4389	3,5087
14	2,8153	2,6049	4,1716	4,0976	3,8241	2,6248	4,3294	4,4389	3,6133
15	1,8482	2,6049	1,0000	2,7511	3,8241	2,6248	4,3294	2,1389	2,6402
16	4,0976	2,6049	1,8482	4,0976	3,8241	2,6248	4,3294	2,1389	3,1957
17	2,8153	2,6049	2,8689	4,0976	3,8241	4,0275	2,9567	2,1389	3,1667
18	2,8153	3,8370	2,8689	4,0976	3,8241	4,0275	2,9567	3,1958	3,4528
19	4,0976	3,8370	4,1716	2,7511	3,8241	2,6248	2,9567	3,1958	3,4323
20	1,8482	1,0000	4,1716	4,0976	3,8241	2,6248	4,3294	3,1958	3,1364
21	4,0976	2,6049	4,1716	4,0976	3,8241	2,6248	4,3294	3,1958	3,6182
22	4,0976	2,6049	4,1716	4,0976	3,8241	4,0275	4,3294	3,1958	3,7935
23	2,8153	2,6049	4,1716	2,7511	3,8241	4,0275	2,9567	4,4389	3,4488
24	2,8153	2,6049	4,1716	2,7511	3,8241	4,0275	2,9567	4,4389	3,4488
25	4,0976	1,7678	1,0000	2,7511	3,8241	2,6248	2,9567	4,4389	2,9326
26	4,0976	1,7678	1,8482	2,7511	2,4993	2,6248	2,9567	4,4389	2,8730
27	2,8153	2,6049	1,8482	2,7511	2,4993	4,0275	4,3294	3,1958	3,0089
28	2,8153	2,6049	2,8689	2,7511	2,4993	2,6248	4,3294	3,1958	2,9612
29	2,8153	2,6049	2,8689	2,7511	3,8241	2,6248	4,3294	3,1958	3,1268
30	4,0976	2,6049	2,8689	4,0976	2,4993	2,6248	1,8351	2,1389	2,8459
31	4,0976	3,8370	2,8689	4,0976	2,4993	2,6248	2,9567	4,4389	3,4276
32	4,0976	3,8370	4,1716	4,0976	2,4993	4,0275	4,3294	2,1389	3,6498
33	4,0976	1,0000	1,8482	4,0976	2,4993	4,0275	2,9567	2,1389	2,8332
34	2,8153	1,0000	1,8482	4,0976	3,8241	1,0000	2,9567	2,1389	2,4601

35	2,8153	3,8370	2,8689	4,0976	3,8241	4,0275	4,3294	4,4389	3,7798
36	4,0976	3,8370	2,8689	4,0976	3,8241	4,0275	4,3294	4,4389	3,9401
37	2,8153	3,8370	2,8689	2,7511	2,4993	2,6248	4,3294	4,4389	3,2706
38	4,0976	3,8370	4,1716	2,7511	2,4993	4,0275	2,9567	3,1958	3,4421
39	1,8482	3,8370	4,1716	1,7337	1,6393	4,0275	2,9567	3,1958	2,9262
40	2,8153	3,8370	4,1716	1,7337	2,4993	4,0275	2,9567	3,1958	3,1546
41	4,0976	3,8370	4,1716	2,7511	2,4993	2,6248	4,3294	3,1958	3,4383
42	1,8482	3,8370	4,1716	2,7511	1,0000	2,6248	4,3294	3,1958	2,9697
43	4,0976	3,8370	2,8689	2,7511	2,4993	2,6248	4,3294	3,1958	3,2755
44	2,8153	1,7678	2,8689	1,7337	1,0000	2,6248	1,8351	4,4389	2,3856
45	4,0976	2,6049	2,8689	1,7337	3,8241	1,5940	2,9567	4,4389	3,0149
46	4,0976	3,8370	2,8689	2,7511	1,6393	4,0275	2,9567	4,4389	3,3271
47	2,8153	1,7678	2,8689	1,0000	1,6393	4,0275	2,9567	3,1958	2,5339
48	1,8482	2,6049	2,8689	2,7511	2,4993	4,0275	1,8351	3,1958	2,7038
49	1,0000	1,0000	1,8482	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,1060

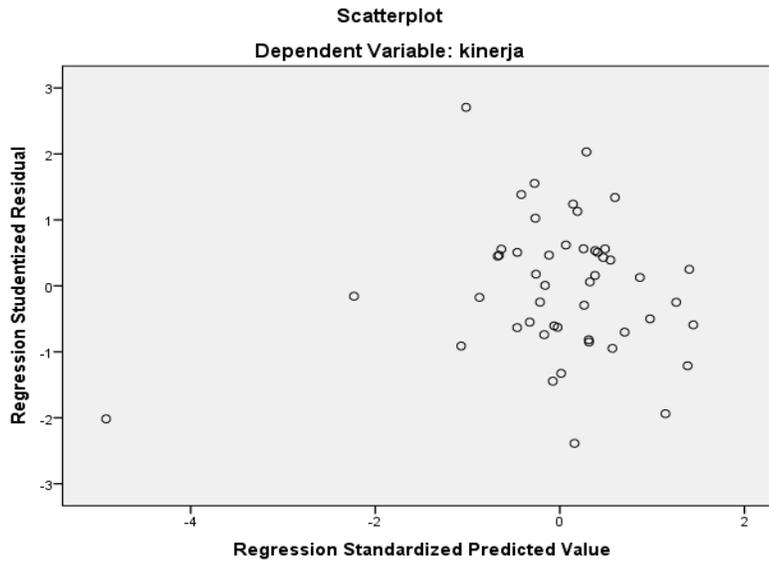
LAMPIRAN 4 OUTPUT SPSS



Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
1 pelatihan	,969	1,032
1 pengawasan	,969	1,032

a. Dependent Variable: kinerja



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,703	,436		1,614	,113
1 pelatihan	,256	,106	,276	2,428	,019
pengawasan	,544	,114	,542	4,768	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,116	2	2,058	16,864	,000 ^b
Residual	5,614	46	,122		
Total	9,731	48			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,398	,34935

a. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,526

a. Predictors: (Constant), pengawasan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja