

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengawasan

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Sondang Siagian (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2011, p.56) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2011, p.56), pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Menurut LAN (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2011, p.56) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

2.1.2 Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan

mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut Husnaini (2001: 400), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
2. Untuk mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dan hambatan.
3. Untuk meningkatkan kelancaran operasi
Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

2.1.3 Fungsi Pengawasan

Menurut Ernie dan Saefulah (2005,p.12), fungsi pengawasan adalah :

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang di tetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4 Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Maringan (2004, p.62), Pengawasan terbagi 4 yaitu:

1. Pengawasan dari dalam perusahaan
Pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan oleh perusahaan untuk menilai kemajuan dan kemunduran perusahaan.
2. Pengawasan dari luar perusahaan
Pengawasan yang dilakukan oleh unit diluar perusahaan . Ini untuk kepentingan tertentu.

3. Pengawasan Preventif

Pengawasan dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan /kekeliruan dalam pelaksanaan kerja.

4. Pengawasan Represif

Pengawasan dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang direncanakan.

2.1.5 Cara-Cara Pengawasan

Menurut Hasibuan (2014, p.245), seorang manajer harus mempunyai berbagai cara untuk memastikan bahwa semua fungsi manajemen dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui proses kontrol atau pengawasan. Cara-cara pengendalian atau pengawasan ini dilakukan sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung.

Pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer.

2. Pengawasan tidak langsung.

Pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan.

3. Pengawasan berdasarkan kekecualian.

Pengendalian yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan.

2.1.6 Indikator-Indikator Pengawasan

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2015) terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*)

yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang

harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*)

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 (*Compare*)

adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan tindakan (*Action*)

adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2010, p.193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela dalam Masasti Suci (2012, p.239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Wirawan dalam Masasti Suci (2009, p.138) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya dan organisasi lainnya yang

harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Dari teori tentang disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk mentaati aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Firda (2009, p.129) yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014, p.87), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau

atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

2.2.4 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tu'u dalam Hartatik (2014, p.186), mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu :

1. Menata Kehidupan Bersama.

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

2. Membangun Kepribadian.

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

3. Melatih Kepribadian.

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

4. Hukuman.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan

kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.5 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2007, p.194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal

hendaknya harmonis. Jadi kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Dr. Wibowo (2011, p.35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikana kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan criteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, dalam Dr. Wibowo; 2012, p.374)

Menurut Mangkunegara (2009, p.67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari teori tentang kinerja pegawai menurut beberapa ahli diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab untuk pencapaian tugas-tugasnya atas usaha dan kesempatan sehingga membentuk pekerjaan pegawai yang berkualitas dan berkuantitas.

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006, p.260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu :

- a. Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja bertujuan agar pegawai dapat meningkatkan hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas dan ketepatan waktu (Dharma dalam Fida; 2004, p.349). Tujuan penilaian kinerja menurut Bangun dalam Fida (2012, p.233) adalah sebagai berikut :

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi, untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, untuk pengembangan pegawai.
- c. Pemeliharaan sistem, pemeliharaan sistem pengembangan perusahaan, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu.
- d. Dokumentasi, member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa yang akan datang.

2.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan (Bangun dalam Fida; 2012, p.231).

Ada beberapa metode penilaian kinerja pegawai menurut Bangun dalam Fida; 2012, p.238) :

1. Metode Penilaian yang Mengacu pada Norma

Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian yang dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan.

2. Metode Penilaian Standar Absolut

Metode ini mengacu pada norma, kinerja setiap individu hanya membandingkan antara individu atau tim lain. Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja pegawai, penilai mengevaluasi pegawai dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor

2.4 Penelitian Terdahulu

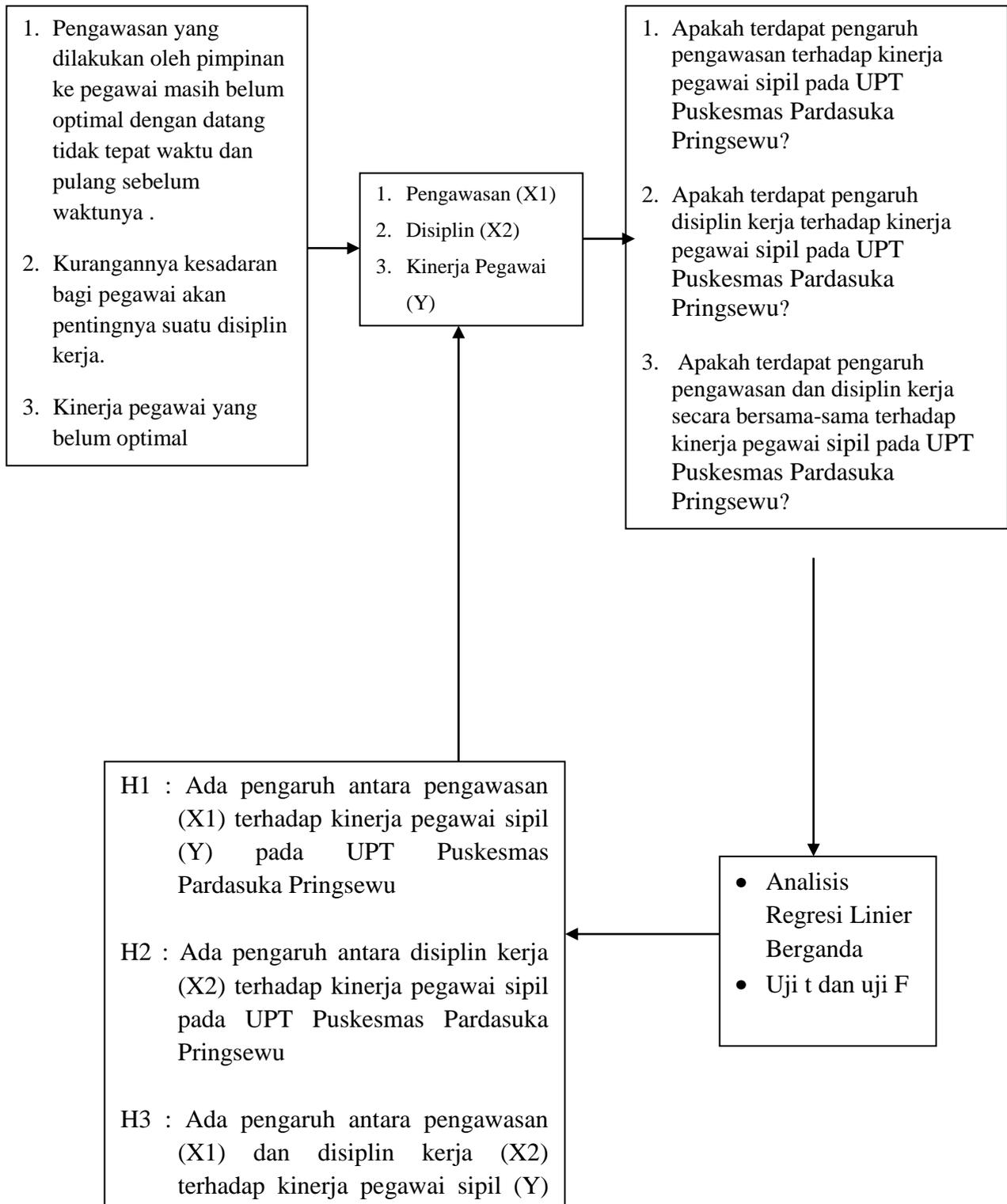
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
Dwi Agung	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Analisis Regresi Linear Berganda	Kedisiplinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)	Kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
Dwi Puspita Sari	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	Analisis Deskriptif presentase dan analisis regresi linear berganda	Disiplin (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)	Pengawasan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja. Disiplin dan Pengawasan Kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar

				65% sedangkan 35% dipengaruhi oleh variabel lain.
Regina Aditya Reza	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Sampel: 112 responden. Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi dan disiplin kerja. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 57,0% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.
Bonar P. Silalahi	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Kekayaan Daerah	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan,

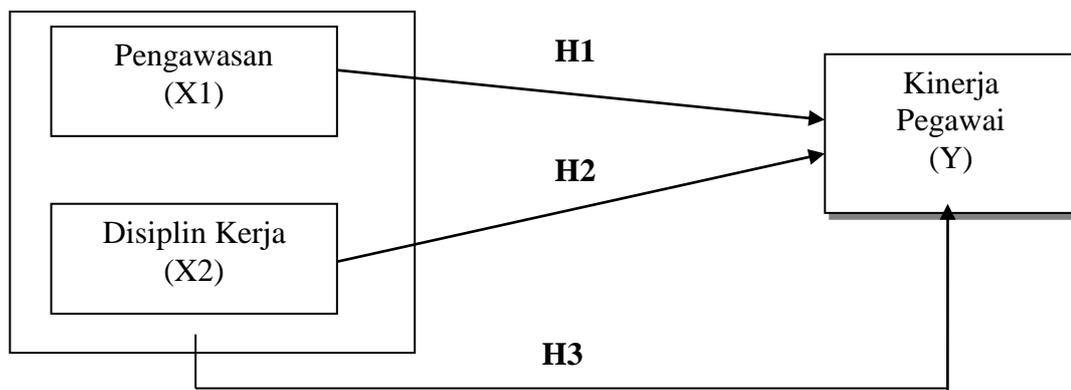
	Tapanuli.			Keuangan dan Kekayaan Daerah Tapanuli.
--	-----------	--	--	--

2.5 Struktur Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Struktur Kerangka Pikir

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengaruh pengawasan terhadap kinerja

Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015, p.289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Semua manajer harus terlibat dalam fungsi kontrol bahkan jika unit mereka melakukan seperti yang direncanakan. Maka pengawasan harus dilaksanakan sebagai proses dalam pemantauan membandingkan dan memperbaiki sesuai yang telah direncanakan. Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara pengawasan dan kinerja. Penelitian yang dilakukan Ridwan (2014), tentang pengawasan, terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menyatakan pengawasan berpengaruh secara dominan dan mampu mempengaruhi secara signifikan pengawasan dan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) juga menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa pengawasan memiliki korelasi yang erat dengan kinerja. Oleh karena itu perlu

perlu di uji apakah pengawasan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sipil pada UPT
Puskesmas Pardasuka Pringsewu

2.7.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Iriani dalam Wayan dan Ayu (2015), menyatakan bahwa kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Moenir dalam Royen dan Ahmad (2014) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan keberhasilan suatu kegiatan karena dengan adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan terwujudnya perusahaan. Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Adi dkk (2016), dan Harlie (2010). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Oleh karena itu perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sipil pada UPT
Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

2.7.3 Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015, p.289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Oleh karena itu pengawasan harus dilaksanakan sebagai proses dalam pemantauan membandingkan dan memperbaiki sesuai yang telah direncanakan. Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Jadi disiplin kerja harus di implementasikan oleh pegawai supaya peraturan-peraturan yang ada dapat di taati dan proses bekerja dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Mangkunegara dalam masasti Suci (2015) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja, maka pimpinan harus dapat memonitor kinerja pegawai karena itu dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, rendahnya kinerja pegawai dan masalah pegawai lainnya. Hubungan antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberpa peneliti yaitu Erlis dkk (2015), dan Oktaviana (2014) menyatakan bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja memiliki korelasi yang erat dengan Kinerja. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Pengawasan dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

