

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu berjumlah 32 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	34,4
2	Perempuan	21	65,6
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	17 – 25	19	59,4
2	26 – 34	5	15,6
3	35 – 40	5	15,6
4	>40	3	9,4
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 17 – 25 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu didominasi oleh pegawai yang berusia 17 – 25 tahun sebanyak 19 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	0	0.0
2	SMP	0	0.0
3	SMA	4	12.5
4	D3	19	59.4
5	S1	9	28.1
6	S2	0	0.0
9	S3	0	0.0
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui pendidikan D3 menempati tingkat tertinggi artinya pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu didominasi oleh pegawai yang pendidikan D3 sebanyak 19 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan penetapan standar.	5	15.6	16	50.0	10	31.3	1	3.1	0	0
2	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.	4	12.5	15	46.9	13	40.6	0	0	0	0
3	Dalam penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan dipahami pegawai dengan jelas dan mudah	6	18.8	15	46.9	11	34.4	0	0	0	0
4	Pengawasan dilakukan agar pegawai mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan.	7	21.9	15	46.9	9	28.1	1	3.1	0	0
5	Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi untuk mengukur kinerja pegawai.	6	18.8	10	31.3	15	46.9	1	3.1	0	0
6	Pengawasan dengan bantuan teknologi CCTV akan lebih efektif dan efisien bagi pegawaidan pimpinan.	8	25.0	14	43.8	9	28.1	1	3.1	0	0
7	Pengawasan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan waktu yang akan datang.	4	12.5	12	37.5	13	40.6	3	9.4	0	0
8	Pengawasan yang dilakukan untuk membandingkan hasil yang telah dilakukan	3	9.4	13	40.6	14	43.8	2	6.3	0	0
9	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas	16	50.0	14	43.8	2	6.3	0	0	0	0

	waktu yang telah ditetapkan.										
10	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.	10	31.3	14	43.8	8	25.0	0	0	0	0
11	Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.	6	18.8	10	31.3	16	50.0	0	0	0	0
12	Pengawasan yang baik yaitu apabila setiap terjadi penyimpangan kerja maka pimpinan akan langsung mengoreksi.	8	25.0	15	46.9	9	28.1	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 9 mengenai “Pimpinan melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 50,0%, sedangkan pernyataan 3 mengenai “Pengawasan yang dilakukan untuk membandingkan hasil yang telah dilakukan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 9,4%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok.	13	40.6	7	21.9	10	31.3	2	6.3	0	0
2	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.	11	34.4	11	34.4	8	25.0	2	6.3	0	0
3	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa pegawai mampu dalam	7	21.9	11	34.4	13	40.6	1	3.1	0	0

	melaksanakan tugasnya dengan baik.										
4	Pimpinan menempatkan pegawai dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.	2	6.3	16	50.0	13	40.6	1	3.1	0	0
5	Kesesuaian balas jasa yang diterima pegawai dengan lamanya bekerja, kemampuan dan pengalaman.	6	18.8	13	40.6	10	31.3	3	9.4	0	0
6	Pegawai menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan daftar gaji.	10	31.3	7	21.9	11	34.4	4	12.5	0	0
7	Pimpinan bersikap adil dalam mengambil kebijakan.	15	46.9	12	37.5	5	15.6	0	0	0	0
8	Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan prinsip keadilan.	8	25.0	11	34.4	13	40.6	0	0	0	0
9	Pengawasan kerja pegawai dilakukan oleh pimpinan secara aktif	6	18.8	12	37.5	14	43.8	0	0	0	0
10	Pimpinan mengontrol gairah kerja dan kinerja pegawai.	6	18.8	10	31.3	14	43.8	2	6.3	0	0
11	Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	5	15.6	7	21.9	14	43.8	4	12.5	2	6.3
12	Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan.	6	18.8	8	25.0	14	43.8	4	12.5	0	0
13	Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.	5	15.6	6	18.8	16	50.0	5	15.6	0	0
14	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	1	3.1	13	40.6	13	40.6	5	15.6	0	0

15	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	6	18.8	13	40.6	11	34.4	2	6.3	0	0
16	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja lain.	4	12.5	9	28.1	12	37.5	7	21.9	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 7 mengenai “Pimpinan bersikap adil dalam mengambil kebijakan” mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yaitu 15 orang atau 46,9% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 14 mengenai “Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau 1,7%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.	3	9.4	18	56.3	11	34.4	0	0	0	0
2	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	10	31.3	13	40.6	8	25.0	1	3.1	0	0
3	Saya bekerja dengan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.	13	40.6	14	43.8	5	15.6	0	0	0	0
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan yang lalu.	13	40.6	12	37.5	7	21.9	0	0	0	0
5	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan	9	28.1	12	37.5	10	31.3	1	3.1	0	0

	instansi kepada pegawai.										
6	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.	13	40.6	11	34.4	7	21.9	1	3.1	0	0
7	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.	2	6.3	11	34.4	15	46.9	3	9.4	1	3.1
8	Saya merasa salah satu unsur dalam menilai produktivitas seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	14	43.8	11	34.4	6	18.8	1	3.1	0	0
9	Para pegawai di lingkungan saya bekerja datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan instansi.	2	6.3	9	28.1	15	46.9	6	18.8	0	0
10	Pegawai sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.	3	9.4	11	34.4	14	43.8	4	12.5	0	0
11	Pegawai seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.	3	9.4	19	59.4	10	31.3	0	0	0	0
12	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai	12	37.5	13	40.6	6	18.8	1	3.1	0	0
13	Pegawai sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.	13	40.6	13	40.6	6	18.8	0	0	0	0
14	Pegawai sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok.	13	40.6	12	37.5	7	21.9	0	0	0	0

15	Pegawai seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.	7	21.9	12	37.5	12	37.5	0	0	1	3.1
----	---	---	------	----	------	----	------	---	---	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 8 “Saya merasa salah satu unsur dalam menilai produktivitas seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14 orang atau 43.8%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan mendapat respon menjawab sangat setuju yaitu sebesar 2 orang atau 6,3% dengan demikian pernyataan 7 merupakan respon terendah.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,013	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel pengawasan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel pengawasan dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,030	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,019	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 14	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 15	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai variabel disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,017	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,031	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 11	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 12	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 14	0,017	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai variabel kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Simpulan
Pengawasan	0,886	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Disiplin kerja	0,847	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,844	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas nilai cronbach's alpha sebesar 0,886 untuk variabel pengawasan dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,847 untuk variabel disiplin kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0,844 untuk variabel kinerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. .Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pengawasan	0,523	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin kerja	0,284	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengawasan (X1) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,523 > dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,206 > dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

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

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan	0,639	1,566	Tidak Ada Multikolinearitas
Disiplin kerja	0,639	1,566	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Hasil Penelitian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,966	0,934

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,966 artinya tingkat hubungan antara pengawasan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,934 artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja sebesar 93,4% atau 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	4.804	1.639
Pengawasan (X1)	0.322	0.047
Disiplin kerja (X2)	0.608	0.055

Sumber : Data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.804 + 0.322 X_1 + 0.608 X_2$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et= Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Pengawasan

X2 = Disiplin kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 4.804 menyatakan bahwa kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu adalah sebesar 4.804 apabila pengawasan dan disiplin kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1 = 0.322 menyatakan bahwa setiap penambahan pengawasan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu sebesar 0.322 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0.608 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja

pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu sebesar 0.608 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig $< \alpha$ (0,025) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig $> \alpha$ (0,025) maka H_0 diterima

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi Pengawasan (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

	t_{hitung}	Signifikansi
Pengawasan (X1)	6.884	0.000
Disiplin kerja (X2)	11.026	0.000

Sumber : Data diolah tahun 2017

4.5.1.1 Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

H_a : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel pengawasan (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

4.5.1.2 Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

H_a : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel disiplin kerja (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

4.5.2.1 Pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : Pengawasan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

H_a : Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
203,721	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Artinya Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan pengawasan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu. Sehingga jika pengawasan kerja baik maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, atau sebaliknya semakin rendah pengawasan kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa agar mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik pula. 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. 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. Penerapan pengawasan kerja pada UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu sebenarnya sudah cukup baik dibuktikan dengan memonitor dan mengontrol hasil kerja pegawai yang dilakukan oleh

pimpinan dan kepala bagian unit kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dwi Puspita Sari (2014) yang menjelaskan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pembahasan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu. Semakin baik disiplin kerja akan semakin baik pula kinerja pegawai atau sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. 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 Sutrisno (2014, p.87) 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. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu sebenarnya sudah menerapkan kedisiplinan para pegawainya sesuai dengan peraturan yang ada misalnya, melakukan pengawasan yang ketat dari pemimpin atau memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Regina Aditya Reza (2013) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pembahasan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pardasuka Pringsewu. 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 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. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan dan disiplin kerja, maka manajemen harus dapat memonitor kinerja pegawai karena, karena itu dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil produksi, rendahnya kinerja pegawai dan masalah pegawai lainnya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif. Jadi, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, jika kinerja didalam organisasi tidak baik maka untuk mencapai tujuan akan sangat sulit. Hal ini prlu diperhatikan agar pegawai menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal – hal yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan dan disiplin kerja dapat ditempuh untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nurfitria (2013) yang menjelaskan pengawasa dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

