

# **PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN DI KABUPATEN BONDOWOSO**

Fitria Dwi Puspita Sari, Naely Azhad, Yohanes Gunawan Wibowo

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : fitriadwipuspita23@yahoo.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa wawancara dan kuesioner terhadap 56 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (0,746), disiplin (0,314) dan pengawasan kerja (0,457), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari uji t diperoleh hasil pelatihan (0,000), disiplin (0,027), dan pengawasan kerja (0,000), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uji F diperoleh hasil pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja, kinerja pegawai.

## **I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang

dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014).

Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, menurut (Purwoko, 2008) "Pengadaan tenaga kerja merupakan proses pengelolaan yang lebih memperhatikan manusia sebagai asset potensial dari pada hanya sebagai variabel biaya". Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang

mempengaruhi sifat hubungan antara organisasi dan pegawai sebagai sumber daya organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi indikator penting pada perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak memadai, tentunya akan sangat sulit perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Menurut Dessler (2010), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti ketrampilan, sikap, dan disiplin dan memberikan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Selain pelatihan, disiplin merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua praturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran karyawan untuk menjalani kewajiban untuk mengoptimalkan kemampuan kompetensinya terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama.

Ada faktor lain selain pelatihan dan disiplin yang patut menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu pengawasan kerja. Menurut Terry (2006) mengartikan pengawasan kerja sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pekerjaan diperoleh

secara berdaya guna (efektif) dan berhasil guna (efisien), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan begitu, rencana perusahaan untuk mencapai tujuannya dapat terpenuhi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso adalah pelaksana otonomi daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan dibidang kesehatan. Pembangunan kesehatan merupakan modal utama pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pembangunan kesehatan dalam mewujudkan masyarakat yang berkualitas, berdaya saing, aman, tertib dan sejahtera. Dalam mewujudkan tujuan tersebut dilakukan berbagai upaya yaitu melalui peningkatan pelayanan kesehatan yang merata dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, peningkatan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat serta lingkungan yang berada disekitarnya. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?

3. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso?

bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Abdurahmat 2006)

### 3. Pengawasan Kerja

Menurut Moekijat (1990) 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. Menurut Handayani (1985), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Sedangkan menurut Lubis (1985) pengawasan kerja adalah penilaian koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan dan rencana-rencana yang digunakan untuk mencapainya harus dilaksanakan.

### 4. Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) Kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

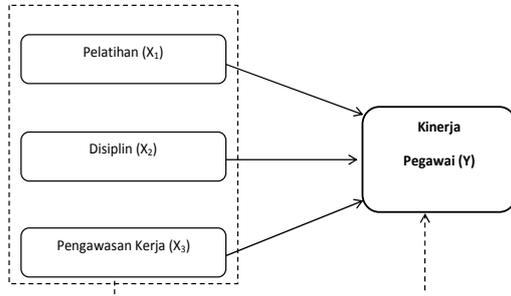
#### 1. Pelatihan

Menurut Rivai (2005), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Siagian (2008), pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas pragmatik.

#### 2. Disiplin

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer se lalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para

## 2.2 Kerangka Konseptual



## 2.3 Hipotesis

- H1 : Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.
- H2 : Variabel Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.
- H3 : Variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.
- H4 : Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso.

## III METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso yaitu 56 orang.

#### 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang di ambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi dan bisa menarik kesimpulan hal yang berkaitan dengan pegawai. Sampel yang di gunakan pada penelitian ini berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah menggunakan rumus *Slovin*.

### 3.2 Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

### 3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variable yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi).

## IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan

valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table ( $n-2$ ) dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

**Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas**

No	Variabel/ Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	Alpha	
1	Pelatihan					
1	X1.1	0,754	0,2632	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,850	0,2632	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,785	0,2632	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,611	0,2632	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,863	0,2632	0,000	0,05	Valid
	Disiplin					
1	X2.1	0,567	0,2632	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,698	0,2632	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,697	0,2632	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,563	0,2632	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,674	0,2632	0,000	0,05	Valid
	Pengawasan Kerja					
1	X3.1	0,721	0,2632	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,724	0,2632	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,665	0,2632	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,679	0,2632	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,659	0,2632			
	Kinerja Pegawai					
1	Y1	0,901	0,2632	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,649	0,2632	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,724	0,2632	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,367	0,2632	0,000	0,05	Valid
5	Y5	0,901	0,2632	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05 sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Pelatihan ( $X_1$ )	0,798	0,700	Reliabel
2	Disiplin ( $X_2$ )	0,750	0,700	Reliabel
3	Pengawasan Kerja ( $X_3$ )	0,772	0,700	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,786	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,70 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

## 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.3 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	2,314
2	Pelatihan ( $X_1$ )	0,739
3	Disiplin ( $X_2$ )	0,312
4	Pengawasan Kerja ( $X_3$ )	0,458

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,314 + 0,739 X_1 + 0,312 X_2 + 0,458 X_3$$

Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,739 menunjukkan jika nilai variabel kinerja pegawai meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,739 satuan, dengan asumsi variabel disiplin dan pengawasan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika pelatihan semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso akan semakin meningkat.

Nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,312 menunjukkan jika nilai variabel kinerja pegawai meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,312 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan dan pengawasan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika disiplin semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso akan semakin meningkat.

Nilai koefisien variabel pengawasan kerja sebesar 0,458 menunjukkan jika nilai variabel kinerja pegawai meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan

meningkat sebesar 0,458 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan dan disiplin dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika pengawasan kerja semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso akan semakin meningkat.

### 4.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.4 Hasil Uji t**

No	Variabel	Signifikansi	Taraf	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
		Hitung	Signifikansi			
1	Pelatihan	0,000	0,05	7,673	1,6747	Signifikan
2	Disiplin	0,028	0,05	2,265	1,6747	Signifikan
3	Pengawasan Kerja	0,000	0,05	5,727	1,6747	Signifikan

#### 2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat Statistik  $F_{hitung}$  dengan nilai statistik  $F_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.5 Hasil Uji F**

No	Kriteria		Keterangan
1	$F_{hitung}$ (120,153)	$F_{tabel}$ (2.7649)	Signifikan
2	Nilai Signifikansi (0,000)	Taraf Signifikansi	Signifikan

### 4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

No	Kriteria	Koefisien
1	$R$	0,935
2	$R Square$	0,873
3	$Adjusted R Square$	0,866

Dari tabel 4.6, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,866. Hal ini berarti 86,6% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,134 atau 13,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### 4.5 PEMBAHASAN

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara parsial pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- a. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pelatihan yang meliputi : tujuan, materi, metode, peserta pelatihan dan sasaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Triton (2005). Sesuai pendapat Rivai (2005) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, Edy Saputra (2014) yang menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin yang meliputi : kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja dan menggunakan peralatan kantor dengan baik. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009). Sesuai pendapat Abdurahmat (2006) kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pengawasan kerja yang meliputi : penetapan standart, penentuan pengukuran atau penilaian pekerjaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standart dan analisis penyimpangan dan perbandingan atas penyimpangan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Handoko (2003). Sesuai dengan pendapat Handayani (1985) pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, Eti Dwi Rahayu (2006) yang menyatakan ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh secara simultan pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian ini membuktikan bahwa pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan, Disiplin dan Pengawasan Kerja dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $120.153 > 2.7694$ ) maka dapat diartikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang menyatakan pelatihan, disiplin dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
  2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,739) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (7,673)  $> t_{tabel}$  (1,6747) yang berarti bahwa hipotesis pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
  3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,312) dan signifikan dengan signifikansi hitung sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,047 dan  $t_{hitung}$  (2,265)  $> t_{tabel}$  (1,6747) yang berarti bahwa hipotesis disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
  4. Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,458) dan signifikan dengan signifikansi hitung sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,003 dan  $t_{hitung}$  (5,727)  $> t_{tabel}$  (1,6747) yang berarti bahwa hipotesis pengawasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
- lebih memperhatikan pelatihan kerja agar berjalan efektif dan terlaksana.
2. Kebijakan pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso yang berhubungan dengan disiplin kinerja pegawai hendaknya di pertahankan. Hal ini berarti bahwa pihak Dinas Kesehatan lebih memperketat peraturan yang ada di Dinas Kesehatan tentang kedisiplinan pegawai yang dilihat dari kehadiran tepat waktu, mentaati peraturan kerja dan adanya tanggungjawab atas pekerjaannya.
  3. Kebijakan pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso yang berhubungan dengan pengawasan kerja pegawai hendaknya harus di prioritaskan untuk diperbaiki dan ditingkatkan. Dengan cara memperhatikan pengawasan kerja agar lebih kondusif.
  4. Sebagai acuan atau referensi penelitian yang akan datang dengan tema sejenis. Diharapkan perlunya ada penambahan variabel bahkan penambahan indikator-indikator yang lebih spesifik lagi tentang pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebagai penyempurnaan penelitian ini, sehingga hasil temuannya lebih baik dan lebih akurat dalam mengetahui dan memahami kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Handayaniingrat. 1985. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. PT Eresco. Jakarta

#### 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kebijakan pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso yang berhubungan dengan pelatihan kinerja pegawai hendaknya di pertahankan. Hal ini berarti bahwa pihak Dinas Kesehatan

- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara
- Lubis, Ibrahim.1985. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Masyarakat*. Jakarta timur : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Purwoko, Budi. 2007. *Pemahaman Individu Melalui Teknik Non Tes*. Surabaya: Unesa University Press.
- Ritonga, Rianto. 2014. *Mutasi dan Promosi Jabatan Sebagai Bagian dari Upaya Pengembangan Karir Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1, No. 1.
- Robbins, Stephen, 2006, *“Perilaku Organisasi”*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, *“Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM. Cet 16*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Terry, G.R. 2006. *Office Management and Control, Fourth Edition*, Richart D Irwin Inc, Homwood, Illinois.