

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BARRU**

SKRIPSI

Oleh

KARMAN

105721119216



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BUSNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2020

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BARRU**

SKRIPSI



Oleh

KARMAN

105721119216

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BUSNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2020

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BARRU**

Oleh
KARMAN

NIM 105721119216

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi
pada program Strata Satu (S1) Manajemen

15/12/2020

1 sp
Sub. Alumni

Pf 0284/MAN/2020
KAR

p¹

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

" Barang siapa yang di kehendaki Allah menjadi baik, maka dia
Akan dipahamkan dalam hal agama. Dan sesungguhnya ilmu itu dengan belajar "

(HR. Bukhori)



Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku, keluarga
Serta teman-teman yang telah banyak membantu saya dengan tulus hingga
terselesaikannya skripsi ini.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru
Nama Mahasiswa : Karman
No. Stambuk/NIM : 105721119216
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa didepan panitia penguji Ujian Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 05 Desember 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Desember 2020

Pembimbing I

Menyetujui,

Pembimbing II


Asriati, SE., M.Si
NIDN 0031126303


Ir.H. Muhammad Akib. M.M
NIDN 0014106010

Mengetahui,


Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903 078


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Karman, NIM : 105721119216, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0013/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 20 Rabi'ul Akhir 1442 H / 05 Desember 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

20 Rabi'ul Akhir 1442 H
Makassar, _____
05 Desember 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse. M., Ag. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM. (.....)
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM. (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)
3. Samsul Rizal, SE., MM (.....)
4. Sri Andayaningsih, SE., M.M (.....)



Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903 078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Karman
Stambuk : 105721119216
Program studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

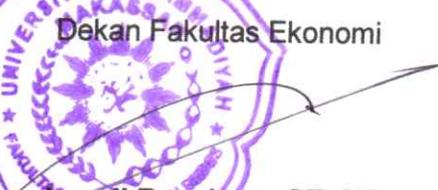
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

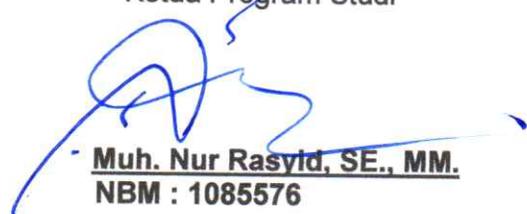
Makassar, 05 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan :



Diketahui Oleh,


Dekan Fakultas Ekonomi
Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirabbil 'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan ridho-nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru"**.

Setelah beberapa hari melakukan penelitian akhirnya tibalah waktunya bagi penulis untuk membuat suatu karya ilmiah yaitu skripsi, akan tetapi penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis di dalam menyusun suatu karya ilmiah. Untuk itulah penulis mengharapkan bimbingan dan saran dari berbagai pihak sebagai masukan guna kesempurnaan skripsi ini.

Ucapan terima kasih tak terhingga penulis haturkan kepada Ayahanda Abd. Kadir dan Ibunda Nurmin (Almarhumah), orang tua yang telah memberikan kasih sayangnya berupa bimbingan, semangat serta doa yang tak terhenti mengiringi langkah penulis. Terimakasih atas pendidikan hidup dan pengorbanan yang telah mereka dedikasikan dengan ikhlas. Semoga Allah SWT senantiasa memeberikan kesehatan dan limpahan rahmat-Nya.

Teruntuk kakak dan sepupuku tersayang Kasma Amelia, S.ST dan Muchlys, S.E telah memberikan perhatian dan kasih sayang serta motivasi yang dicurahkan kepada penulis selama ini. Juga kepada keluarga besar atas segala doa dan perhatiannya untuk keberhasilan penulis.

Dengan segala hormat penulis ucapkan terima kasih atas bantuan dari pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya juga kepada:

1. Bapak Prof. Dr H. Ambo Asse, M Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Asriati, SE, M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Ir.H. Muhammad Akib. M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Angkatan 2016 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi bisnis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu per satu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Harapan penulis, semoga segala bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Amin, penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu demi kesempurnaan skripsi ini kedepannya saran dan kritik sangat penulis nantikan.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Makassar, 28 Oktober 2020

Penulis

ABSTRAK

Karman (2020). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Ibu Asriati dan Bapak Ir. H. Muhammad Akib

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana Sumber Daya Manusia yang ada disuatu organisasi sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi Sumber Daya Manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi itu sendiri, untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan pegawai dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan Melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah di setiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja dalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengawasan Melekat di Dinas Kesehatan Barru jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu mencari hubungan antara variabel. Untuk keberhasilan suatu penelitian yang baik dalam memberikan gambaran dan jawaban atas permasalahan yang diangkat, tujuan serta manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang dipergunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka, Hipotesis penelitian ini terbukti yaitu: "Ada Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai". Hal ini dapat dibuktikan dari nilai r hitungan sebesar $0,331 > 0,301$ yang berarti juga positif dan berada pada interpretasi korelasi rendah Antara $0,20-0,399$. Sedangkan, dari perhitungan uji t didapati dari penelitian dengan $n = 43$ dan kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% adalah uji t hitung $>$ tabel ($2,13 > 2,017$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dari perhitungan determinasi yang dilakukan, di dapati 33,10% perubahan dari Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Sedangkan, perubahan kinerja pegawai yang tidak disebabkan oleh pengaruh pengawasan adalah $100\% - 2,6\% = 0,669\%$. Sehingga, dapat disimpulkan ada Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

Kata Kunci : Pengawasan Melekat, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Karman (2020). The Effect of Supervision is Attached to Employee Performance in Barru District Health Office, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Mrs. Asriati and Mr. Ir. H. Muhammad Akib

Employee performance is a measure of how human resources in an organization have played a role or not to the progress of the organization. The potential of human resources that perform well becomes the determinant of the success of the organization itself, to achieve the best performance of course the need for targeted human resources management through various policies that can adjust the interests of employees with the awareness and seriousness of employees as individuals in carrying out their duties and responsibilities. Inherent Supervision is one form of control of government officials in each agency and organizational unit in improving the quality of performance in their respective task environments so that the objectives of agencies / organizations can be achieved effectively and efficiently.

This research aims to find out how the influence of inherent supervision in the Barru Health Office type of research is quantitative with a correlational approach, namely looking for relationships between variables. For the success of a good research in providing an overview and answer to the problems raised, the objectives and benefits of research are highly determined by the methods used in the research.

Based on the results of the research conducted, the hypothesis of this research is proven: "There is an Inherent Influence of Supervision on Employee Performance". This can be proven from the r -count value of $0.331 > 0.301$ which means it is also positive and is on the interpretation of a low correlation between $0.20-0.399$. Meanwhile, from the calculation of the t test found from the study with $n = 43$ and trust 95% or error rate 5% is the test t count $>$ table ($2,13 > 2,017$). Thus, the hypothesis presented in this study is accepted. From the calculation of determination done, it found 33,10% change from Inherent Supervision of Employee Performance at Barru District Health Office. Meanwhile, the change in employee performance that is not caused by the influence of supervision is $100\% - 2,6\% = 0,669\%$. Thus, it can be concluded that there is an Inherent Influence of Supervision on Employee Performance in the Barru District Health Office.

Keywords : Inherent Supervision, Employee Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Pengawasan	7
B. Fungsi Pengawasan	8
C. Ciri-Ciri Pengawasan	8
D. Teknik-Teknik pengawasan	10
E. Pengertian Pengawasan Melekat	11
F. Kinerja Pegawai	14
G. Penelitian Terdahulu	15
H. Kerangka Konsep	18
I. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian	20

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
C. Defenisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Data.....	20
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisa Data.....	24
1. Uji Signifikan.....	24
2. Uji Determinasi.....	25
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
A. Penyajian Data.....	50
B. Pembahasan Analisis Data.....	53
1. Uji signifikan.....	72
2. Uji determinan.....	73
3. Regresi linier.....	73
BAB V PENUTUP.....	77
A. KESIMPULAN.....	77
B. SARAN.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Meningkatnya Kinerja Pegawai Yang Berlaku Sudah Sesuai Prosedur Kerja	54
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Yang Diterapkan Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Dapat Meningkatkan Pekerjaan	54
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sebelum Mulai Bekerja Sudah Tepat Waktu	55
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Mengenai Berkurangnya Kebocoran Sudah Berjalan Dengan Baik	56
Tabel 4. 9 Distribusi Responden Mengenai Berkurangnya Pemborosan Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai	56
Tabel 4. 10 Distribusi Responden Mengenai Dalam Pungutan Liar Berpentingan Dalam Motivasi Kerja Pegawai	57
Tabel 4. 11 Distribusi Responden Mengenai Pengarahan Dilakukan Secara Rutin	58
Tabel 4. 12 Distribusi Responden Mengenai Pengarahan Yang Disampaikan	

Dapat Memberikan Setiap Saat Memberi Semangat Kerja pegawai ..	69
Tabel 4. 13 Distribusi Responden Mengenai Pengarahan Dilakukan Secara Terus Menerus	60
Tabel 4. 14 Distribusi Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Waktu Kerja Yang Telah Ditentukan	61
Tabel 4. 15 Distribusi Responden Mengenai Apakah Setiap Pegawai Disiplin Dalam Melakukan Kerja Pada Jam Kerja	61
Tabel 4. 16 Distribusi Responden Mengenai Peraturan Waktu Yang Diterapkan Secara Merata Kepada Kerja Pegawai	62
Tabel 4. 17 Distribusi Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Dalam Melakukan Pekerjaan	63
Tabel 4. 18 Distribusi Responden Mengenai Semua Pegawai Menjalani Peraturan Dalam Melakukan Pekerjaan	63
Tabel 4. 19 Distribusi Responden Mengenai Merasa Puas Dalam Peraturan Yang Telah Direncanakan Dalam Peraturan	64
Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Kinerja Pegawai Sangat Mempengaruhi Aturan Perilaku Kerja Pegawai	65
Tabel 4. 21 Distribusi Responden Mengenai Ada Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Telah Mendukung aturan Kinerja Pegawai	65
Tabel 4. 22 Distribusi Responden Mengenai Penelitian Prestasi Kerja Dapat Memicu Aturan Kinerja Pegawai	66
Tabel 4. 23 Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Melekat	68

Tabel 4. 24 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Melekat.....	69
Tabel 4. 25 Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	71
Tabel 4. 26 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai.....	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Pikir.....	19
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4. 2 Grafik Garis Regresi Linier Sederhana.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Wahyudi (2011), Pembukaan UUD 1945, terdapat empat tujuan negara yang salah satunya adalah membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia. Dari tujuan ini, kita dapat melihat pemerintah diadakan untuk masyarakat. Bahkan dalam pelaksanaan pemerintahan sehari-hari, banyak aparatur negara yang seharusnya bekerja pada jam kantor malah berkeliraran diluar dengan memakai seragam dinas.

Ada beberapa alasan yang dapat membuat kasus-kasus tersebut dapat terjadi. Pengawasan adalah suatu hal yang diperlukan dalam penyelenggaraan negara, khususnya untuk menciptakan prinsip pemerintah sebagai penyelenggara negara memiliki peluang untuk melakukan perbuatan-perbuatan tercela. Untuk itulah diperlukan adanya pengawasan untuk mengawal kinerja pemerintah agar tidak melanggar hukum, undang-undang, diluar kewenangannya, tidak tepat, ataupun tidak bermanfaat. Hal ini semata-mata demi kepentingan rakyat.

Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Maka dalam pengembangannya para pelaku organisasi mempunyai peran yang

sangat penting, hal ini sangat mendasari bahwa motivasi terhadap pegawai harus menjadi perhatian khusus demi terlaksananya organisasi. Tidak hanya dalam suatu organisasi pada umumnya, dalam pemerintahan sekaligus perlu dibina tata cara pengembangan pegawai yang handal. Contohnya dalam pemerintahan banyak program-program yang dilaksanakan atas arahan atasan atau kepala bagian namun tidak menjadikan kinerja yang baik sebagai prioritas utama. Ini juga menjadi sorotan yang diperhatikan pemerintah, mengingat bahwa pemerintah merupakan aset terbesar masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Barru salah satunya adalah kecamatan Barru yang mempunyai wewenang sebagai lembaga penyelenggaraan pemerintah daerah tertentu dalam hal ini Dinas Kesehatan Kabupaten Barru harus mampu bekerja lebih baik dalam melayani masyarakat, salah satu faktor penunjang keberhasilannya adalah kinerja para pegawainya.

Dengan melakukan pengawasan melekat maka seorang pimpinan akan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya berbagai penyimpangan yang ada, seperti penyalagunaan wewenang, ketidak disiplin, mencegah kekeliruhan dalam bekerja serta mencegah terjadinya tindakan penyelewengan lainnya, baik disengaja maupun tidak disengaja. Selain itu, pengawasan melekat merupakan tugas dan tanggung jawab dari setiap pimpinan yang berkewajiban untuk menyelenggarakan manajemen yang efektif dan efisien dilingkungan organisasi baik di bidang pemerintahan maupun swasta.

Pengawasan biasanya meliputi empat kegiatan utama, yaitu: pengembangan standar pelaksanaan, pengukuran hasil pelaksanaan, penilaian hasil pelaksanaan dan perbaikan. Jika pelaksanaan yang dilakukan oleh dinas kesehatan baru kecamatan baru kabupaten baru dilaksanakan kurang baik. Sehingga, diharapkan akan terciptanya tingkat kestabilan dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintah serta kinerja pegawai menjadi lebih baik dan segala kegiatan akan dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Mukhliso (2016) Motivasi, menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi pegawai saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik dan kondisi ekonominya. Orang akan semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Ada beberapa yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang

merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi itu sendiri, untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan pegawai dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai berupa kompensasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Pengawasan Melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah di setiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan

mutu kinerja dalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Hasil pemeriksaan pada instansi pemerintah oleh sebagian aparat pengawasan baik internal maupun eksternal, selama ini mengidentifikasi bahwa penyimpangan, pelanggaran dan pemborosan di hampir semua instansi pemerintah terjadi berulang-ulang tanpa adanya yang signifikan.

Setelah melalui kajian optimalisasi pelaksanaan Pengawasan Melekat disimpulkan bahwa perlu penyempurnaan terhadap pengertian, pemahaman serta penyempurnaan petunjuk pelaksanaan Pengawasan Melekat diseluruh instansi/unit kerja agar dapat diterapkan lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dilihat betapa pentingnya pengawasan terhadap pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten barru. Berdasarkan masalah tersebut maka peneliti mengangkat sebuah judul yaitu: **Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian yaitu: "Apakah Pengawasan Melekat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru?"

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran terhadap ilmu berkaitan dengan pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi serta saran bagi seorang pegawai dalam pengawasan bawahannya dalam memajukan pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten barru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik, sangat penting dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Karena, tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang seharusnya terjadi dan membandingkan dengan yang terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif. Secara umum, pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang-orang agar berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2015:254) bahwa pengawasan adalah pemeriksaan apakah semua itu terjadi sesuai dengan rencana yang ditentukan, intruksi yang dikeluarkan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan. Dalam definisi pengawasan dari Manullang (2012:173) menegaskan bahwa pengawasan diartikan sebagai suatu proses yang menentukan tentang apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan untuk melakukan penelitian atau

pengkajian ulang terhadap bawahan ataupun organisasi yang dipimpinnya.

Dari keseluruhan pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa pada dasarnya pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, tidak sesuai dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

B. Fungsi Pengawasan

Pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu:

1. Penetapan standar pelaksana.
2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksana.
3. Pengukuran pelaksanaan dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

C. Ciri-Ciri Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu refleksi dari efektifitas manajerial seorang pemimpin. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa setiap orang yang menduduki jabatan manajerial mulai dari manager

paling rendah sampai tinggi, selalu menginginkan agar baginya tersedia suatu sistem informasi yang handal agar pelaksanaan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab yang benar-benar terlaksana dengan hal-hal itu yang telah ditetapkan dalam rencana.

Menurut Siagian (2015:114) mengatakan pengawasan itu mendatangkan hasil diharapkan, pimpinan suatu organisasi harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan yang lebih penting lagi:

1. Pengawasan harus bersifat *fact finding* dalam arti pelaksanaan fungsi pelaksanaan harus memenuhi fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
2. Pengawasan bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dan penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan.
3. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan.
4. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi.
5. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan.
6. Proses pelaksanaan pengawasan harus efisien. Jangan sampai terjadi pengawasan malahan menghambat usaha peningkatan efisien.

7. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika tidak kebersamaan, akan tetapi menentukan apa yang tidak betul.
8. Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkat kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya.

D. Teknik-Teknik pengawasan

Proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik untuk melakukan pengawasan terhadap objek yang bersangkutan. Menurut Sondang P. Siagian (2012:115) Pada dasarnya pengawasan terdiri dari 2 (dua) macam yaitu:

1. Pengawasan langsung, yang dimaksud dengan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:
 - a. Inspeksi langsung
 - b. On-the-spot observation, dan
 - c. On –the –sport report
2. Pengawasan tidak langsung, yang dimaksud pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:
 - a. Tertulis, dan
 - b. Lisan.

E. Pengertian Pengawasan Melekat

Sebagaimana orang beranggapan bahwa pengawasan melekat (WASKAT) adalah sama dengan pengawasan atasan langsung (PAL) akan tetapi ditinjau dari segi teori dan juga dari pengalaman praktek, sebenarnya kedua istilah tersebut dari mempunyai pengertian yang tidak persis sama. Pengawasan melekat mempunyai pengertian yang lebih luas dari pada pengawasan atasan langsung.

Materi yang diatur dalam pasal 3 ayat 2 instruksi presiden no. 15 tahun 1983 tersebut memang merupakan jalur-jalur pengawasan melekat, tetapi sebenarnya belum mencakup semua jalur. Keenam jalur tercantum yang mencakup dalam satu jalur pokok yang lazim disebut sebagai "sistem pengendalian manajemen". Di samping itu semua, masih dapat satu jalur pokok lain yang termasuk ke dalam pengertian pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan atas usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimana pun juga tindakan atau usaha inilah yang dianggap paling tepat untuk menamakan pengawasan atasan langsung.

Menurut Harto dalam Nurhanifah (2014), mengatakan bahwa Pengawasan Melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi.

Menurut Pramukti dalam mutmainnah (2019), Pengawasan Melekat (waskat) adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien serta ekonomis dengan memanfaatkan dan melindungi segala sumber daya yang ada. Penyajian data dan laporan yang dapat dipercaya dan disajikan secara wajar serta dengan menaati segala ketentuan yang berlaku.

1. Komponen Pendukung Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh atasan langsung dapat dilakukan tanpa menggunakan dana, sehingga berarti fungsi pengawasan akan mampu menjangkau semua unit kerja dan semua pegawai dilingkungan aparatur pemerintah.

a. Pendayagunaan Pengawasan Fungsional

Dalam uraian-uraian terdahulu telah dikemukakan tentang pengertian pengawasan, jika ditegakan kembali secara sederhana dapat diartikan sebagai seluruh proses penilaian kegiatan dengan tujuan untuk mengetahui apakah telah berlangsung sesuai dengan perencanaan dan ketentuan peraturan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pengawasan dalam rangka mewujudkan administrasi negara, pemerintah membuka aparat khusus. Aparat itu disebut aparat fungsional yang melaksanakan bertugas pengawasan intern jika dilihat dari segi tugasnya sebagai aparatur pemerintah ataupun pembangunan.

b. Pendayagunaan Pengawasan Masyarakat

Aparatur pemerintah adalah organisasi kerja yang sebagian besar yang bertugas melayani kepentingan umum atau masyarakat. Oleh karena itu, aparatur pemerintah selalu mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak dilingkungan masyarakat baik yang langsung maupun tidak langsung dilayani suatu organisasi kerja tertentu. Masukan yang dapat dipergunakan dalam kegiatan pengawasan melekat. Fungsi pengendalian melalui pengawasan melekat harus terbuka terhadap pengawasan masyarakat, yang harus dikembangkan sebagai penunjang pengawasan fungsional.

2. Tujuan Pengawasan Melekat

Mengenai tujuan pengawasan, Simbolong (2013:62) mengatakan bahwa tujuan pengawasan adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan dan mencegah penanggulangnya. Pengawasan sangat penting karena manusia pada umumnya tidak ada yang sempurna dan paling sedikit bersifat khilaf. Sehingga manusia dalam organisasi perlu diamati bukan dengan maksud mencari kesalahan kemudian menghukumnya, akan tetapi pendidikannya dan membimbing. Tujuan utama pengawasan melekat adalah untuk menghindarkan penyimpangan-penyimpangan kerja atas rencana yang sudah dirumuskan sebelumnya. Dengan melakukan pengawasan berarti setiap pekerjaan diarahkan sesuai dengan rencana penyimpangan-penyimpangan dapat dihindari sedemikian rupa dan tujuan kantor/organisasi dapat tercapai

secara maksimal. Menurut Ulbert (2015:181) dalam pengawasan pada lembaga pemerintahan menyebutkan bahwa:

- a. Pengawasan bertujuan mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan kegiatan pemerintah dan membangun. Pengawasan pada administrasi pahan dimaksud untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang mana penyimpangan tersebut dapat mengakibatkan pemborosan-pemborosan pada anggaran negara sehingga pelaksanaan pembangunan menjadi terhambat.
- b. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- c. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- d. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- e. Mencegah penyalagunaan otoritas dan kedudukan.

F. Kinerja Pegawai

Menurut Wahyuni (2016) Kinerja Pegawai adalah merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Tampi (2014) bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Hasil kerja tersebut, disesuaikan dengan yang diharapkan oleh organisasi melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Chaizi Nasucha (2016:186) kinerja didefinisikan sebagai efektifitas kinerja untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan suatu organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Mardiasmo (2011), Pegawai adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawasan yang secara teratur dan terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten barru.

Penelitian oleh Wahyuni (2016) yang berjudul "Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi selatan." Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Hal ini, disebabkan karena dari hasil penelitian di peroleh nilai signifikan lebih kecil dari

0.05 berarti terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *soft skill* terhadap dinas pendidikan sulawesi selatan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wahyuni (2016)	Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Metode Kuantitatif	Menguraikan mengenai pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi selatan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Hard Skill dan Soft Skill seseorang dalam mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2.	Islahiyatul Mukhlisoh (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian motivasi kerja di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Provinsi Banten mencapai sebesar 73%.

		Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau		sedangkan nilai kerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Banten mencapai sebesar 76%.
3.	Lia Lestari 2018	Pengaruh pengawasan Melekat Terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian bahwa dari 48 orang responden yang menyatakan Pengawasan Melekat dalam kategori tinggi adalah sebanyak 26 orang 54,16%, yang menyatakan pengawasan dalam kategori sebanyak 15 orang 31,25, dan yang menyatakan pengawasan tergolong kategori rendah adalah sebanyak 7 orang 14,58%.
4.	Ummi Masitahsari (2015)	Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar	Metode Kualitatif	Hasil penelitian kemampuan Kerja pegawai dinilai "BAIK" di tandai oleh tingginya keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. selain itu, tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap.
5.	Debrina Diantika (2019)	Analisis Kepemimpinan dan kinerja Pegawai Puskesmas Pudak Payung Kota	Metode Kualitatif	Hasil penelitian fungsi kepemimpinan (fungsi industri, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian) berperan dalam meningkatkan kinerja

	Semarang		puskesmas Punda Payung.
--	----------	--	-------------------------

H. Kerangka Konsep

Sejalan dengan upaya untuk mencapai sasaran organisasi, dinas kesehatan kabupaten barru memajukan instansinya oleh sebab itu dibutuhkan pengawasan melekat serta kinerja pegawai untuk meningkatkan kesehatan masyarakat kabupaten barru. Dengan adanya pengawasan melekat dapat melaksanakan misi dinas kesehatan kabupaten barru akan tercapai, apabila pengawasan didukung oleh pegawai dengan kepemimpinan yang tepat, dimana kepemimpinan harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan tempat kerjanya dan situasi penugasannya. Sehingga, kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kinerja pegawai upaya mewujudkan visi dinas kesehatan kabupaten barru.

Pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di analisis agar mampu menghasilkan pertimbangan-pertimbangan yang dapat digunakan dinas kesehatan kabupten barru dalam membuat keputusan secara manajerial. Berdasarkan, landasan teori dan penelitian terdahulu yang ada, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang terlihat dalam skema pada gambar.1.



Gambar 3. 1 Kerangka Pikir

I. Hipotesis

Berdasarkan dari landasan teori dan rumusan masalah tersebut maka hipotesis yang diajukan kali ini yaitu "Diduga Pengawasan Melekat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru".

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya secara teratur, terarah dan tersusun dengan jelas dari awal hingga akhir pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. (Sugiyono, 2017:8)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

2. Waktu

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan yaitu dimulai pada bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Data

1. Defenisi Operasional

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh pengawasan melekat, pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian

aparatus pemerintah di setiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja dalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Yang menjadi indikator-indikatornya adalah:

- 1) Menghindarkan penyimpangan kerja
- 2) Setiap pekerjaan diarahkan sesuai rencana/prosedur
- 3) Menghindarkan hambatan/kesulitan yang mungkin akan terjadi
- 4) Mencegah penyalagunaan otoritas dan kedudukan

b. Variabel Terikat (Y)

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi itu sendiri, untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan pegawai dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Konsistensi pegawai
- 4) Kerja sama
- 5) Sikap pegawai

2. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti yang menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala likert.

Sugiyono (2011:134) yang dimaksud dengan skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011:115). Mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas esehatan kabupaten barru yang berjumlah sebanyak empat puluh tiga orang.

2. Sampel

Sugiyono (2011:118) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling* atau hanya pegawai yang bersedia menjadi responden pada saat ditemui. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus sloping, menyatakan bahwa jika

jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan tetapi jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka dalam penelitian ini penulis dapat mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 43 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang diperlukan penulis dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi peneliti untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan questioner (angket).

Questioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dan mempunyai bobot nilai angket yang sudah di tentukan. Melalui penyebaran questioner (angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada responden, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut:

- a. Untuk alternatif jawaban a diberi nilai 3
- b. Untuk alternatif jawaban b diberi nilai 2
- c. Untuk alternatif jawaban c diberi nilai 1

2. Data Sekunder

Kegiatan penelitian yang menelaah buku-buku maupun informasi-informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi pustaka, yang membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian di atas. Adapun pengumpulan data yang digunakan adalah Angket dan observasi.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat .adapun metode stasitik yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka artinya ada korelasi antara variabel yang dihubungkan.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka artinya tidak ada korelasi antara variabel yang dihubungkan.

1. Uji Signifikan

Untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t dengan rumus yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel (responden)

t : test signifikan.

- a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka artinya antara variabel yang dihubungkan terdapat hasil yang signifikan.
- b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka artinya artinya antara variabel yang dihubungkan tidak terdapat hasil yang signifikan.

2. Uji Determinasi

Untuk mengukur hubungan antara variabel x dan variabel y menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$d = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

keterangan:

d : koefisien Determinan

r_{xy} : koefisien korelasi *product Moment*

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk mendeskripsikan seberapa besar keaktifan variabel adalah:

$Y = a + bX$, dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Pengawasan Melekat

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Dinas Kesehatan

Dinas Kesehatan Kabupaten Barru terletak di areah jalan poros kabupaten. Berdasarkan peraturan daerah kabupaten barru nomor 3 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah kabupaten barru. Dinas kesehatan merupakan dinas daerah yang berfugsi sebagai pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang di pimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah. Dinas daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dinas kesehatan di bantu oleh puskesmas, labkesda, akper maupun depo farmasi dan alat-alat kesehatan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas. Dinas kesehatan menyelenggarakan fungsi, antara lain:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang kesehatan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kesehatan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kesehatan;
4. Pelaksanaan tugas lain yang berikan oleh walikota dibidang kesehatan;
5. Pelayanan administratif.

1. Visi Dinas Kesehatan

Dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan, dinas kesehatan harus seksama memperhatikan dasar-dasar pembangunan sebagaimana tercantum dalam rencana pembangunan kesehatan menuju Indonesia Sehat 2017. Dengan memperhatikan dasar-dasar pembangunan kesehatan tersebut dan untuk mencapai sasaran rencana pembangunan pada akhir tahun 2019, dan mempertimbangkan perkembangan serta masalah, maka visi dinas kesehatan adalah: "TERWUJUDNYA DERAJAT KESEHATAN KABUPATEN BARRU YANG OPTIMAL TAHUN 2020".

2. Misi Dinas Kesehatan

Dalam rangka mewujudkan visi "terwujudnya derajat kesehatan masyarakat kabupaten Barru yang optimal pada tahun 2019", maka misi dinas kesehatan adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan manajemen kesehatan, sarana dan serta prasarana kesehatan.
- b. Meningkatkan kinerja dan mutu serta akses pelayanan kesehatan.
- c. Memberdayakan masyarakat.
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan masyarakat.
- e. Penanggulangan penyakit menular, tidak menular, surveillance epidemiologi serta penanggulangan KLB dan bencana.
- f. Upaya meningkatkan penyehatan lingkungan untuk menuju kota sehat.

3. Tujuan dan Sasaran Dinas Kesehatan

a. Tujuan

Sebagai penjabaran dari visi dinas kesehatan, maka tujuan umum yang akan dicapai adalah terselenggaranya pembangunan kesehatan secara berhasil guna dan berdaya guna dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Adapun tujuan khusus yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Terselenggaranya pembangunan kesehatan secara berhasil dan berdaya guna melalui penyelenggaraan manajemen yang dinamis dan akuntabel dengan menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik.
2. Terselenggaranya upaya kesehatan yang berkualitas dan dapat dicapai serta dapat dijangkau oleh segenap kalangan masyarakat dengan mutu yang terjamin.
3. Terselenggaranya pembangunan kesehatan secara maksimal melalui partisipasi aktif masyarakat termasuk swasta dalam melayani, melaksanakan dan menkritisi pembangunan kesehatan.
4. Tersedianya prosedur yang akurat dalam penanggulangan dan penanganan gawat darurat, kejadian bencana, serta kejadian luar biasa.
5. Terselenggaranya kota sehat.

b. Sasaran

Agar pembangunan kesehatan dapat diselenggarakan dengan hasil dan bedaya guna, maka sasaran yang akan dicapai oleh dinas kesehatan sampai akhir tahun 2019 adalah:

1. Cakupan kunjungan ibu hamil 90%
2. Cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani 80%
3. Cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan 90%
4. Cakupan pelayanan nifas 90%
5. Cakupan neonates komplikasi ditangani 80%
6. Cakupan kunjungan bayi 90%
7. Cakupan kelompok UCI 100%
8. Cakupan MP-ASI 90%
9. Cakupan anak balita 100%
10. Cakupan balita gizi buruk mendapat perawatan 100%
11. Cakupan penjangkaran kesehatan siswa SD 100%
12. Cakupan KB aktif 100%

c. Program dan Kegiatan Dinas Kesehatan

Program dan kegiatan pembangunan dibidang kesehatan pada tahun 2013 diarahkan untuk meningkatkan derajat kesehatan mayasrakat yang ditandai dengan semakin meningkatnya indeks kelangsungan (74.70); angka kematian bayi (26/100000 kelahiran hidup); menurunnya angka

kematian ibu (226/100000 kelahiran hidup); menurunnya kasus gizi buruk (20%). Adapun program kegiatan yang dilaksanakan meliputi:

1. Program pelayanan administrasi perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
4. Program obat dan pembekalan kesehatan
5. Program upaya kesehatan masyarakat
6. Program pengawasan obat dan makanan
7. Program pengembangan obat asli Indonesia
8. Program promosi kesehatan dan pemberdayaan kesehatan
9. Program perbaikan gizi masyarakat
10. Program pengembangan lingkungan sehat
11. Program pencegahan dan penanggulangan penyakit menular
12. Program pelayanan kesehatan penduduk miskin
13. Program pengadaan, peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana puskesmas atau puskesmas pembantu dan jaringannya
14. Program peningkatan pelayanan kesehatan anak balita
15. Program meningkatkan pelayanan kesehatan lansia
16. Program pengawasan dan pengendalian kesehatan makanan
17. Program peningkatan keselamatan ibu melahirkan dan anak
18. Program manajemen pelayanan kesehatan

d. Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, dinas kesehatan di pimpin seorang kepala dinas yang secara hukum berada dibawah dan tanggung jawab langsung kepada bupati. Sedangkan untuk kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas kesehatan, maka kepala dinas dibantu oleh seorang sekretaris sebagai fungsi staf dan 4 (empat) orang kepala bidang sebagai fungsi lini. Susunan organisasi dinas kesehatan kabupaten barru saat ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub bagian penyusunan program, monitoring dan evaluasi
 - b. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - c. Sub bagian keuangan
3. Bidang bina pelayan, kesehatan, membawahi
 - a. Seksi bina pelayanan kesehatan dasar dan rujukan
 - b. Seksi bina pelayanan kesehatan keluarga
 - c. Seksi gizi Kesehatan masyarakat
4. Bidang bina pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan, membawahi:
 - a. Seksi bina pencegahan dan penanggulangan penyakit
 - b. Seksi bina pemberantasan dan penanggulangan penyakit
 - c. Seksi bina penyehatan lingkungan dan pemukiman

5. Bidang bina manajemen kesehatan dan pemberdayaan kesehatan masyarakat, membawahi:
 - a. Seksi bina promosi kesehatan
 - b. Seksi bina pemberdayaan masyarakat sehat
 - c. Seksi bina manajemen kesehatan dan pendayagunaan sumber daya kesehatan
6. Bidang sarana dan prasarana kesehatan,
7. Unit pelaksana teknis dinas
 - a. Instansi Farmasi
 - b. Puskesmas
8. Kelompok jabatan fungsional



1) Tugas Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, perencanaan dan penyusunan program, pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis serta pembinaan administrasi dan teknis di bidang kesehatan.

Kepala dinas dalam menyelenggarakan tugas pokok mempunyai fungsi :

- a. Perumusan penetapan kebijakan teknis dibidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan serta kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
- b. Perencanaan dan penyusunan program dibidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan serta kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
- c. Pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis dibidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan serta kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional, dan
- d. Pembinaan administrasi dan teknis dibidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan serta kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional.

Kepala Dinas mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan teknis dinas di bidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan,

- kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional sesuai dengan kebijakan umum pemerintah kabupaten baru;
- b. Menyelenggarakan perencanaan dan penyusunan program di bidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan, kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
 - c. Menyelenggarakan pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan, kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
 - d. Menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program dibidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan, kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
 - e. Menyelenggarakan perumusan bahan pertimbangan dan rekomendasi kepada Bupati sebagai bahan penetapan kebijakan umum di bidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan, kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
 - f. Menyelenggarakan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dinas;
 - g. Menyelenggarakan koordinasi perumusan rencana strategis, pelaksanaan tugas-tugas teknis dan pelaporan LAKIP, LPPD, LKPJ, Dinas yang meliputi bidang kesektarian, pelayanan kesehatan, sumber

daya kesehatan, kesehatan masyarakat UPTD dan kelompok jabatan fungsional;

- h. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi pengendalian dan pelaporan pelaksanaan rencana kerja, program kerja dan tugas di bidang kesekretariatan, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan, kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
- i. Menyelenggarakan pembinaan administrasi dan teknis di bidang kesekretariatan, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan, kesehatan masyarakat, UPTD dan kelompok jabatan fungsional;
- j. Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok fungsi;

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu kerja dinas dalam melakukan koordinasi penyusunan program, pelayanan administrasi serta pengelolaan keuangan, baik dalam satuan organisasi dinas maupun dalam lembaga antar dinas/perangkat daerah lainnya. Sekretariat dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan program;
- b. Pengelolaan keuangan;
- c. Pelayanan administrasi yang meliputi surat menyurat, kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas Kesehatan.

(1) Subbagian penyusunan program mempunyai tugas melakukan penyusunan program.

(2) Uraian tugas Subbagian Penyusunan Program meliputi:

- a. Menghimpun dan membuat rencana strategis, program kerja serta kegiatan di lingkungan Dinas Kesehatan;
- b. Merencanakan kegiatan Subbagian Penyusunan Program berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan di lingkungan subbagian menyusun program agar dalam melaksanakan dan tugas sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas;
- d. Membimbing para bawahan di lingkungan subbagian penyusunan program dan melaksanakan tugas agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- e. Memeriksa, mengoreksi dan mengontrol hasil kerja para bawahan di lingkungan bagian subbagian penyusunan program guna penyempurnaan lebih lanjut;
- f. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah terkait melalui Sekretariat Dinas Kesehatan, dalam pelaksanaan tugas Subbagian Penyusunan Program; dan

- g. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas sekretariat.

(1) Subbagian keuangan mempunyai tugas melakukan pengelolaan keuangan pelaporan, perlengkapan dan rumah tangga.

(2) Uraian tugas Subbagian Keuangan meliputi:

- a. Menghimpun dan membuat rencana strategis, program kerja serta kegiatan di lingkungan Dinas Kesehatan;
- b. Merencanakan kegiatan subbagian keuangan berdasarkan kegiatan sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan di lingkungan perlengkapan agar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas;
- d. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Penyusunan program-program pada Subbagian Keuangan sebagai pedoman dan landasan kerja;
- e. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas sekretariat.

(1) Subbagian umum mempunyai tugas melakukan pengelolaan tata usaha, surat menyurat dan kepegawaian;

(2) Uraian tugas Subbagian umum meliputi;

- a. Menghimpun dan membuat rencana strategis, program kerja, serta kegiatan di lingkungan Dinas kesehatan;
- b. Merencanakan kegiatan Subbagian umum kepegawaian berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan di lingkungan Subbagian umum agar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku sehingga
- d. Memeriksa, mengoreksi dan mengontrol hasil kerja para bawahan di lingkungan Subbagian umum guna penyempurnaan lebih lanjut;
- e. Menghimpun, membuat dan mengevaluasi laporan akuntabilitas kinerja triwulan, semester dan tahun di lingkungan subbagian umum; dan
- f. baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas sekretariat.

3) Bidang pelayanan Kesehatan dan Farmasi

Bidang pelayanan kesehatan dan farmasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pasal 11 menyelenggarakan fungsi;

- a. Penyusunan perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan dan farmasi;
- b. Penyelenggaraan dan pelayanan urusan pemerintahan di bidang pelayanan kesehatan dan farmasi;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan kesehatan farmasi; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas Kesehatan.
 - (1) Seksi Bina Sarana pelayanan kesehatan umum mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang bina sarana umum.
 - (2) Uraian tugas seksi Bina Sarana Pelayanan Kesehatan Umum meliputi :
 - a. Merencanakan kegiatan Seksi Bina Sarana pelayanan Kesehatan umum berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 - b. Memberi petunjuk kepada bawahan di lingkungan seksi bina sarana pelayanan kesehatan umum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas;
 - c. Membagi tugas atau kegiatan kepada para bawahan di seksi bina sarana pelayanan kesehatan umum dengan memberikan arahan baik

secara tertulis maupun lisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing;

- d. Membimbing para bawahan dilingkungan seksi bina sarana pelayanan kesehatan umum melaksanakan tugas agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- e. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan kesehatan dan farmasi baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas bidang bina sarana pelayanan kesehatan umum.

(1) Seksi Bina Rumah Sakit dan Puskesmas, Kesehatan khusus mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang kesehatan rujukan.

(2) Uraian tugas Seksi Bina Rumah Sakit dan Puskesmas, Kesehatan khusus meliputi :

- a. Merencanakan kegiatan Seksi Bina Rumah Sakit dan Puskesmas, Kesehatan khusus berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- b. Melakukan koordinasi antara seksi bina sarana pelayanan kesehatan umum;

- c. Melaporkan dan bertanggungjawab kepada kepala bidang pelayanan kesehatan dan farmasi dalam melaksanakan tugas di lingkungan seksi bina sarana pelayanan kesehatan umum;
 - d. Memberikan saran pertimbangan kepada kepala bidang pelayanan kesehatan dan farmasi tentang langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya;
 - e. Memberikan saran pertimbangan kepada Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan dan Farmasi tentang langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang dan tugasnya; dan
 - f. Melakukan koordinasi antar seksi dilingkungan Bidang Pelayanan Kesehatan dan Farmasi.
- (1) Seksi Bina Farmasi, Makanan dan Laboratorium mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang bina farmasi, makanan dan laboratorium.
- (2) Uraian tugas Seksi Bina Farmasi, Makanan dan Laboratorium :
- a. Merencanakan kegiatan Bina Farmasi, Makanan dan Laboratorium berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 - b. Membagi tugas atau kegiatan kepada para bawahan di bidang farmasi, makanan dan laboratorium dengan memberikan arahan baik

secara lisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing;

- c. Membimbing para bawahan di lingkungan bina farmasi, makanan dan laboratorium melaksanakan tugas agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- d. Menilai kinerja para bawahan dibidang bina farmasi, makanan dan laboratorium berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk dipergunakan sebagai bahan dalam peningkatan karier;
- e. Menhimpung dan mempelajari peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis, serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan binafarmasi, makanan dan laboratorium sebagai pedoman dan landasan kerja;
- f. Melakukan koordinasi antar Bina Farmasi, Makanan dan Laboratorium; dan

Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan Dan Farmasi baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas Bidang Farmasi, Makanan dan Laboratorium.

4) Bidang Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan

Bidang Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan mempunyai tugas membantu kepala dinas dan melakukan kegiatan dalam menyusun perumusan kebijakan teknis, menyelenggarakan dan melayani urusan pemerintahan serta

pembinaan di bidang pengendalian masalah kesehatan. Bidang pencegahan penyakit dan Penyehatan Lingkungan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perumusan kebijakan teknis dibidang pengendalian masalah kesehatan;
- b. Penyelenggaraan dan pelayanan urusan pemerintahan dibidang pengendalian masalah kesehatan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengendalian masalah kesehatan; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepada Dinas Kesehatan.
 - (1) Seksi pengamatan dan pencegahan penyakit mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang pengamatan dan pencegahan penyakit.
 - (2) Uraian tugas seksi pengamatan dan pencegahan penyakit meliputi :
 - a. Merencanakan kegiatan seksi pengamatan dan pencegahan penyakit berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 - b. Membimbing para bawahan di lingkungan seksi pengamatan dan pencegahan penyakit melaksanakan tugas agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;

- c. Melakukan koordinasi antar seksi pengamatan dan pencegahan penyakit; dan
 - d. Menyelenggarakan pencegahan dan penanggulangan penyakit menular skala kabupaten.
 - e. Melaporkan dan bertanggungjawab kepada kepala bidang pencegahan penyakit dan penyehatan lingkungan dalam melaksanakan tugas di lingkungan seksi pengamatan dan pencegahan penyakit; dan
 - f. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pencegahan penyakit dan penyehatan lingkungan baik secara tertulis maupun secara lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas di bidang pengamatan dan pencegahan penyakit.
- (1) Seksi Bina Kesehatan Lingkungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang Bina Kesehatan Lingkungan.
- (2) Uraian tugas Seksi Bina Kesehatan Lingkungan meliputi :
- a. Merencanakan kegiatan seksi Bina Kesehatan Lingkungan Berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 - b. Melakukan koordinasi antar seksi;

- c. Menyelenggarakan pencegahan dan penanggulangan penyakit skal kabupaten dari yang berhubungan dengan lingkungan; dan
 - d. Melakukan konsultasi teknis dan kebijakan lingkup seksi Bina Kesehatan Lingkungan ditingkat provinsi dan pusat.
 - e. Melaporkan dan bertanggungjawab kepada kepala bidang pencegahan penyakit dan penyehatan lingkungan dalam melaksanakan tugas di lingkungan seksi bina kesehatan; dan
 - f. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pencegahan penyakit dan menyehatan lingkungan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas bidang bina kesehatan lingkungan;
- (1) Seksi Bina Kesehatan Matra mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang Kesehatan matra.
- (2) Uraian tugas Seksi Bina Kesehatan Matra meliputi :
- a. Merencanakan kegiatan Bina kesehatan Matra beerdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 - b. Memeriksa, mengoreksi dan mengontrol hasil kerja para bawahan di lingkungan seksi Bina Kesehatan Matra guna penyempurnaan lebih lanjut;
 - c. Melakukan koordinasi antar seksi Bina kesehatan matra; dan

- d. Menilai kinerja para bawahan di lingkungan seksi bina kesehatan matra berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk dipergunakan sebagai bahan dalam meningkatkan karier;
- e. Menyelenggarakan survallians epidemiologi, penyelidikan kejadian luar biasa skala kabupaten;
- f. Menyelenggarakan operasional penanggulangan masalah kesehatan akibat bencana dan wadah skala kabupaten;
- g. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pencegahan penyakit dan penyehatan lingkungan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas bidang bina kesehatan matra;

5) Bidang Promosi Kesehatan Masyarakat

Bidang Promosi Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas membantu kepala dinas dan melakukan kegiatan dalam menyusun perumusan kebijakan teknis, menyelenggarakan dan melayani urusan pemerintahan serta pembinaan dibidang promosi kesehatan masyarakat. Bidang promosi Kesehatan Masyarakat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan perumusan kebijakan teknis di bidang promosi kesehatan masyarakat;
- b. Penyelenggaraan dan pelayanan urusan pemerintahan di bidang promosi kesehatan masyarakat;

- c. Pembinaan dan pelaksanaan tujuan di bidang promosi kesehatan masyarakat; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan kepala dinas kesehatan.

(1) Seksi promosi kesehatan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang promosi kesehatan.

(2) Uraian tugas Seksi promosi kesehatan meliputi :

- a. Merencanakan kegiatan seksi promosi kesehatan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- b. Membimbing para bawahan dilingkungan seksi promo kesehatan melaksanakan tugas agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku;
- c. Melakukan koordinasi antar seksi promosi kesehatan;
- d. Melakukan pemanfaatan tenaga kesehatan strategis; dan
- e. Melakukan tugas lain yang di berikan oleh kepala bidang promosi kesehatan masyarakat baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka melaksanakan bidang promosi ;

(1) Seksi institusi dan peran masyarakat mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan dibidang institusi dan peran masyarakat.

(2) Uraian tugas seksi institusi dan peran masyarakat meliputi:

- a. Merencanakan kegiatan seksi institusi dan peran masyarakat berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- b. Memeriksa, mengoreksi dan mengontrol hasil kerja para bawahan di lingkungan seksi institusi dan peran masyarakat guna penyempurnaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;

(1) Seksi bina gizi masyarakat mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahan di bidang bina gizi masyarakat.

(2) Uraian tugas seksi bina gizi masyarakat meliputi:

- a. Merencanakan kegiatan seksi bina gizi masyarakat;
- b. Melaksanakan kegiatan pencegahan dan penanggulangan masalah gizi seperti seperti gizi makro, gizi institusi dan SKPG;
- c. Melakukan koordnasi antar seksi bina gizi masyarakat; dan
- d. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang bina kesehatan, keluarga dan gizi baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas bidang bina gizi masyarakat.

(1) Seksi Bina Kesehatan Lanjut usia mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan menyelenggarakan serta memberikan pelayanan urusan pemerintahaan di bidang bina kesehatan lanjut usia.

(2) Uraian tugas seksi bina kesehatan lanjut usia meliputi :

- a. Merencanakan kegiatan seksi bina kesehatan lanjut usia berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- b. Memeriksa, mengoreksi dan mengontrol hasil kerja para bawahan di lingkungan seksi bina kesehatan Lanjut usia guna penyempurnaan lebih lanjut;
- c. Melakukan koordinasi antar seksi bina kesehatan lanjut usia; dan
- d. Melakukan tugas lain yang diberikan kepala Bidang Bina kesehatan keluarga dan gizi baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas bidang usaha kesehatan lanjut usia.

A. Penyajian Data

Setelah diadakan penelitian dilapangan melalui penyebaran angket/kuesioner, maka diperoleh berbagai data mengenai keadaan responden, dalam bab ini akan dibahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel 43 orang responden.

a. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden dilihat dari aspek umur 30 tahun, umur 30 tahun sampai 35 tahun, umur 35 tahun sampai 40 tahun. Distribusi respon

menurut kelompok umur para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

NO	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	30 Tahun	9	20.9%
2.	30-35 Tahun	12	27.9%
3.	35-39 Tahun	9	20.9%
4.	40 Tahun	13	30.2%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2020

Sesuai dengan data diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden berdasarkan umur sebanyak 13 orang atau 30.2% sementara responden terendah 9 orang sebanyak 20.9%.

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan oleh fisik yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bersangkutan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat seperti pada tabel 2.

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	18	41.1%
2.	Perempuan	25	58.9%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2020

Sesuai dengan data diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden berjenis kelamin perempuan 25 orang atau 58,9% sementara responden laki-laki sebanyak 18 orang atau 41,1%.

b. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi pelayanan prima, karena semakin tinggi pendidikannya maka mereka akan memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan yang pendidikannya lebih rendah.

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tamat SLTA	3	6.2%
2.	Sarjana D3	6	13.8%
3.	Sarjana S1	20	46.8%
4.	Sarjana S2	14	32.2%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa jenjang pendidikan responden terbanyak adalah Sarjana S1 sebanyak 20 orang atau 46,8%, sedangkan jenjang pendidikan sedikit SLTA 3 orang atau 6,2%.

c. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Selanjutnya penulis akan menyajikan tabel mengenai masa kerja responden sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Jenis pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1.	0-2 Tahun	4	9.6%
2.	3-5 Tahun	13	30.8%
3	6-8 tahun	7	16.7%
4.	9-10 Tahun	17	44.7%
Jumlah		43	100%

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa masa kerja responden terbanyak adalah 9-10 sebanyak 17 orang atau 44,7%, sedangkan masa kerja 0-2 terendah 4 orang atau 9,6.

B. Pembahasan Analisis Data

Pembahasan atau analisis data dari hasil penelitian terhadap Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru, akan peneliti sajikan dalam bentuk tabel tabulasi data kuantitatif dalam persentase. Variabel Bebas (x) Pengawasan Melekat

Data yang terkumpul melalui penyebaran kuesioner untuk variabel bebas (x) Pengawasan Melekat seperti tabel ini:

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Meningkatnya Kinerja Pegawai Yang Berlaku Sudah Sesuai Prosedur Kerja

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	29	67,44%
2	Kadang-kadang	9	20,93%
3	Tidak	5	11,62%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang atau 67,44%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang atau 20,93% dan menjawab tidak 5 orang atau 11,62%. Hal ini, membuktikan Bapak/Ibu meningkatnya disiplin Dinas Kesehatan Kabupaten Barru yang berlaku sesuai prosedur kerja, Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa Bapak/Ibu meningkatnya disiplin kerja yang berlaku sesuai prosedur kerja.

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Yang Diterapkan Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Dapat Meningkatkan Pekerjaan

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	33	76,74%
2	Kadang-kadang	10	23,25%
3	Tidak	0	0%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang atau 76,74%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang atau 23,25%, dan menjawab tidak adalah 0 orang atau 0%. Hal ini membuktikan bahwa Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. terlihat dari jawaban responden bahwa disiplin yang diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan pekerjaan.

Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sebelum Mulai Bekerja Sudah Tepat Waktu

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	18	41,86%
2	Kadang-kadang	5	11,62%
3	Tidak	20	46,51%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang atau 41,86%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 11,62%, dan menjawab tidak adalah 20 orang atau 46,51%, Hal ini membuktikan Bapak/ibu sebelum melakukan pekerjaan sebagian kurang tepat waktu. Hal ini terlihat dari jawaban responden sebelum mulai bekerja sudah tepat waktu.

Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Mengenai Berkurangnya Kebocoran Sudah Berjalan Dengan Baik

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	35	81,39%
2	Kadang-kadang	8	18,60%
3	Tidak	0	0%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang atau 81,39%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang atau 18,60% dan menjawab tidak sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini, terlihat dari jawaban responden berkurangnya kebocoran sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4. 9 Distribusi Responden Mengenai Berkurangnya Pemborosan Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	38	88,37%
2	Kadang-kadang	5	11,62%
3	Tidak	0	0%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket penelitian 2020 pertanyaan 5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 38 orang atau 88,37%, sedangkan yang menjawab

kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 11,62% dan menjawab tidak adalah 0 orang atau 0%.hal ini membuktikan bahwa pemborosan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapak/ibu. Hal ini terlihat dari jawaban responden berkurangnya pemborosan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 10 Distribusi Responden Mengenai Dalam Pungutan Liar penting Dalam Motivasi Kerja Pegawai

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	34	79,06%
2	Kadang-kadang	6	13,95%
3	Tidak	3	6,97%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 pertanyaan 6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 34 orang atau 79,06%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang atau 13,95% dan menjawab tidak adalah 3 orang atau 6,97%. Hal ini membuktikan bahwa pungutan liar sangat tidak berperang penting dalam memotivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden dalam pungutan liar berperan penting dalam motivasi kerja pegawai.

Tabel 4. 11 Distribusi Responden Mengenai Pengarahan Dilakukan Secara Rutin

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	30	69,76%
2	Kadang-kadang	8	18,60%
3	Tidak	5	11,62%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau 69,76%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang atau 18,60%, dan menjawab tidak adalah 5 orang atau 11,62%. Hal ini membuktikan pengarahan selalu dilakukan secara rutin.

Tabel 4. 12 Distribusi Responden Mengenai Pengarahan Yang Disampaikan Dapat Memberikan Setiap Saat Memberi Semangat Kerja pegawai

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	33	76,74%
2	Kadang-kadang	7	16,27%
3	Tidak	3	6,97%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang atau 76,74%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang atau 16,27% dan menjawab tidak adalah 3 orang atau 6,97%. Hal ini membuktikan pengarahannya untuk pegawai dilakukan secara terus menerus. Hal ini terlihat dari jawaban responden pengarahannya dilakukan secara terus menerus.

Tabel 4. 13 Distribusi Responden Mengenai Pengarahannya Dilakukan Secara Terus Menerus

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	34	79,06%
2	Kadang-kadang	6	13,95%
3	Tidak	3	6,97%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 34 orang atau 79,06% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang atau 13,95% dan menjawab tidak adalah 3 orang atau 6,97%. Hal ini membuktikan pengarahannya untuk pegawai dilakukan secara terus menerus. Hal ini terlihat dari jawaban responden pengarahannya dilakukan secara terus menerus.

1. Variabel Terikat (Y) Disiplin Kerja Pegawai

Tabel 4. 14 Distribusi Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Waktu Kerja Yang Telah Ditentukan

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	30	69,76%
2	Kadang-kadang	12	27,90%
3	Tidak	1	2,32%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau 69,76% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang atau 27,90% dan menjawab tidak adalah 1 orang atau 2,32%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai sebaian taat aturan waktu kerja yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari jawaban responden pegawai taat terhadap aturan waktu kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4. 15 Distribusi Responden Mengenai Apakah Setiap Pegawai Disiplin Dalam Melakukan Kerja Pada Jam Kerja

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	60,46%
2	Kadang-kadang	13	30,23%
3	Tidak	4	9,30%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 60,46%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang 13 orang atau 30,23%, dan menjawab tidak adalah 4 orang atau 9,30%. Hal ini membuktikan setiap pegawai disiplin sebagian yang benar-benar dalam melakukan kerja pada jam kerja.

Tabel 4. 16 Distrbusi Responden Meengenai Peraturan Waktu Yang Diterapkan Secara Merata Kepada Kerja Pegawai

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	25	58,13%
2	Kadang-kadang	12	27,90%
3	Tidak	6	13,95%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang atau 58,13% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang atau 27,90% dan menjawab tidak adalah 6 orang atau 13,95%. Hal ini membuktikan peraturan waktu kerja ada yang tidak mengikuti peraturan diterapkan secara merata kepada kerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden peraturan waktu kerja di terapkan secara merata kepada kerja pegawai.

Tabel 4. 17 Distribusi Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Dalam Melakukan Pekerjaan

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	22	51,16%
2	Kadang-kadang	11	25,58%
3	Tidak	10	23,25%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang atau 51,16% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang atau 25,58% dan menjawab tidak adalah 10 orang atau 23,25%. Hal ini membuktikan pegawai kurang taat terhadap peraturan yang telah dibuat. Hal ini terlihat dari jawaban responden pegawai taat terhadap peraturan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 18 Distribusi Responden Mengenai Semua Pegawai Menjalani Peraturan Dalam Melakukan Pekerjaan

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	60,46%
2	Kadang-kadang	10	23,25%
3	Tidak	7	16,27%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 60,46% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang atau 23,25% dan menjawab tidak adalah sebanyak 7 orang atau 16,27%. Hal ini membuktikan pegawai banyak tidak menjalani peraturan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden semua pegawai menjalani peraturan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 19 Distribusi Responden Mengenai Merasa Puas Dalam Peraturan Yang Telah Direncanakan Dalam Peraturan

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	38	88,37%
2	Kadang-kadang	4	9,30%
3	Tidak	1	2,32%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 38 orang atau 88,37% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 9,30% dan yang menjawab tidak adalah 1 orang atau 2,32% ini membuktikan bahwa pegawai sebagian merasa tidak puas dalam peraturan yang telah direncanakan dalam peraturan. Hal ini terlihat dari jawaban responden Bapak/Ibu merasa puas dalam peraturan yang telah direncanakan.

Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Kinerja Pegawai Sangat Mempengaruhi Aturan Perilaku Kerja Pegawai

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	33	76,74%
2	Kadang-kadang	10	23,25%
3	Tidak	0	0%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang atau 76,74% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang atau 23,25% dan menjawab tidak adalah 0 orang atau 0% ini membuktikan pengawasan yang dibuat untuk kinerja pegawai sangat mempengaruhi aturan perilaku kerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden pengawasan disiplin kerja sangat mempengaruhi aturan perilaku kerja pegawai.

Tabel 4. 21 Distribusi Responden Mengenai Ada Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Telah Mendukung aturan Kinerja Pegawai

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	36	83,72%
2	Kadang-kadang	5	11,62%
3	Tidak	2	4,65%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 36 orang atau 83,72% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 11,62% dan yang menjawab tidak adalah 2 orang atau 4,65%. Hal ini membuktikan banyak memberikan motivasi yang baik oleh pimpinan dan telah mendukung aturan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden ada pemberian motivasi oleh pimpinan telah mendukung aturan kerja pegawai.

Tabel 4. 22 Distribusi Responden Mengenai Penelitian Prestas Kerja Dapat Memicu Aturan Kinerja Pegawai

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	30	69,76%
2	Kadang-kadang	10	23,25%
3	Tidak	3	6,97%
Jumlah		43	100%

Sumber: Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau 69,76% sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang atau 23,25% dan yang menjawab tidak adalah 3 orang atau 6,97%. Hal ini membuktikan penilai prestasi sangat memacu dan semangat dalam aturan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden penilaian prestasi kerja dapat memacu aturan kerja pegawai.

Tabel 4. 23 Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Melekat

NO. Respo nden	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	17
2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	23
3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	24
4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	24
5	1	2	1	3	3	3	3	3	3	22
6	3	3	1	3	3	3	1	1	2	20
7	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24
8	2	3	3	3	3	3	1	3	3	24
9	3	3	1	3	3	3	3	4	2	25
10	3	3	3	3	3	3	1	3	3	25
11	3	3	1	3	3	1	3	1	1	19
12	3	3	1	3	3	3	3	2	3	24
13	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
14	3	2	3	3	3	1	3	3	3	24
15	3	3	3	3	2	3	1	3	3	24
16	3	2	2	3	3	2	3	3	2	23
17	2	3	3	2	3	2	3	3	3	24
18	2	3	3	2	3	3	3	2	3	25
19	3	2	1	3	3	3	2	3	3	23
20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25
21	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25
22	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25

24	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24
25	3	3	1	2	3	3	3	3	3	24
26	3	3	1	3	3	2	2	3	2	22
27	3	2	1	3	3	2	3	3	3	23
28	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
29	2	3	3	3	3	3	3	3	1	24
30	3	2	3	3	3	3	3	1	3	24
31	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
32	3	2	1	3	3	3	3	3	3	24
33	2	3	1	3	3	3	2	3	3	23
34	3	3	1	3	2	3	3	3	2	23
35	3	2	1	3	3	2	2	3	3	22
36	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25
37	3	3	1	3	3	3	2	3	3	24
38	3	3	1	3	3	3	3	3	3	24
39	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24
40	3	3	1	2	3	3	2	3	3	23
41	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
42	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25
43	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
$\Sigma X =$										1017

Sumber: Jawaban Responden dari Angket No. 1 s/d 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 25 sebanyak 14 orang. Sedangkan nilai jawaban terendah adalah 17 sebanyak 1 orang. Maka nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklafikasi data variabel bebas (X) dengan terlebih dahulu mencari jarak (R) pengukuran dengan menggunakan rumus "R" = Nilai Terendah. (sutrisno, 2013:11).

Maka R= 25-17

R= 8

Setelah jarak (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}} \text{ (sutrisno, 2012:12)}$$

$$\text{Maka } i = \frac{8}{3} = 2,66$$

Maka setelah lebar interval (i) dapat diketahui, maka dapatlah dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban seperti tinggi, sedang, rendah pada tabel dibawah ini, yaitu:

- Apabila skor diperoleh 23-25 termasuk kategori tinggi
- Apabila skor diperoleh berkisar antara 20-22 termasuk kategori sedang
- Apabila skor diperoleh berkisar antara 17-19 termasuk kategori rendah

Tabel 4. 24 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Melekat

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	23-25	37	86,04%
2	Sedang	20-22	4	9,30%
3	Rendah	17-19	2	4,65%
Jumlah			43	100%

Sumber: Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan No. 1s/d 9

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat diketahui bahwa dari 43 orang responden yang menyatakan pengawasan melekat dalam kategori tinggi adalah sebanyak 37 orang 86,04% yang menyatakan pengawasan dalam kategori sedang

adalah sebanyak 4 orang 9,30% dan yang menyatakan pengawasan tergolong kategori rendah adalah sebanyak 2 orang 4,65%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan melekat pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru, termasuk kategori tinggi sebanyak 86,04%.

Tabel 4. 25 Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

NO. Responden	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	17
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24
3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	23
4	3	2	3	1	1	3	3	3	3	22
5	3	3	1	2	3	3	3	3	3	24
6	3	2	2	2	1	3	3	3	3	22
7	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
8	3	2	3	1	1	3	3	3	3	22
9	3	3	2	2	3	1	3	3	3	23
10	1	3	3	3	1	2	3	3	3	22
11	3	2	3	1	3	3	3	1	3	22
12	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
13	3	3	2	2	1	2	3	3	3	22
14	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
15	3	1	3	1	3	2	3	3	3	22
16	3	3	3	3	2	3	3	3	1	24
17	3	2	1	1	3	3	2	3	1	19
18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
19	3	2	2	3	1	2	3	3	3	22
20	3	3	3	1	2	3	3	3	3	24
21	3	2	1	2	3	3	3	3	3	23
22	3	2	2	3	1	3	3	3	3	23
23	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23
24	3	2	2	3	2	3	3	3	3	24
25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
26	3	1	2	2	3	3	3	3	3	23
27	3	3	3	1	3	3	2	3	3	24
28	3	3	1	2	3	3	3	3	3	24
29	3	2	1	1	3	3	3	3	3	22

30	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24
31	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
32	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25
33	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
34	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24
35	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24
36	3	1	2	3	3	3	2	2	3	22
37	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
38	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
39	3	3	3	1	3	3	3	3	2	24
40	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
42	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
43	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24
									$\Sigma Y =$	1005

Sumber: Jawaban Responden dari Angket No. 1 s/d 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi untuk variabel terikat (Y) disiplin kerja pegawai 25. Sedangkan nilai jawaban terendah adalah 17. Maka nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklasifikasi data variabel terikat (Y) dengan terlebih dahulu mencari jarak @ pengukuran dengan menggunakan rumus yaitu "R" = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah". (Sutrisno, 2012:11)

Maka R= 25-17

$$R = 8$$

Setelah jarak (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}} \quad (\text{sutrisno, 2012:12})$$

$$\text{Maka } i = \frac{8}{3} = 2,66$$

Maka setelah lebar interval (i) dapat diketahui, maka dapatlah dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban seperti tinggi, sedang, rendah pada tabel dibawah ini, yaitu:

- a. Apabila skor diperoleh 23-25 termasuk kategori tinggi
- b. Apabila skor diperoleh berkisar antara 20-22 termasuk kategori sedang
- c. Apabila skor diperoleh berkisar antara 17-19 termasuk kategori rendah

Tabel 4. 26 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	23-25	31	72,09%
2	Sedang	20-22	10	23,25%
3	Rendah	17-19	2	4,65%
Jumlah			43	100%

Sumber: Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan No. 1s/d 9

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat diketahui bahwa dari 43 orang responden yang menyatakan pengawasan melekat dalam kategori tinggi adalah sebanyak 31 orang 72,09% yang menyatakan pengawasan dalam kategori sedang adalah sebanyak 10 orang 23,25% dan yang menyatakan pengawasan tergolong kategori rendah adalah sebanyak 2 orang 4,65%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan melekat pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru, termasuk kategori tinggi sebanyak 72,09%.

1. Uji signifikan

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variabel tersebut maka dapat dilakukan dengan uji t sebagai berikut:

$$n = 43$$

$$r = 0,331$$

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,331 \sqrt{43-2}}{\sqrt{1-(0,331)^2}}$$

$$t = \frac{0,331 \sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,109^2}}$$

$$t = \frac{0,331 \sqrt{41}}{\sqrt{0,988}}$$

$$t = \frac{0,331 \times 6,403}{\sqrt{0,988}}$$

$$t = \frac{2,119393}{0,993981}$$

$$t = 2,13$$

Dalam daftar tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% dengan df 43 diketahui t tabel = 2,017 sedangkan dalam perhitungan t hitung diperoleh 2,13 dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2,13 > 2,017$) maka artinya

“signifikan” terhadap Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru dengan hasil signifikan 2,13.

2. Uji determinan

Kegunaan uji determinan adalah untuk mengetahui beberapa besar persentase (%) pengaruh variabel bebas (X) Pengawasan Melekat terhadap variabel (Y) disiplin kerja pegawai. Adapun yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = 0,331$$

$$d = 33,10\%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 33,10%. Hal ini bahwa koordinasi variabel (X) yang dapat secara bersama-sama telah menjelaskan sekitar 33,10% dari kinerja pegawai, sedangkan sisanya sekitar 0,669% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

3. Regresi linier

Kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) pengawasan melekat terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linier sebagai berikut:

$$n = 43$$

$$\sum X = 1017$$

$$\sum Y = 1005$$

$$\sum X^2 = 24171$$

$$\sum Y^2 = 23603$$

$$\sum XY = 23731$$

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1005) (24171) - (1017) (23731)}{43 (24171) - (1017)^2}$$

$$a = \frac{(1005) (24171) - (1017) (23731)}{1039353 - 1034289}$$

$$a = \frac{24291855 - 24134427}{1039353 - 1034289}$$

$$a = \frac{157428}{5064}$$

$$a = 31,087$$

Selanjutnya untuk mencari nilai b, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{43 (23731) - (1017) (1005)}{43 (24171) - (1017)^2}$$

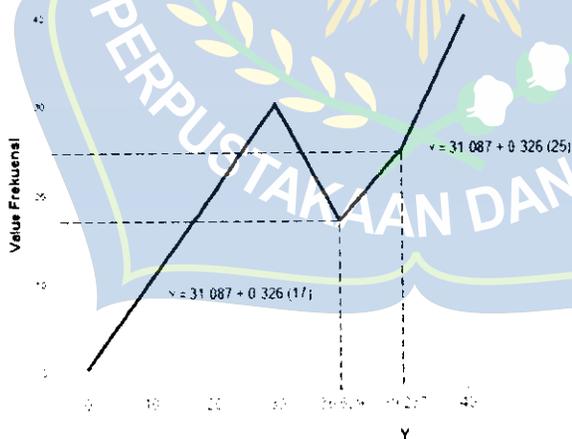
$$b = \frac{1020433 - 1022085}{1039353 - 1034289}$$

$$b = \frac{1652}{5064}$$

$$b = 0,326$$

Setelah nilai a dan b diketahui yaitu $a = 31,087$ $b = 0,326$ berdasarkan ketentuan hasilnya diinterpretasikan jika nilai b positif artinya menaikkan dan jika nilai b negatif artinya menurunkan, maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (X) pengawasan melekat terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 31,087 + 0,326X$$



Gambar 4. 2 Grafik Garis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier variabel bebas (x) tingkat maksimum (26) adalah 39,237, nilai variabel bebas (x), tingkat minimum (16) adalah 36,629.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa dari 43 orang responden yang menyatakan pengawasan melekat dalam kategori tinggi adalah sebanyak 37 orang 86,04%, yang menyatakan pengawasan dalam kategori sedang adalah sebanyak 4 orang 9,30% dan menyatakan pengawasan tergolong kategori rendah adalah sebanyak 2 orang 4,65%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Pengawasan Melekat Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru termasuk dalam kategori banyak, sebanyak 86,04%.
2. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan dan dapat diketahui bahwa dari 43 orang responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 31 orang 72,09%, yang menyatakan pengawasan dalam kategori sedang adalah sebanyak 10 orang 23,25 % dan menyatakan pengawasan tergolong kategori rendah adalah sebanyak 2 orang 4,65%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan melekat pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru termasuk dalam kategori sedang sebanyak 72,09%.
3. Melalui uji signifikan dalam daftar tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% dengan dk 43 diketahui t tabel = 2,017, sedangkan dalam perhitungan t hitung diperoleh 2,13 dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2,13 > 2,017$) maka, artinya kedua variabel signifikan dengan Pengawasan

Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Dengan hasil signifikan 2,13.

4. Melalui uji determinan dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 33,10% hal ini bahwa koordinasi variabel (X) yang dapat secara bersama-sama telah menjelaskan sekitar 33,10% dari disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya sekitar 0,669% disebabkan oleh faktor-faktor lain.
5. Melalui uji regresi berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas (x) tingkat maksimum (25) adalah nilai variabel terikat (y), tingkat minimum (17) adalah 39,237.

B. SARAN

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah ditulis ketahui tentang Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru yaitu Disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barru harus dipertahankan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohari. H. (2016) Pengawasan Keuangan Negara Jakarta: Rajawali.
- Harto, dalam Nur hanifah (2014) Pengaruh Kinerja Pegawai, Pengawasan Melekat dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah (studi senpiris pada SKPD Provinsi Riau)
- Handoko, T. Hani (2013) Manajemen. Cetakan Ke Delapan Belas BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P (2015:254) Manajemen Sumber Daya Manusia PT.Bumi Aksah Jakarta.
- Mukhliso (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banteng
- M. Manullang (2014) Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah. Cetakan mei. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nasucha (2016) Pengaruh Pengawasan Melekat Pada Pegawai Dinas Pendidikan
- Nawawi, H. Handari (2015) Metode Penelitian Deskriptik. Gajah Mada University Press.Yogyakarta.
- Siagian P. (2012:115) Manajemen Sumber Daya Manusia PT.Bumi Aksah Chaizi
- Sugiono (2017:8) Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke dua belas, Alfaberta
- Ulberto (2015:181) Pengaruh Pengawasan Kinerja Pegawai, dan Pengawasan Melekat
- Wahyudi, dedi. (2011) Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cadarasi Kabupaten Pandeklang.
- Wahyuni (2016) Pengaruh HARD Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.



L

A

M

P

I

R

A

N

1. Daftar pertanyaan angket

PERTANYAAN (ANGKET) PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BARRU

1) Petunjuk Pengisian Angket

- a. Angket ini dibuat hanya sebagai bahan penelitian ilmiah dan tidak untuk merugikan pihak manapun.
- b. Angket penelitian ini berisi identitas respondent, untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisikan jawaban dan juga berisi jawaban. Sehingga Bapak/Ibu mengisi kolom yang disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberi tanda silang (X).
- c. Angket penelitian ini berisi daftar pertanyaan untuk Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberi tanda silang (X).
- d. Angket ini berisi rahasia dan hanya diketahui oleh peneliti. Atas kesediaan dan partisipasi saudara, peneliti mengucapkan terimakasih.

2) Angket Penelitian

a. Identitas respondent

1) NAMA

2) NIP

3) UMUR

a) 21-30 Tahun

b) 31-40 Tahun

c) 41-50 Tahun

d) 51 Tahun Keatas

4) Jenis Kelamin Bapak/Ibu

- a) Laki-laki
- b) Perempuan

5) Pendidikan Bapak/Ibu

- a) Tamat SMA
- b) Tamat D-III
- c) S-1
- d) S-2

7) Masa Kerja Bapak/Ibu

- a) 0-5 Tahun
- b) 6-10 Tahun
- c) 11-20 Tahun
- d) 21-30 Tahun
- e) 30 Tahun Keatas

b. Daftar Pertanyaan

1) Variabel (X) adalah Pengawasan Melekat

A. Meningkatnya Disiplin

1. Menurut Bapak/Ibu apakah meningkatnya disiplin yang berlaku sudah sesuai prosedur kerja?

- a. Ya

b. Kadang- Kadang

c. Tidak

2. Menurut Bapak/Ibu apakah disiplin yang diterapkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dapat meningkatkan pekerjaan?

a. Ya

b. Kadang-Kadang

c. Tidak

3. Apakah Bapak/Ibu sebelum mulai bekerja sudah dengan tepat waktu?

a. Ya

b. Kadang-Kadang

c. Tidak

B. Berkurangnya kebocoran, Pemborosan dan Pungutan Liar

4. Menurut Bapak/Ibu berkurangnya kebocoran sudah berjalan dengan baik?

a. Ya

b. Kadang-Kadang

c. Tidak

5. Menurut Bapak/Ibu berkurangnya pemborosan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

a. Ya

b. Kadang-Kadang

c. Tidak

6. Menurut Bapak/Ibu dalam pungutan liar berperan penting dalam motivasi kerja Pegawai?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

C. Pengarahan

7. Menurut Bapak/Ibu pengarahan dilakukan secara rutin?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

8. Menurut Bapak/Ibu pengarahan yang di sampaikan setiap saat dapat memberi semangat kerja Pegawai?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

9. Menurut Bapak/Ibu pengarahan dilakukan secara terus menerus?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

2) Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai

A. Taat terhadap aturan waktu

1. Menurut Bapak/Ibu pegawai taat terhadap aturan waktu kerja yang telah ditentukan?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

2. Menurut Bapak/Ibu apakah setiap pegawai disiplin dalam melakukan kerja pada jam kerja?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu peraturan waktu kerja diterapkan secara merata kepada kerja pegawai?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak



B. Taat terhadap peraturan kantor

4. Menurut Bapak/Ibu pegawai taat terhadap peraturan kantor dalam melakukan pekerjaan?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

5. Menurut Bapak/Ibu semua pegawai menjalani peraturan kantor dalam melakukan pekerjaan?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

6. Apakah Bapak/Ibu merasa puas dalam peraturan kantor yang telah di rencanakan dalam peraturan?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak



C. Taat Terhadap Aturan Prilaku Dalam Pekerjaan

7. Apakah pengawasan kinerja pegawai sangat mempengaruhi aturan prilaku kerja Pegawai?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak

8. Apakah ada pemberian motivasi oleh pimpinan telah mendukung aturan kerja pegawai?

- a. Ya
- b. Kdang-Kadang
- c. Tidak

9. Apakah penilaian prestasi kerja dapat memicu aturan kerja Pegawai?

- a. Ya
- b. Kadang-Kadang
- c. Tidak



Pengawasan Melekat (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FDHG-FDHG	8	18.6	18.6	18.6
	YA	35	81.4	81.4	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pengawasan Melekat (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FDHG-FDHG	5	11.6	11.6	11.6
	YA	38	88.4	88.4	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pengawasan Melekat (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDF	3	7.0	7.0	7.0
	FDHG-FDHG	6	14.0	14.0	20.9
	YA	34	79.1	79.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pengawasan Melekat (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDF	5	11.6	11.6	11.6
	F DNG+DNG	8	18.6	18.6	32.6
	YA	30	69.8	69.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pengawasan Melekat (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDF	3	7.0	7.0	7.0
	F DNG+DNG	7	16.3	16.3	23.3
	YA	33	76.7	76.7	97.7
	Total	43	100.0	100.0	

Pengawasan Melekat (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDF	3	7.0	7.0	7.0
	F DNG+DNG	6	14.0	14.0	27.9
	YA	34	79.0	79.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDK	1	2.3	2.3	2.3
	FDNG-FDNG	12	27.9	27.9	30.2
	YA	30	69.8	69.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDK	4	9.3	9.3	9.3
	FDNG-FDNG	13	30.2	30.2	39.5
	YA	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDK	6	14.0	14.0	14.0
	FDNG-FDNG	12	27.9	27.9	41.9
	YA	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDR	10	23.3	23.3	23.3
	I DNIG-I DNIG	12	27.9	27.9	51.2
	YA	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDR	7	16.3	16.3	16.3
	I DNIG-I DNIG	10	23.3	23.3	39.5
	YA	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDR	1	2.3	2.3	2.3
	I DNIG-I DNIG	4	9.3	9.3	11.6
	YA	38	88.4	88.4	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FDHG-FDHG	10	23.3	23.3	23.3
	YA	33	76.7	76.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDI	2	4.7	4.7	4.7
	FDHG-FDHG	5	11.6	11.6	16.3
	YA	36	83.7	83.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TDI	3	7.0	7.0	7.0
	FDHG-FDHG	10	23.3	23.3	30.2
	YA	30	69.8	69.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pengawasan Melekat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	1	2.3	2.3	2.3
19	1	2.3	2.3	4.7
20	1	2.3	2.3	7.0
22	3	7.0	7.0	14.0
23	7	16.3	16.3	30.2
24	16	37.2	37.2	67.4
25	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

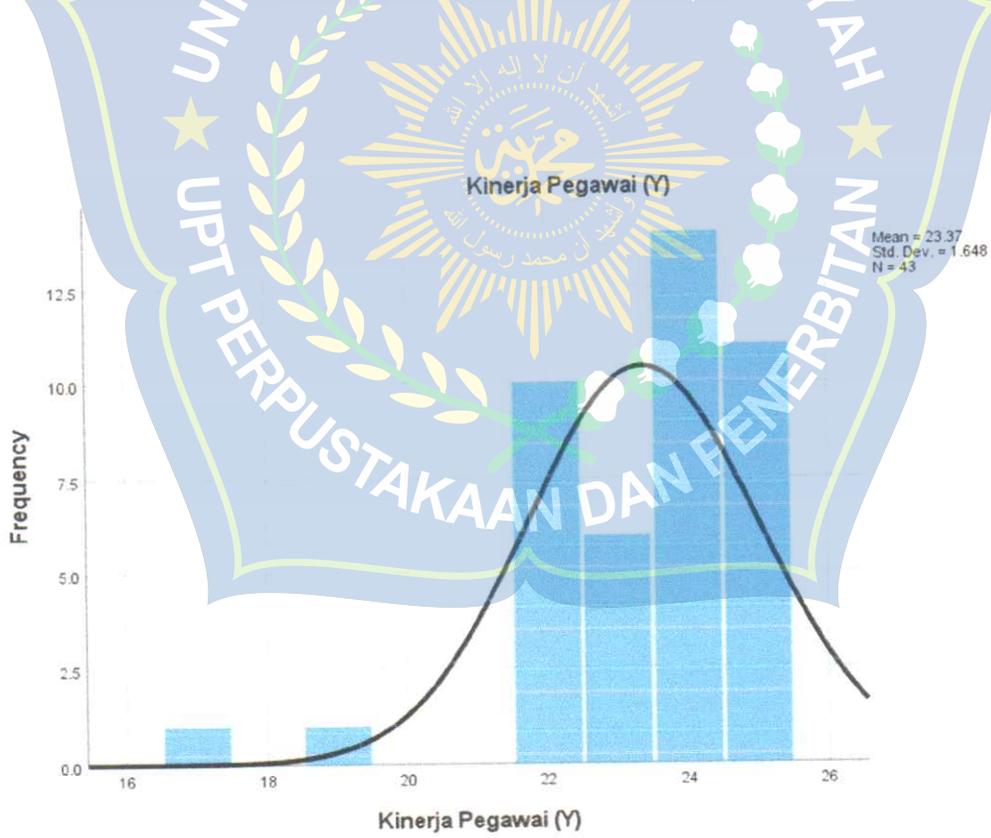
Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	1	2.3	2.3	2.3
19	1	2.3	2.3	4.7
22	10	23.3	23.3	27.9
23	6	14.0	14.0	41.9
24	14	32.6	32.6	74.4
25	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pengawasan Melekat (X)



Pengawasan Melekat (X)



Kinerja Pegawai (Y)

3. Nilai- nilai Distribusi Tabel t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819

22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526



RIWAYAT HIDUP



KARMAN, lahir di Barru pada tanggal 27 Januari 1998 dari pasangan suami istri Bapak Abd.Kadir dan Almarhumah Ibu Nurmin. Peneliti adalah anak kedua dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Tompo, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru. Pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu SD Negeri 1 Sinabatta Tahun 2010, SMP Negeri 1 Topoyo Tahun 2013, SMA Negeri 1 Topoyo Tahun 2016. Mulai tahun 2016 mengikuti Program Sarjana (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Pernah aktif di lembaga kemahasiswaan Badan Eksekutif Mahasiswa, Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah hingga sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.