

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

NADIA RAHMATUL MAULA
Universitas Majalengka, Majalengka/Indonesia
nadiarahmatulm@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the problem of suboptimal employee performance which is suspected to be due to the lack of supervision implementation at the UPTD Margajaya Health Center, Lemahsugih District, Majalengka Regency. The problems found include: 1) There are still some employees who are less productive in teamwork. 2) There are still some employees who are less qualified in accepting additional tasks. 3) There are still some employees whose work quantity level has not met the specified work standards. This condition is suspected to occur because the supervisory function has not been carried out optimally, both direct and indirect supervision.

This study employs Manullang's theory of supervision, which classifies supervision into two forms: direct and indirect supervision. Meanwhile, employee performance is measured using Mangkunegara's theory, which consists of five dimensions: work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, and responsibility. The research method applied is quantitative with a descriptive- verificative approach. The study population comprised 34 employees, all of whom were taken as samples using the slovin formula. The results indicate that supervision at UPTD Puskesmas Margajaya obtained an average score of 3.78 (good category), while employee performance achieved an average score of 3.80 (good category). The correlation coefficient between the two variables was 0.864, categorized as strong, with an influence of 74.7%. Furthermore, hypothesis testing showed that $t_{\text{calculated}} (9.049) > t_{\text{table}} (2.042)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus, it can be concluded that supervision by the Head has a positive and significant influence on employee performance at UPTD Puskesmas Margajaya, Lemahsugih Subdistrict, Majalengka Regency.

Keywords: Effectivity, Performances, Employee, Supervision, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai yang diduga karena kurangnya pelaksanaan pengawasan di UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka. Permasalahan yang ditemukan antara lain: 1) Masih adanya sebagian pegawai yang kurang produktivitas dalam kerja sama tim. 2) Masih adanya sebagian pegawai yang kurang kualitasnya dalam menerima tugas tambahan. 3) Masih adanya sebagian pegawai yang tingkat kuantitas kerjanya belum memenuhi standar kerja yang ditentukan. Kondisi ini diduga terjadi karena fungsi pengawasan belum dijalankan secara optimal, baik pengawasan langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini menggunakan teori pengawasan dari Siagian yang membagi pengawasan ke dalam dua teknik, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Sementara itu, pengukuran kinerja pegawai mengacu pada teori Wibowo yang meliputi lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 34 pegawai dengan sampel sebanyak 32 pegawai dengan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan di UPTD Puskesmas Margajaya memiliki nilai rata-rata skor 3,78 dengan kategori baik, kemudian kinerja pegawai memiliki rata-rata skor 3,80 dengan kategori baik. Nilai hubungan kedua variabel tersebut sebesar 0,864 dengan kategori sangat kuat dan memiliki pengaruh sebesar 74,7%. Kemudian hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 9,049 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan oleh Kepala dan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Kata-kata Kunci: Efektivitas, Kinerja, Pengawasan, Pegawai, Produktivas

Korespondensi:Nadia Rahmatul Maula. Institusi Asal Penulis Utama: Universitas Majalengka. Alamat Institusi Penulis Utama Lengkap Kode Pos: Jl. KH Abdul Halim No. 103 45418. **No. HP, WhatsApp: 081322145475**

Email: nadiarahmatulm@gmail.com

Submitted: Desember 2025 | **Accepted:** Desember 2025 | **Published:** Desember 2025
E-ISSN 3064-0679 | Website: <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/japri/>

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

PENDAHULUAN (Times New Roman 12, ditebalkan)

Salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas yang berperan penting dalam sistem pelayanan kesehatan di Kabupaten Majalengka adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya yang berada di Kecamatan Lemahsugih. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas ini bertanggung jawab dalam memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Mengingat tantangan dalam pelayanan kesehatan, maka dibutuhkan sistem pengelolaan yang profesional, termasuk dalam hal pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam organisasi, termasuk dalam unit pelayanan publik seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas. Pengawasan yang efektif akan memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, peran Kepala Puskesmas menjadi sangat penting sebagai pemimpin dan penanggung jawab utama. Berdasarkan Peraturan

Bupati Majalengka Nomor 77 Tahun 2021 Tentang Rincian Tugas Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Kesehatan, menjelaskan dalam pasal 24 bahwa Kepala UPTD memiliki tugas untuk merencanakan kegiatan, membagi tugas dengan bawahan, membimbing, mengendalikan, memeriksa, dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja pegawai di lingkungan kerjanya.

Namun, dalam realitas di lapangan, pelaksanaan fungsi pengawasan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas seringkali menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa masih ada sebagian kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya belum menunjukkan hasil yang optimal.

Permasalahan tersebut diduga berkaitan erat dengan pelaksanaan fungsi pengawasan yang belum optimal. Dugaan ini diperkuat dengan adanya indikasi bahwa Kepala belum sepenuhnya melaksanakan teknik-teknik pengawasan secara maksimal. Dengan memperhatikan pentingnya peran pengawasan dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai, maka diperlukan suatu penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh Kepala terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pengawasan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya pada kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengawasan oleh Kepala pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka. 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai Unit Pelaksana

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka. 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan oleh Kepala terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Selanjutnya menurut Dwight Waldo dalam buku Harbani Pasolong (2019:9) mendefinisikan administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia- manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

Menurut Nicholas Henry dalam Harbani Pasolong (2019:9) mendefinisikan bahwa administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya “Filsafat Administrasi” mendefinisikan pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (2019:112)

Menurut Victor M. Situmorang yang dikutip oleh Makmur dalam bukunya “Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan”, mendefinisikan pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. (2011:176)

Dalam suatu organisasi pengawasan sangat dibutuhkan. Tidak adanya pengawasan dalam suatu organisasi dapat menimbulkan banyaknya kesalahan- kesalahan yang terjadi baik yang berasal dari bawahan maupun lingkungan. Selain itu, dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tercipta kinerja yang baik dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, seorang pimpinan perlu melakukan pengawasan yang berpedoman kepada teknik-teknik pengawasan.

bahwa pengawasan tidak dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung pada laporan saja. Karena itu pengawasan tidak langsung saja tidak cukup. Bijaksananya pimpinan organisasi menggabungkan Teknik pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dalam melaksanakan fungsi pengawasan itu.

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan kegiatan bisa berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Semua aktifitas organisasi harus diawasi dengan pengawasan yang baik, efektif dan efisien yang harus dilakukan secara sistematis. Pengawasan yang sistematis akan memberikan hasil yang optimal.

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

Inti dari aktivitas pengawasan yang berhubungan dengan tugas pimpinan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Selain itu sebagai bagian dari aktivitas dan tanggung jawab pimpinan, sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, rasionalitas dan ketertiban dalam mencapai tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi

Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen. Dikatakan bahwa pengawasan termasuk fungsi organik administrasi dan manajemen karena apabila fungsi ini tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan menyebabkan matinya/hancurnya suatu organisasi.

Oleh karena itu, agar fungsi pengawasan mendatangkan hasil yang diharapkan, pimpinan suatu organisasi harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan dan yang lebih penting lagi, berusaha untuk memenuhi sebanyak mungkin ciri-ciri itu dalam pelaksanaannya.

Menurut Widodo dalam bukunya Pasolong “Teori Administrasi Publik” mendefinisikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (2019:203)

Selanjutnya Mangkunegara dalam buku “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia” mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (2017:67)

Hal serupa dikemukakan oleh Wibowo dalam bukunya “Manajemen Kinerja” (2016:7) kinerja berasal dari kata *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Ukuran kinerja ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Dengan demikian, ukuran kinerja sangat bervariasi menurut pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerja individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai.

Dengan adanya tujuan memungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik

**Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)
Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka**

Nadia Rahmatul Maula

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan kerangka pemikiran menunjukkan adanya berbagai keterkaitan antar variabel pengawasan dengan variabel kinerja, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: 1) Pelaksanaan pengawasan oleh Kepala pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka diindikasikan baik. 2) Kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka diindikasikan baik. 3) Pengaruh pengawasan oleh Kepala berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dikemukakan oleh Sugiyono dalam buku “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D” dapat diuraikan sebagai:

“Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.” (2017:8)

Menurut Kasiram (2008:149) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif”, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data berupa angka- angka sebagai hasil penelitiannya, dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, variabel bebas (pengawasan) dan variabel terikat (kinerja). 1) Variabel bebas/independent variabel (X) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependent (terikat). 2) Variabel terikat/dependent variabel (Y) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi

**Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)
Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka**

Nadia Rahmatul Maula

atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen

Dalam penelitian pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka adapun variabel dan indikator-indikator, penulis tuangkan dalam tabel operasional, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Instrumen
1	2	3	4
Variabel Bebas: Pengawasan menurut Sondang P. Siagian (2019)	1. Pengawasan langsung : a. Inspeksi langsung	Melakukan peninjauan langsung.	1
		Memberikan teguran kepada pegawai.	2
		Memberikan tindakan perbaikan.	3
	b. Observasi ditempat (on the spot observation)	Melakukan pengamatan terhadap pekerjaan pegawai.	4
		Memberikan arahan kepada pegawai.	5
		Melakukan pertemuan informal.	6
	c. Laporan ditempat (on the spot report)	Meminta laporan kerja mengenai hasil pencapaian.	7
		Menganalisa hasil laporan.	8
		Berusaha mengambil keputusan setelah menganalisa laporan.	9
	2. Pengawasan tidak langsung : a. Laporan tertulis	Pegawai memberikan laporan tertulis sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	10
		Pegawai memberikan laporan tertulis sesuai fakta dilapangan.	11
	b. Laporan lisan	Pegawai menyampaikan laporan lisan secara objektif.	12
		Pegawai menyampaikan kendala yang dihadapi.	13
1	2	3	4
Variabel Terikat: Kinerja Pegawai menurut Wibowo (2016)	1. Kuantitas	Memenuhi standar kinerja yang ditentukan.	14
		Hasil pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.	15
	2. Kualitas	Bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan atasan (kerja lembur)	16
		Bersedia bekerja melewati batas normal jika pekerjaan belum selesai.	17
	3. Produktivitas	Selalu bekerjasama dengan semua pegawai.	18
		Selalu disiplin terhadap pekerjaan.	19

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

	4. Ketepatan waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	20
		Hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan..	21
	5. Efektivitas/pen gawasan biaya	Tidak adanya pemborosan biaya terhadap pekerjaan.	22
		Tidak terjadinya kesalahan terhadap pekerjaan.	23

Sumber: (Sondang P. Siagian: 2019, 115) (Wibowo, 2016, 173)

Untuk mengukur variabel peneliti menggunakan *skala likert*. *Skala likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan *skala likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam menjawab *skala likert*, responden hanya memberi tanda, misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan pengskoran. Berikut adalah bobot penilaian pada skala likert.

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau area dimana penelitian dilakukan untuk mencari keadaan sebenarnya dari obyek yang akan diteliti, untuk mendapatkan data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini peneliti memilih dan menetapkan tempat penelitian di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka, yang beralamat di Jalan Raya Pasirhanja Lemahsugih Kode Pos 45465 Telepon 085314895759

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan dan analisis data di atas, diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:
 1) Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,78 dengan standar deviasi sebesar 0,721 (tabel 4.15) dengan demikian pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala berada pada kategori baik. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Pelaksanaan pengawasan oleh Kepala pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka diindikasikan baik” teruji kebenarannya dan dapat diterima.2) Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,80 dengan standar deviasi 0,606 (tabel 4.21) dengan demikian kinerja pegawai berada pada kategori baik. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka diindikasikan baik” teruji kebenarannya dan dapat diterima. 3) Berdasarkan tabel 4.26, diperoleh $t_{hitung} (9,409) > t_{tabel} (2,042)$ dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ maka hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan oleh Kepala berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “Pengaruh pengawasan oleh Kepala berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka” teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Hasil penelitian terbagi ke dalam dua bagian, yaitu pembahasan deskriptif dan pembahasan verifikatif. Pembahasan deskriptif dikaji berdasarkan hasil analisis yang menggunakan perhitungan nilai rata-rata, standar deviasi dan rentang nilai sedangkan pembahasan verifikatif berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian hipotesis

Tabel 4.27: Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Rata-rata	St. Deviasi	Kategorisasi
Variabel pengawasan	3,78	0,721	Baik
Variabel Kinerja	3,80	0,606	Baik

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pengawasan yang terdiri dari lima dimensi, yaitu inspeksi langsung, observasi di tempat, laporan di tempat, laporan tertulis, dan laporan lisan, memperoleh nilai rata-rata kumulatif sebesar 3,78 dengan standar deviasi 0,721, yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka telah berjalan dengan baik. Namun, apabila ditinjau lebih lanjut, dimensi pengawasan langsung yaitu inspeksi langsung memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,69, yang meskipun masih dalam kategori baik, mengindikasikan bahwa aspek tersebut perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk ditingkatkan.

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja pegawai yang terdiri dari lima dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya memperoleh nilai rata-rata kumulatif sebesar 3,80 dengan standar deviasi 0,606, yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka telah berjalan dengan baik. Meski demikian, dimensi produktivitas kerja memperoleh skor terendah dibandingkan dimensi lainnya, yakni 3,65. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka belum sepenuhnya optimal sehingga perlu diterapkan pengawasan oleh Kepala yang optimal dan lebih baik guna meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Pembahasan verifikatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel, sehingga dapat memberikan posisi bahwa penelitian yang dilakukan saat ini apakah mendukung, menjawab, atau bahkan menolak teori. Adapun pembahasan verifikatif dapat diuraikan sebagai berikut.

Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan oleh Kepala dengan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh $Y = 19,681 + 0,443 (X)$ (tabel 4.26) yang artinya jika tidak adanya pengawasan oleh Kepala atau bernilai sama dengan 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 19,681. Kemudian jika pengawasan oleh Kepala mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,443. Jadi semakin baik pengawasan oleh Kepala maka semakin baik pula kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Pelaksanaan pengawasan oleh Kepala terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka memiliki kekuatan hubungan dengan kategori sangat kuat dan arah hubungannya positif yaitu sebesar 0,864 (tabel 4.25) sehingga koefisien determinasinya 0,747 (tabel 4.25) yang artinya pelaksanaan pengawasan oleh Kepala memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka sebesar 74,7%. Hasil ini memberikan makna bahwa peran pengawasan oleh Kepala menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

SIMPULAN

. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan oleh Kepala terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka, dapat disimpulkan hal-hal berikut: 1) Pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai rata-rata penilaian responden sebesar 3,78 dengan standar deviasi 0,721 sehingga dapat dikategorikan baik. 2) Kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai rata-rata penilaian responden sebesar 3,80 dengan standar deviasi 0,606 sehingga dapat dikategorikan baik. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan Kepala terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka yaitu sebesar 0,864. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi menunjukkan hubungan antar kedua variabel tersebut dengan kategori sangat kuat. Dari analisis koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,747. Dari hasil perhitungan t, menunjukkan $t_{hitung} 9,409 > t_{tabel} 2,042$. Dengan tingkat signifikan $< 0,005$ yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan oleh Kepala dan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Nadia Rahmatul Maula

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

E. Kosmajadi, A. Yunus. 2014. *Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan (Fungsi-Fungsi Manajemen)*, Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta

Kasiram. 2010. *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta. UIN Maliki Press

Keban, Yeremias T. 2019. *Enam Dimensi Strategis Administasi Publik (Konsep, Teori, Isu)*. Gava Media. Yogyakarta.

Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung. PT Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
Refika Aditama.

Moehariono. 2020. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. PT Raja Grafindo

Pasolong, Harbani. 2019. *Teori Administrasi Publik*. Bandung Alfabeta. Siagian, Sondang.
2019. *Filsafat Administrasi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi Tentang Ilmu Admnistrasi, Konsep, Teori, dan Dimensi*.
Bandung. Sinar Baru Algesindo

Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung. Tarsito.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*.
Bandung. Alfabeta.

----- --. 2017. *Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta

----- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.

**Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)
Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka**

Nadia Rahmatul Maula

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta.

Pustaka Baru Press

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

2. Dokumen

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024 Tentang
Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan
Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan
Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka

Peraturan Bupati Nomor 77 Tahun 2021 Pasal 24 tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata
Kerja Dinas Kesehatan

3. Jurnal

Lili Afiza Alni 2016. “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan*”. Skripsi Universitas Medan Area. Diambil dari

Puput Larasati Uyun (2022). “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Di Bappelitbang Kota Bandung*”. Skripsi Universitas Pasundan.

Sonia Rose (2018). “*Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majalengka*”. Skripsi Universitas Majalengka.

**Pengaruh Pengawasan Oleh Kepala Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)
Puskesmas Margajaya Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka**

Nadia Rahmatul Maula