

## Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Waipare

**Fransiskus Ayang Sertus Caracioli**

Universitas Nusa Nipa  
email: Fransiskussertus@gmail.com

**Walter Obon**

Universitas Nusa Nipa

**Yustina Olivia Da Silva**

Universitas Nusa Nipa

### **Abstract**

*The background of this research was the results of a pre-survey which pointed out that the performance of health workers at UPT Puskesmas Waipare was not optimal. Hence, this study aimed to (1) describe the performance of health workers, supervision, and work environment at UPT Puskesmas Waipare (2) determine the effect of supervision and work environment on the performance of health workers at UPT Puskesmas Waipare both partially and simultaneously. The population in this research were 56 health workers at UPT Puskesmas Waipare. The sample was a saturated sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out through the F-test and t-test. The results of the t-test indicated that the variables of supervision and work environment partially had a significant effect on the health workers' performance. The results of the F-test showed that the variables of supervision and work environment simultaneously had a significant effect on performance. The coefficient of determination was 0.621, meaning that the contribution of supervision and work environment variables to health workers' performance was 38.5% at UPT Puskesmas Waipare.*

**Keywords:** Supervision, Work Environment, Health Worker Performance

### **Abstrak**

Latar belakang penelitian ini adalah hasil pra survey yang menunjukkan bahwa kinerja Tenaga Kesehatan di UPT Puskesmas Waipare belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui Gambaran Kinerja Tenaga Kesehatan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja di UPT Puskesmas Waipare (2) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di UPT Puskesmas Waipare baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah merupakan Tenaga kesehatan yang bekerja di UPT Puskesmas Waipare sebanyak 56 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja Tenaga kesehatan, pengawasan dan lingkungan kerja dengan kriteria cukup baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 0,621 yang berarti bahwa kontribusi variabel pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan sebesar 38,5% di UPT Puskesmas Waipare.

**Kata Kunci:** *Pengawasan, Lingkungan Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan.*

## LATAR BELAKANG

Puskesmas Waipare merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kesehatan yang terletak di Desa Watu Milok, Kecamatan Kangae, Kabupaten Sikka. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 75 tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, maka pembangunan kesehatan di UPT Puskemas Waipare senantiasa bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Kecamatan Kangae yang : (1) memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat; (2) mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu; (3) hidup dalam lingkungan sehat; dan (4) memiliki derajat kesehatan yang optimal, individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. (Siagian 2020:21). Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi oleh karena itu, kemajuan organisasi di tentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya (Latifa *et al* 2018:141).

Hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Rejeki (2020:122) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas pegawai sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki pegawai itu sendiri. Namun sebaik apapun potensi yang dimiliki oleh pegawai tidak akan dapat lebih berkembang jika tidak didukung oleh sistem manajemen perusahaan yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015:44) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Waipare maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 tenaga kesehatan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Waipare

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i> (Kualitas)	2	2	7	14	8	24	8	32	5	25	97	150	64,67
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	0	0	18	72	12	60	132	150	88,00

3	<i>Time Lines</i> (waktu)	0	0	3	6	4	12	13	52	10	50	120	150	80,00
4	<i>Effectiveness</i> (Efektifitas Biaya)	2	2	1	2	3	9	18	72	6	30	115	150	76,67
5	<i>Need For</i> <i>Supervision</i> (Pengawasan)	0	3	3	6	3	9	14	56	10	50	121	150	80,67
6	<i>Interpersonal</i> <i>Import</i>	0	0	0	0	0	0	17	68	13	65	133	150	88,67
<b>Jumlah</b>												<b>718</b>	<b>900</b>	<b>79,78</b>
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber: hasil olah data kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Waipare belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 718 dari skor ideal 900 atau dengan persentase 79.78%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 20.22% yang menjadi permasalahan kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Waipare. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (*gap*) yang menjadi masalah yang akan diteliti. Demikian terdapat gap sebesar 20.22% yang menjadi permasalahan kinerja.

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Waipare tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja tenaga kesehatan adalah pengawasan. Handoko (2012) dalam Widiastuti (2018:25) menyatakan bahwa pengawasan dapat diidentifikasi sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Adapun menurut Kadarman (2012) dalam Harianto (2020:13) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

## KAJIAN TEORITIS

### Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Fauzi (1995) dalam Juru *et al* (2022:3) “kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”. Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012) dalam Selvin *et al* (2023:3) menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi

dari standar kinerja. Whitmore (1997) dalam Uno dan Lamatenggo (2012) dalam Wellem *et al* (2020:3) secara sederhana mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian ini menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minimum untuk berhasil. Sedangkan menurut Obon (2014:11) Kinerja adalah hasil akhir dari suatu firma yang diperoleh sebagai akibat dari sejumlah aktivitas internal. Setiap perusahaan menyadari bahwa ada kebutuhan untuk memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) dalam Limbong *et al* (2022:1470) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Fatihudin & Firmansyah (2018) dalam Octarina (2022:103) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ayunasrah *et all* (2019:152) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> = Pengawasan berpengaruh parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare.
- H<sub>2</sub> = Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Pukesmas Waipare.
- H<sub>3</sub> = Pengawasan dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif Populasinya adalah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Waipare yang berjumlah 56 orang.

Teknik Sampling Jenuh, yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah 56 tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, maka perlu diuji validitas dan realibilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

#### 1. Uji Validitas

Variabel pengawasan ( $X_1$ ), terdiri atas 9 item pernyataan, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 8 pernyataan dan variabel kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ) terdiri atas 12 item pertanyaan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program *SPSS.25*, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

No Item	Koefisien Korelasi			Kriteria uji validitas	Keterangan
	Pengawasan	Lingkungan Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan		
1	0,604	0,424	0,461	0,30	Valid
2	0,725	0,475	0,304	0,30	Valid
3	0,618	0,309	0,656	0,30	Valid
4	0,584	0,549	0,423	0,30	Valid
5	0,714	0,494	0,587	0,30	Valid
6	0,549	0,419	0,357	0,30	Valid
7	0,762	0,585	0,532	0,30	Valid
8	0,634	0,459	0,402	0,30	Valid
9	0,604		0,459	0,30	Valid
10			0,352	0,30	Valid
11			0,388	0,30	Valid
12			0,423	0,30	Valid

**Koefisien Korelasi > 0,30 = Valid**

(Sumber : hasil olah data)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan pada seluruh item pernyataan untuk variabel pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja tenaga kesehatan mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian maka pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas

Variabel pengawasan ( $X_1$ ), terdiri atas 9 item pernyataan, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 8 pernyataan dan variabel kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ) terdiri atas 12

item pertanyaan. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Tenaga Kesehatan	0.639	12	Reliabel
Pengawasan	0.824	9	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.815	8	Reliabel

(Sumber : hasil olah data)

Hasil uji reliabilitas variabel pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja tenaga kesehatan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* melebihi persyaratan minimal 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua kuesioner dari ketiga variabel ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

### 3. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel pengawasan ( $X_1$ ) adalah 70,24% dengan kategori baik ; (2) persentase skor total untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 70,04% dengan kategori baik ; (3) persentase skor total untuk kinerja tenaga kesehatan (Y) adalah 67,59% dengan kategori cukup baik.

### 4. Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program SPSS.25. Berdasarkan uji *Kolmogorov- Smirnov* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

	Unstandardized Residual
N	56
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber : Hasil olah data

Dari hasil pengolahan data pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

### 5. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

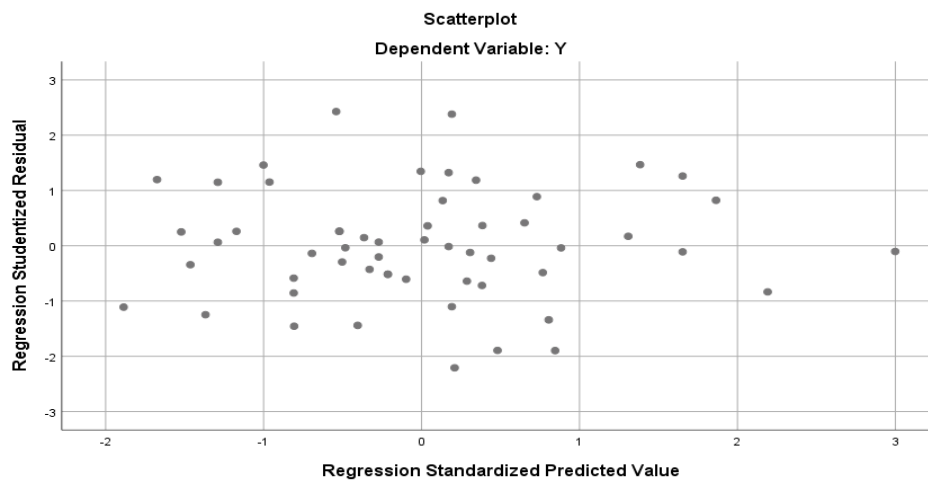
No	Variabel	<i>Toleranc e</i>	VIF	Keterangan
1.	Pengawasan	0,989	1,011	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Lingkungan Kerja	0,989	1,011	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel diatas diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

## 6. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program *SPSS.25* dapat ditunjukkan pada berikut ini :



Sumber : Hasil olah data

Pada Scatterplot gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol dan tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas). Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program *SPSS.25* , dapat ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.13 Uji hipotesis simultan (Uji F) ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473,575	2	236,788	16,594	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	756,264	53	14,269		
	Total	1229,839	55			

Sumber : Hasil olah data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,594 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Cara menguji hipotesis uji F adalah 1. artinya naik-turunnya nilai kinerja tenaga kesehatan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program *SPSS.25*, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	13,060	4,834		2,702	0,009	
	X1	0,170	0,084	0,219	2,019	0,049	0,989
	X2	0,790	0,153	0,558	5,157	0,000	0,989

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan (X<sub>1</sub>):

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,049. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

2. Variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil R<sup>2</sup> yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,621 <sup>a</sup>	0,385	0,362	3,77745

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja tenaga kesehatan (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,621, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,60-7,99 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja tenaga kesehatan (Y) diinterpretasikan “Kuat “.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,049. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,019 > 2,00, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menolak hipotesis nol (H<sub>o</sub>), bahwa secara parsial variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan ( Y ).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qodri I. H. pada tahun 2018 dalam penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  5,157 > 2,00, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menolak hipotesis nol (H<sub>o</sub>), bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan (Y).



Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herman pada tahun 2022 dalam penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $16,594 > 3,17$ , maka  $H_0$  ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y).

Lingkungan Kerja Kinerja menyatakan bahwa kegiatan pengawasan perlu dilakukan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Marhawati, 2018:18) pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikn agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan dimana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Dengan adanya pengawasan yang baik di lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan sistem pengawasan yang bagus maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel pengawasan adalah 70,24% dengan kategori baik ; (2) persentase skor total untuk variabel lingkungan kerja adalah 70,04% dengan kategori baik ; (3) persentase skor total untuk kinerja tenaga kesehatan adalah 67,59% dengan kategori cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada UPT Puskesmas Waipare disarankan untuk: (a) Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan dengan memperbaiki Pengawasan. Pimpinan diharapkan dapat mengukur hasil kerja tenaga kesehatan sehingga dapat menghasilkan umpan balik yang baik. (b) Meningkatkan Kinerja tenaga kesehatan dengan memperbaiki lingkungan kerja. Pimpinan diharapkan dapat memperhatikan keamanan

lingkungan dan menjaga ketertiban di lingkungan sehingga para tenaga kesehatan dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi UPT Puskesmas Waipare dalam pengambilan keputusan.

## REFERENSI

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 4(1), 1-10. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Hariato, H. (2020). *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo di kota Batam*: Skripsi tidak diterbitkan. Batam: Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
- Juru, P., Muda, V. A., Da Silva, Y. O., Carcia, M. S. M., & Yuliana, M. (2022). Analisis kinerja organisasi dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada Kelurahan Kabor Kabupaten Sikka. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 19(1), 75-87. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Latifa, Suhartono, & Novianti, (2018). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ilmiah ACTON*. 14(2), 141-160. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Limbong, S., Solehudin, S., & Supriyadi, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. 5(2), 1468-1484. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normalif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*. 6(1), 53-65. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Obon, W., & Sugiono, S. (2014). *Mengembangkan kualitas strategi bersaing yang berdampak pada kinerja perusahaan (Studi pada UKM Penggilingan Batu Putih di Kabupaten Pati dan Jepara)*: Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Progran Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 11(1), 5102-5126. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Rejeki, P. W. A. (2020). Model talent management di beberapa negara dan perusahaan di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*. 19(1), 121-152. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan*

- dan Manajemen Bisnis: Cuan*. 1(2), 121-132. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*. 3(1), 20-26. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Doncellino, Y. C. (2020). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan performance analysis quadrant (PAQ) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka. " *PROJEMEN*" *Jurnal Program Studi Manajemen*, 7(1), 1-20. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2018). Pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 17 (01) 23-35. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.