PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS ANJIR MUARA KAB. BARITO KUALA TAHUN 2017

Abd. Basid

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Cahaya Bangsa Banjarmasin
Email korespondensi: abasid@stikescb.ac.id

ABSTRACT

Health services quality strategy is a form of practical step thet can help health service unit health centre in solving every health problem faced at the basic level. One of the main obstacle factor in the running of a cervice is the human resources with low work culture, the cause is related to supervision and organizational commitment. This study to know the influence of supervision and organizational commitment to the performance of employees at the health center in Anjir Muara Barito Kuala District. Research design that researchers use is explanatory with the type ofquantitative researceh. The population of this research is all employees in the Public Health Center Anjir Muara as many as 25 people. Sampling technique use the Total sampling. The results showed there is the influence of supervision on the performance of employees at the health center because of Barito Kuala District Anjir Muara based on the calculation result known that $T_{hitung} > T_{Tabel}$ (4,023> 1.708.), there is the influence of commitment and employee performance in health centre Anjir Muara Barito Kuala District based on the calculations in the region because it is known that $T_{hitung} > T_{Tabel}$ (3.728 > 1.708.), there is the influence of supervision and commitment to employee performance in Panjir Muara Barito Kualar District Health Center because based on the calculation result known that the $F_{hitung} > F_{Tabel.}$ (136.503 > 4.349.). From the regression analysis that the supervisioan done will tend to increasepositivelyby 0,237 as the improvementof supervision system is done. Commitment also increased positively by 0,379 as the need arises. While simultaneously the performance also increased by 1,607. From these result it can be There is influence of supervision and organizational commitment to performence of public health centre of Anjir Muara of Barito Kuala District

Keywords: *supervision, commitment, employee performance*

ABSTRAK

Strategi mutu pelayanan kesehatan merupakan suatu bentuk langkah praktis yang dapat membantu Unit Pelayanan Kesehatan (Puskemas) dalam memecahkan setiap masalah kesehatan yang dihadapi ditingkat dasar. Salah satu faktor penghambat utama berjalannya suatu pelayanan adalah sumber daya manusia dengan budaya kerja yang rendah, penyebabnya adalah menyangkut pengawasan dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Anjir Muara di Kabupaten Barito Kuala. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *eksplanatory research.* Metode pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) tentang pengawasan dan komitmen organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Anjir Muara di Kab. Barito Kuala sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total sampling.* Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala berdasarkan hasil perhitungan $T_{hitung} > T_{Tabel}$ (4,023 > 1.708.), terdapat pengaruh komitmen dan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala berdasarkan hasil $T_{hitung} > T_{Tabel}$ (3.728 > 1.708.), terdapat pengaruh pengawasan dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{Tabel}$ (136.503 > 4.349.). Dari analisis regresi bahwa pengawasan yang dilakukan akan cenderung meningkat positif sebesar 0.237 seiring dengan semakin membaiknya sistem pengawasan yang dilakukan. Komitmen juga meningkat positif 0.379 seiring dengan diperhatikannya kebutuhan. Sedangkan secara bersamaan kinerja juga semakin meningkat sebesar 1.607. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala.

Kata-kata kunci : pengawasan, komitmen, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat dan sekaligus sebagai unit terdepan dalam pembangunan kesehatan untuk tercapainya peningkatanderajat kesehatan masyarakat. Puskesmas adalah organisasi birokrasi dibidang kesehatan ditingkat Kecamatan. Sebagai organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik puskesmas juga dituntut untuk memberikan kepuasan pengguna jasa pelayanan kesehatan (1).

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas seperti kesejahteraan, sarana, kepemimpinan, pengawasan, lingkungan, motivasi dan disiplin (2).

Namun yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana aspek pengawasan dan aspek komitmen dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Anjir Kabupaten Barito Kuala. Pelayanan kesehatan di puskesmas masih mendapat keluhan dari sebagian masyarakat kelas bawah disebabkan antara lain (3) :

1. Penggunaan waktu kerja setiap hari kurang dari 7 jam
2. Pendiagnosis penyakit kurang akurat
3. Penggunaan peralatan medis kurang menguasai
4. Kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pasien yang dilayani
5. Kesabaran, keramahan, kesopanan dan kesigapan pegawai belum dapat diharapkan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *eksplanatory research.* Metode pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) tentang pengawasan dan komitmen organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Anjir Muara di Kab. Barito Kuala sebanyak 25 orang. Sampel berjumlah 25 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Pengawasan (X_1)

1. Data tingkat pengawasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Melaksanakan Pengawasan Sesuai Birokrasi

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	1	4
2.	Baik	21	84
3	Cukup baik	3	12
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Pada tabel 1 sebanyak 3 orang responden (12%) menyatakan sangat baik, 22 orang (88%) menyatakan baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Menindaklanjuti Jalannya Pengawasan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	1	4
2.	Baik	21	84
3.	Cukup baik	3	12
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 2 sebanyak 21 orang responden (84%) menyatakan baik, 1 orang (4%) menyatakan sangat baik, dan 3 orang (12%) menyatakan cukup baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Aktif Melakukan Pengawasan Secara Internal atau Eksternal

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	1	4
2.	Baik	22	88
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 3 sebanyak 22 orang responeden (88%) menyatakan baik dan 1 orang (4%) sangat baik, serta 2 orang (8%) cukup baik.

2. Data Kemampuan Pimpinan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Memberi Contoh Ketauladanan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	8	32
2.	Baik	15	60
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 4 ada 15 orang responden (60%) menyatakan baik, 8 orang (32%) sangat baik, 2 orang (8%) orang menyatakan cukup baik.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Melakukan Pengawasan dalam Mengambil Keputusan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	7	28
2.	Baik	17	68
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 5 ada 17 orang (68%) menyatakan baik, 7 org (28%) sangat baik, hanya 1 org (4%) cukup baik

Tabel 6. Distribusi frekuensi responden menyelesaikan konflik dalam pekerjaan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	1	4
2.	Baik	22	88
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 6 ada 22 orang (88%) menyatakan baik, sisanya 1 orang (4%) sangat baik, 2 orang (8%) cukup baik.

3. Data Pencegahan penyimpangan

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Menghindari Mangkir Kerja

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	5	20
2.	Baik	15	60
3.	Cukup baik	5	20
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 7 ada 15 orang (60%) menyatakan baik, dan sisanya 5 orang (20%) sangat baik, 5 orang (20%) baik

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Patuh terhadap Peraturan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	21	84
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 8 sebanyak 21 orang (84%) menyatakan baik, 2 (8%) sangat baik, dan 2 orang (8%) cukup baik.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Responden Tidak Melakukan Pelanggaran

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	3	12
2.	Baik	19	76
3.	Cukup baik	3	12
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 9 Ada 19 (76%) menyatakan baik, sebanyak 3 orang (2%) cukup baik, sisanya 3 orang (12%) sangat baik.

4. Data Perbaikan sikap

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden dalam Menanamkan Kejujuran

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	7	28
2.	Baik	17	68
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 10 sebanyak 17 orang (68%) menyatakan baik, 7 (28%) sangat baik, 1 orang (4%) cukup baik.

B. Variabel Komitmen (X_2)

1. Keyakinan

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden dalam Penyelesaian Pekerjaan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	6	24
2.	Baik	18	72
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 11 sebanyak 18 orang reponden (72%) menyatakan cukup baik, 6 orang (24%) sangat baik, 1 orang (4%) menyatakan cukup baik.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Responden dalam Keterbukaan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	6	24
2.	Baik	17	68
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 12 sebanyak 17 (68%) menyatakan baik, 6 orang (24%) sangat baik,2 orang (8%) cukup baik.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Responden dalam Kerjasama

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	9	36
2.	Baik	14	56
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 13 ada 14 org (56%) menyatakan baik,9 org (36%) sangat baik, 2 org (8%) cukup baik.

2. Kemauan

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Responden dalam Peraturan Kerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	5	20
2.	Baik	19	76
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 14 ada 19 orang (76%) menyatakan baik, 5 orang (20%) sangat baik dan 1 orang (4%) menyatakan cukup baik.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Nilai-Nilai sesuai Visi Misi

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	21	84
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 15 sebanyak 21 (84%) menyatakan baik, 2 orang (8%) sangat baik,dan 2 orang (8%) cukup baik.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Responden dalam Integritas Kepentingan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	5	20
2.	Baik	16	64
3.	Cukup baik	4	16
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 16 sebanyak 16 (64%) orang menyatakan baik, 5 orang (20%) sangat baik, dan 4 orang (16%) cukup baik.

3. Keinginan

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Responden dalam Penilaian Terhadap Citra Puskesmas

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	19	76
3.	Cukup baik	4	16
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 17 sebanyak 19 (76%) menyatakan baik, 2 orang (8%) sangat baik, dan 4 (16%) cukup baik.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Merasa Bangga

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	20	80
3.	Cukup baik	3	12
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 18 sebanyak 20 (80%) menyatakan baik, 2 orang (8%) sangat baik, 3 orang (12%) cukup baik.

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Responden dalam Pengabdian

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	7	28
2.	Baik	17	68
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 19 sebanyak 17 (68%) menyatakan baik, 7 orang (28%) sangat baik, 1 orang (4%) cukup baik.

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Dukungan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	10	40
2.	Baik	15	60
3.	Cukup baik		-
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 20 sebanyak 15 orang (60%) menyatakan baik, dan 10 orang (40%) sangat baik.

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Kuantitas

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Jumlah Volume Kerja

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	17	68
3.	Cukup baik	6	24
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 21 sebanyak 17 orang (68%) menyatakan baik, sebanyak 2 orang (8%) menyatakan sangat baik, 6 orang (24%) cukup baik.

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Besarnya Beban Kerja

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	1	4
2.	Baik	20	80
3.	Cukup baik	4	16
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 22 sebanyak 20 (80%) menyatakan baik, 1 orang (4%) sangat baik, 4 orang (16%) cukup baik.

Tabel 23. Distribusi Frekuensi Rresponden dalam Hal Pembagian Kerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	4	16
2.	Baik	19	76
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 23 tanggapan orang sebanyak 19 (76%) menyatakan baik, sisanya 4 orang (16%) sangat baik dan 2 orang (8%) cukup baik.

2. Kualitas

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Responden dalam Pendidikan Formal

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	22	88
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 24 sebanyak 22 (88%) menyatakan baik, 2 org (8%) sangat baik, 1 org (4%) cukup baik.

Tabel 25. Disitribusi Frekuensi Responden dalam Pelatihan dan Keterampilan Kerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	5	20
2.	Baik	17	68
3.	Cukup baik	3	12
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 25 sebanyak 17 (68%) menyatakan baik, 5 orang (20%) sangat baik dan 3 orang (12%) cukup baik.

Tabel 26. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Keikutsertaan Diskusi atau Seminar

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	22	88
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 26 sebanyak 22 (88%) menyatakan baik, 2 orang (8%) sangat baik, 1 orang (4%) cukup baik.

3. Kemandirian

Tabel 27. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Kemampuan Bekerja Sendiri

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	3	12
2.	Baik	18	72
3.	Cukup baik	4	16
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 27 sebanyak 18 (72%) menyatakan baik, 3 orang (12%) sangat baik, 4 orang (16%) cukup baik.

Tabel 28. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Menjaga Potensi terhadap Pekerjaan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	4	16
2.	Baik	20	80
3.	Cukup baik	1	4
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 28 sebanyak 20 orang (80%) menyatakan baik, 4 orang (16%) sangat baik, 1 orang (4%) cukup baik.

Tabel 29. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Belajar Memahami Setiap Pekerjaan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	3	12
2.	Baik	20	80
3.	Cukup baik	2	8
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	-
	Total	25	100

Tabel 29 sebanyak 20 orang (80%) menyatakan baik, 3(12%) sangat baik dan 2 (8%) cukup baik.

4. Prakarsa

Tabel 30. Distribusi Frekuensi Responden dalam Hal Memiliki Inisiatif

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat baik	2	8
2.	Baik	20	80
3.	Cukup baik	3	12
4.	Kurang baik	-	-
5.	Tidak baik	-	
	Total	25	100

Tabel 30 sebanyak 20 (80%) menyatakan baik, 2 (8%) orang sangat baik, 3 (12%) cukup baik.

D. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Tabel 31. Perbandingan antara Nilai t_{hitung} dengan Nilai t_{Tabel} pada Taraf nyata (5%)

Var	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{Tabel}	r^2	Prob
X_1	4.023	1.708	0.580	0.000

Tabel 31 variabel X_1 mempunyai nila t_{hitung} > nilai t_{Tabel} berarti variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala.

E. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Tabel 32. Perbandingan antara Nilai t_{hitung} dgn Nilai t_{Tabel} pada Taraf nyata (5%)

Var	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{Tabel}	r^2	Prob
X_2	3.728	1.708	0.550	0.000

Tabel 32 variabel X_2 mempunyai nilai t_{hitung} > nilai t_{Tabel} berarti variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala.

F. Pengaruh secara serentak pengawasan (X_1) dan komitmen (X_2) Terhadap Kinerja pegawai

Tabel 23. Hasil Uji F Pengaruh Pengawasan dan Komitmen secara Serentak terhadap Kinerja

F_{Hitung}	F_{Tabel}	R	R Square	Sig α = 0,05
136.503	4.349	0.770	0.592	0,000

Uji serentak (Uji F) dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf nyata α = 0,05. Dari hasil perhitungan data pada Tabel 1.43 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 136.503> F_{Tabel} 4.349 dengan probabilitas sebesar 0,000, hal ini berarti pada taraf nyata α=0,05 dapat dikatakan bahwa X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh berarti terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala.

Tabel 24. Hasil Analisis Regresi Pengawasan dan Komitmen terhadap Kinerja

No	Var	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Prob
1	(X1)	0.237	4.023	0.000
2	(X2)	0.379	3.728	0.000
		R. Squared = 0.592	F. Ratio = 136.503	
		Multiple R = 0.770	Probabilitas = 0,000	
		Constanta = 1.607	D. W. = 2.046	

Tabel 24 Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 1.607 + 0.237 (X_1) + 0.379 (X_2) + e$

PEMBAHASAN

Berdasarkan persamaan regresi bahwa pengawasan yang telah dimiliki oleh pegawai akan cenderung meningkat positif sebesar 0.237 seiring semakin membaiknya sistem pengawasan yang dilakukan dan komitmen juga meningkat positif 0.379 seiring diperhatikannya kebutuhan. Secara bersamaan kinerja meningkat sebesar 1.607 seiring makin membaiknya kinerja pegawai Puskesmas anjir Muara Kab. Barito Kuala.

Pelaksanaan pengawasan sesuai birokrasi, menindaklanjuti jalannya pengawasan, aktif melakukan pengawasan secara internal dan eksternal, memberikan contoh ketauladan, melakukan pengawasan dalam mengambil keputusan, menyelesaikan konflik dalam pekerjaan, menghindari mangkir kerja, patuh terhadap peraturan,

tidak melakukan pelanggaran, dan menanamkan kejujuran dapat berjalan lancar ditujukan kepada terwujudnya Pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala yang profesional khususnya dalam melayani, mengayomi dan menumbuhkan prakarsa dan peran aktif tehadap pelayanan.

Pengawasan pada hakikatnya usaha untuk mengetahui kondisi kegiatan yang sedang dilakukan apakah kegiatan tersebut telah mencapai sasaran yang di tentukan. Apabila terjadi penyimpangan tindakan apa yang diperlukan untuk mengatasi penyimpangan tersebut (4).

Pada prinsipnya. tugas pegawai melayani kepentingan umum sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing sejalan dengan dinamika pelaksanaan otonomi kesehatan maka cakupan tugas Pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala tampak semakin kompleks dan krusial, sehingga membutuhkan SDM yang berkualitas, profesional dan mempunyai komitmen yang baik terhadap pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan pendapat Stoner (dalam Elmi M, 2012) bahwa komitmen terhadap organisasi adalah keadaan dimana individu menjadi terikat oleh aktivitasnya, dan selanjutnya tetap mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya (3).

Komitmen yang diberikan melalui penyelesaian pekerjaan, keterbukaan, kerjasama, peraturan kerja, nilai-nilai sesuai misi dan visi, integrasi kepentingan, penilaian terhadap citra puskesmas, merasa bangga, pengabdian dan dukungan rata-rata dijawab baik pada dasarnya mampu meningkatkan kinerja Pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala. Keberhasilan menjalankan tugas bagi Pegawai sangat berhubungan dengan bidang tugas dan pekerjaan yang dirancang sedemikian rupa untuk memudahkan terhadap penyelesaian berbagai permasalahan

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala karena berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{Tabel}$ dan terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala karena berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{Tabel.}$
2. Terdapat pengaruh pengawasan dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala karena berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel.}$
3. Pengawasan (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala setelah dibuktikan melalui besarnya Nilai T_{hitung} dibandingkan dengan nilai T_{hitung} pada Komitmen (X2). Hal itu dapat dibuktikan melalui hipotesis bahwa pengawasan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menghaturkan terimakasih kepada Kepala Puskesmas Anjir Muara Kab.Barito Kuala dan jajarannya yang telah memfasilitasi sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Direktur Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat Pedoman Pelaksanaan Jaminan Mutu di Puskesmas. Jakarta: Departemen Kesehatan RI, 2008.
2. Farida. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perberdayaan dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Riau. Tesis. Malang: Universitas Brawaijaya, 2008.
3. Elmi M. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan iklim Organisasi terhadap kinerja Bagian Pengelolaan Obat Puskesmas Sampit. Tesis. Malang: STIE Ind Malang, 2012.
4. Ratna K. Pengaruh Disiplin dan Pegawasan Langsung terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Kalimantan Tengah. Tesis. Banjarmasin: STIA Bina Banua, 2008.