

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS  
KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO**

**Oleh  
PUTRI REGITAWATI PANIGORO**

**E2119045**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian

guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
TAHUN 2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGAWASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS  
KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO**

Oleh

**PUTRI REGITAWATI PANIGORO**

**E2119045**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo,      Juni 2024

**Pembimbing I**



**Wiwin L Husin, SE.,MM**  
**NIDN: 0923088302**

**Pembimbing II**



**Anggriani Husain, SE.,MM**  
**NIDN: 0926049203**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGAWASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PUSKESMAS KABILA BONE KABUPATEN  
BONE BOLANGO**

Oleh  
**PUTRI REGITAWATI PANIGORO**  
**E2119045**

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu  
(S1) Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Poppy Mu'jizat, SE.,MM**  
(Ketua Penguji)
2. **Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si**  
(Anggota Penguji)
3. **Benny Rumambie, SE., MM**  
(Anggota Penguji)
4. **Wiwin L. Husin, SE., MM**  
(Pembimbing Utama)
5. **Anggriani Husain, SE., MM**  
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui



**Dekan Fakultas Ekonom**

**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
**NIDN: 0928116901**



**Ketua Program Studi Manajemen**

**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN: 0921108502**

## **HALAMAN PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa skripsi *Pengaruh Faslitas kerja dan Pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango* adalah karya saya dibawah arahan dari pembimbing. Skripsi ini belum pernah diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun dan bebas dari unsur plagiat. Sumber informasi yang berasal atau d kutip dari karya yang diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicatumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini. Apabila dikemudian hari ditemukan unsur-unsur plagiat maka saya bersedia menerima hukum dan akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Gorontalo, 01 Juli 2024

**PUTRI REGITAWATI PANIGORO**

**NIM. E2119045**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”**

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

**“Rahmat sering datang kepada kita dalam bentuk kesakitan, kehilangan dan kekecewaan, tetapi kalau kita sabar, kita akan segera melihat bentuk aslinya”** (Joseph Addison).

Kupersembahkan karya kecil ini kepada orang tuaku tercinta, papa sambung (Yura Salehe), mama (Erlin Musa), Papa kandung (Ardin Panigoro) dan kakak angkatku (Srigita Rahma Dukalang S.KM) serta Keluarga Besar yang telah membantu dan sabar menunggu keberhasilan dan kesuksesan dalam menyelesaikan studi ini, selalu memberikan doa dan dukungan moril maupun materil dengan ikhlas dan tabah, serta selalu memberikan semangat dalam bentuk apapun.

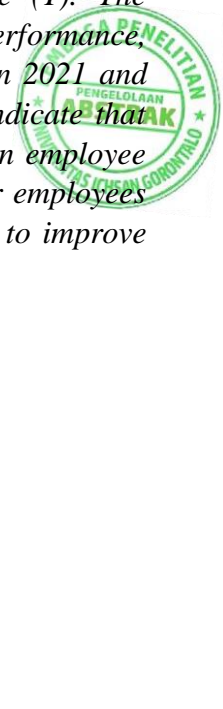
**ALMAMATER TERCINTA  
TEMPAT MENIMBA ILMU  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
JURUSAN MANAJEMEN  
2024**

## **ABSTRACT**

***PUTRI REGITAWATI PANIGORO. E2119045. THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KABILA BONE PUBLIC HEALTH CENTER IN BONE BOLANGO REGENCY***

*This study aims to find to what extent the effect of work facilities (X1) and work supervision (X2) on employee performance (Y) at Kabila Bone Public Health Center in Bone Bolango Regency. The method used in this study is through a quantitative and qualitative approach with descriptive presentation. The data collection is always faced with the object to be studied, namely the activities or events that occur. The population and sampling technique used in this study is the survey method. The data collection techniques are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method is the path analysis. The results of the first test show that work facilities (X1) and work supervision (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). The performance in 2021-2022 was seen to have decreased employee performance, where the average employee performance assessment reached 82.8 in 2021 and decreased to 82 in 2022. The results of the second hypothesis test indicate that partially the variable of work facilities (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The performance of the Kabila Bone Health Center employees described above indicates that some problems need to be considered to improve their performance.*

***Keywords: work facilities, work supervision, employee performance***



## ABSTRAK

### **PUTRI REGITAWATI PANIGORO. E2119045. PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan penyajian secara deskriptif. Pengumpulan data selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kinerja tahun 2021-2022 terlihat mengalami penurunan kinerja pegawai, dimana rata-rata penilaian kinerja pegawai mencapai 82,8 pada tahun 2021 dan mengalami penurunan menjadi 82 pada tahun 2022. Hasil pengujian Hipotesis kedua menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kinerja pegawai Puskesmas Kabila Bone yang diuraikan di atas menandakan adanya permasalahan yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci: fasilitas kerja, pengawasan kerja, kinerja pegawai



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango** yang merupakan persyaratan dan pertanggungjawaban akademik penulis dalam mengakhiri masa studi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Muasafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen. Ibu Wiwin L. Husin, SE.,MM selaku pembimbing I. Ibu Anggriani Husain.,SE.MM selaku pembimbing II. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Puskesmas Kabila Bone yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.



Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 01 Juli 2024

Penulis,

(Putri Regitawati Panigoro)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

2.1 Kajian Pustaka .....	11
2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	11
2.1.2 Macam-Macam Fasilitas Kerja.....	12
2.1.3 Indikator Fasilitas Kerja .....	13
2.1.4 Pengertian Pengawasan Kerja .....	13
2.1.5 Pengawasan Efektif.....	15
2.1.6 Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja .....	16
2.1.7 Pengertian Kinerja .....	18
2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.1.9 Indikator Kinerja.....	21
2.1.10 Penelitian Terdahulu .....	22
2.2 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3 Hipotesis .....	24

## **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian.....	25
3.2 Metode Penelitian .....	25
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	25
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	26
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	30
3.2.7 Metode Analisis Data.....	34
3.2.8 Pengujian Hipotesis .....	35

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	37
4.2	Hasil Penelitian .....	40
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden .....	40
4.2.2	Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	42
4.2.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
4.2.4	Analisis Data Statistik .....	49
4.2.5	Pengujian Hipotesis .....	51
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian .....	53
4.3.1	Fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango .....	53
4.3.2	Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango .....	56
4.3.3	Pengawasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango .....	59

#### **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	63
5.2	Saran .....	43

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	65
<b>LAMPIRAN</b> .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Kabila Bone Tahun 2021-2022 .....	7
2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
3.1 Operasionalisasi Variabel Fasilitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Pegawai.....	26
3.2 Daftar Pilihan Kuesioner .....	27
3.3 Koefisien Korelasi .....	32
4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	40
4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	42
4.6 Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kerja (X1) .....	44
4.7 Tanggapan Responden tentang Pengawasan Kerja (X2) .....	44
4.8 Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai (Y).....	46
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Fasilitas kerja (X1).....	47
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan Kerja (X1).....	48
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	49
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Kinerja pegawai (Y) .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran .....	23
3.1 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	34
4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango..	39
4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Permohonan Menjadi Responden .....	68
2. Persetujuan Menjadi Responden .....	69
3. Kuesioner Penelitian .....	70
4. Master Tabel Penelitian .....	73
5. Hasil Analisis SPSS .....	77
6. Hasil Tes Turnitin .....	82
7. Surat Pengambilan Data Awal .....	83
8. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	84
9. Dokumentasi Penelitian .....	85
10. <i>Curriculum Vitae</i> .....	86

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang mengalami pertumbuhan yang pesat mewajibkan setiap organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tren secara cepat guna menjaga stabilitasnya. Proses adaptasi ini menjadi kunci bagi kelangsungan hidup organisasi, dan implementasinya hanya dapat berhasil dengan memanfaatkan sumber daya internal yang dimiliki oleh masing-masing entitas. Salah satu sumber daya utama yang menjadi fondasi keberhasilan adalah sumber daya manusia. Meskipun sering dianggap sebagai elemen sederhana, masyarakat atau pegawai dalam suatu organisasi sebenarnya merupakan aset besar yang memegang peran krusial. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan yang tak terduga, memastikan kelangsungan dan relevansinya di tengah ketidakpastian yang terus berkembang.

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk beradaptasi. Sumber daya manusia tidak hanya sekadar elemen pelengkap, melainkan elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan masa kini. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berfokus pada pengembangan keterampilan adaptasi menjadi sangat esensial. Dengan memiliki tim yang terampil dan mampu beradaptasi, organisasi

dapat lebih lincah dan responsif terhadap perubahan teknologi dan lingkungan bisnis yang dinamis, membantu menjaga daya saingnya dalam era yang terus berubah.

Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) tidak hanya sekadar salah satu aset organisasi, melainkan juga memiliki nilai dan karakteristik yang unik, berbeda dari faktor-faktor lainnya. Bagaimana suatu organisasi merumuskan kebijakan dan mencapai tujuan yang diinginkan sangat tergantung pada kualitas dan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peran sentral dalam upaya mencapai dan memelihara kesuksesan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan seringkali dapat dilihat melalui kualitas pegawai yang dimilikinya.

Kualitas pegawai yang baik membawa dampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pegawai yang memiliki keunggulan dalam keterampilan, dedikasi, dan kinerja akan menjadi pendorong utama kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pengukuran kualitas pegawai sering kali tercermin dalam hasil kerja atau kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia yang baik tidak hanya berfokus pada perekrutan yang tepat, tetapi juga pada pengembangan dan pemeliharaan kualitas pegawai sehingga organisasi dapat terus berkembang dan bersaing.

Fasilitas kerja dan komunikasi adalah dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah uraian tugas, otonomi, target kerja, komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja,



peluang berkarir dan fasilitas kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Husnan (2002), fasilitas kerja adalah salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016) dan Rifai'i (2019), bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budiyanto (2013: 2) menggarisbawahi pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam struktur organisasi dengan menganggapnya sebagai suatu aset yang memerlukan perhatian dan pemberdayaan khusus. Dalam pandangan ini, fokus pada SDM dianggap krusial untuk menciptakan tingkat daya saing yang tinggi bagi individu maupun pegawai di lingkungan organisasi. Dengan demikian, upaya untuk memperhatikan dan memberdayakan SDM tidak hanya sebatas kebijakan perusahaan, melainkan sebuah langkah strategis yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui proses pengembangan keterampilan menjadi suatu langkah kunci dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya di dalam lingkungan organisasi.

Organisasi mana pun menginginkan kontribusi terbaik dari setiap pegawai untuk mencapai tujuan bersama, karena tingkat keberhasilan suatu organisasi tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap anggota tim. Mangkunegara (Arilaha et al. (2018: 5) mengemukakan pandangan bahwa

kinerja individu adalah hasil dari pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan, di mana seorang pegawai menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan kepadanya. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya menjadi tolak ukur kesuksesan individu, tetapi juga menjadi cerminan kesuksesan keseluruhan organisasi.

Organisasi pemerintahan secara berkesinambungan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga menjadi esensial untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja, baik yang bersifat positif maupun negatif. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai mencakup ketersediaan fasilitas kerja dan pengawasan kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif, penggunaan alat atau sarana pendukung yang mendukung kegiatan sehari-hari dalam organisasi menjadi sangat penting. Fasilitas yang beragam dalam bentuk, jenis, dan manfaatnya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kapasitas organisasi untuk memastikan optimalitas kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, peran fasilitas kerja tidak hanya bersifat fungsional, melainkan juga strategis dalam mendukung produktivitas dan efisiensi pegawai. Pengawasan kerja, sebagai faktor lain yang ditekankan dalam penelitian ini, menjadi kunci dalam mengelola kinerja pegawai dengan memberikan arahan dan pengawasan yang sesuai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor seperti ketersediaan fasilitas kerja dan pengawasan kerja menjadi landasan penting bagi keberhasilan upaya organisasi pemerintahan dalam meningkatkan kualitas dan hasil kinerja pegawai.

Fasilitas diartikan sebagai alat bantu yang mendukung kelancaran pelaksanaan fungsi tertentu. Sementara itu, Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja mencakup keseluruhan perangkat dan materi yang digunakan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik pada tingkat individual maupun kelompok. Sebaliknya, Moekijat (2016) memberikan definisi sederhana tentang fasilitas kerja sebagai sarana fisik yang berperan dalam mengolah suatu input menuju output yang diinginkan.

Pemahaman tentang fasilitas kerja mencakup aspek alat, bahan, lingkungan, metode, dan pengaturan kerja, yang semuanya berperan dalam mendukung kelancaran dan efisiensi pelaksanaan tugas. Definisi ini memberikan gambaran tentang keragaman elemen yang terlibat dalam memastikan bahwa kegiatan organisasi dapat berlangsung optimal. Oleh karena itu, keseluruhan pemahaman terhadap fasilitas kerja memberikan landasan yang kokoh dalam mencapai efektivitas operasional, baik pada tingkat individu maupun organisasional.

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango merupakan Lembaga kesehatan tingkat pertama yang memiliki tugas dan fungsi kritis dalam memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Salah satu peran utamanya adalah menyediakan pelayanan kesehatan ibu dan anak, termasuk perawatan prenatal, postnatal, serta pemeriksaan dan imunisasi untuk anak-anak. Selain itu, puskesmas juga bertanggung jawab atas pencegahan dan pengendalian penyakit menular, melalui program imunisasi dan tindakan pencegahan lainnya. Puskesmas juga berperan

dalam memberikan layanan gizi, pelayanan pengobatan untuk penyakit umum, dan pengawasan kesehatan lingkungan, termasuk sanitasi dan air minum. Selain itu, puskesmas aktif dalam kegiatan promosi kesehatan dan kampanye untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya hidup sehat.

Pegawai Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango memegang peran krusial dalam menyediakan layanan kesehatan primer kepada masyarakat. Dengan tugas utama memberikan perawatan prenatal dan postnatal, pelayanan kesehatan anak, imunisasi, dan pengobatan penyakit umum, mereka menjadi garda terdepan dalam memastikan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan dasar. Selain itu, pegawai Puskesmas juga aktif dalam program pencegahan penyakit, seperti imunisasi, dan memberikan penyuluhan kesehatan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pola hidup sehat. Peran edukatif mereka mencakup aspek gizi dan upaya pencegahan penyakit, sehingga membantu masyarakat membuat keputusan yang lebih baik terkait kesehatan mereka. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Puskesmas juga terlibat dalam manajemen data kesehatan, mengumpulkan dan mengelola informasi yang krusial untuk perencanaan kebijakan kesehatan dan pengambilan keputusan.

Dengan menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan profesionalisme, pegawai Puskesmas berkontribusi terhadap peningkatan kesehatan masyarakat dan kualitas hidup di kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango. Adapun laporan kinerja pegawai Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Kabila Bone  
Tahun 2021-2022

Unsur yang dinilai	2021	2022	Perbandingan	Keterangan
Orientasi pelayanan	84	85	Naik	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
Integritas	82	80	Turun	
Komitmen	83	84	Naik	
Disiplin	83	80	Turun	
Kerjasama	82	81	Turun	
Jumlah	414	410	Turun	
Rata-rata	82.8	82	Turun	

Sumber: Puskesmas Kabila Bone (2023)

Tabel 1.1 menggambarkan hasil penilaian kinerja pegawai Puskesmas Kabila Bone Tahun 2021-2022. Data tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai Puskesmas Kabila Bone berada pada kriteria kinerja yang baik. Akan tetapi, jika melihat perbandingan kinerja tahun 2021-2022 terlihat terjadi penurunan kinerja pegawai, dimana rata-rata penilaian kinerja pegawai mencapai 82,8 pada tahun 2021 dan mengalami penurunan menjadi 82 pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum mencapai target tersebut yang mengindikasikan kontribusi berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai.

Fenomena kinerja pegawai Puskesmas Kabila Bone yang diuraikan di atas menandakan adanya permasalahan yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Salah satu dugaan penyebabnya adalah kurangnya dukungan dari segi fasilitas kerja untuk tenaga medis dan pengawasan terhadap aktivitas pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi fisik Puskesmas

Kabila Bone belum optimal dalam mendukung kinerja pegawai. Beberapa fasilitas, seperti pendingin, masih belum terpenuhi sepenuhnya. Hal ini menimbulkan dampak negatif terhadap perbaikan kantor dan fasilitas lainnya yang dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Kemudian, pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone dilakukan secara langsung dan tidak langsung. secara langsung dilakukan oleh pimpinan puskesmas yang selalu mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dan dilakukan juga pada saat apel kerja. Secara tidak langsung melalui dokumen tertulis berupa rekam absensi pegawai dan dokumen sasaran kinerja pegawai (SKP) yang sekaligus dapat mencerminkan perilaku kerja dan etos kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak di teliti nantinya, yaotu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango

2. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu fasilitas kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango

## 3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat (Syahrianti, 2018).

Menurut Moenir (2016: 197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi & Hamdani (2019: 389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Menurut Sari (2016) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah

semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Menurut Koyong (2011: 11), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu adanya fasilitas kantor yang baik. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas organisasi sehingga pegawai lebih mudah menjalankan aktivitas pekerjaannya.

### **2.1.2 Macam-Macam Fasilitas Kerja**

Menurut Barry (2012) macam-macam fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Mendapatkan Reward**

Reward pada organisasi tidak harus berupa benda atau materi namun juga dapat berbentuk pujian atau apa saja yang membuat para pegawai senang. Pimpinan harus memperhatikan pemberian reward untuk membuat kenyamanan dan kepuasan pegawai agar bekerja lebih semangat dan lebih baik.

#### **2. Memperoleh Insentif yang sesuai**

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat diberikan bonus guna meningkatkan semangat kerja dan tetap mempunyai kinerja yang baik.

### 3. Mendapatkan Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Fasilitas merupakan faktor penentu pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### **2.1.3 Indikator Fasilitas Kerja**

##### 1. Sesuai Kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

##### 2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap

Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien.

##### 3. Mudah Digunakan

Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

##### 4. Mempercepat Proses Kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.

#### **2.1.4 Pengertian Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja menurut Mac. Farland (Simbolon, 2018: 61) adalah proses yang berupaya untuk mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sejalan dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang ditetapkan. Hal yang sama berlaku dari yang disampaikan oleh Siagian (2019: 112), bahwa pengawasan adalah memantau kinerja semua kegiatan organisasi

untuk memastikan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang membutuhkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Di bawah pengawasan, penyimpangan dapat dihindari sedini mungkin, tanpa pemborosan, rintangan, kesalahan, pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas organisasi. Selain itu, pemantauan merupakan proses untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula, menilai pekerjaan apa yang telah dilakukan, mengevaluasi dan memperbaikinya jika diperlukan (Setyorini, 2013: 197).

Dalam hal pengawasan di lembaga publik, Triadmojo (2019: 5) mengacu pada apa yang disebut pengawasan, jika ada, fungsi pemerintah, yang merupakan bagian dari badan pengelola, dan fungsi organisasi pemerintahan, yang merupakan bagian dari pemerintahan untuk memastikan dan menjamin tujuan, sasaran, dan fungsi organisasi dilakukan dengan benar sesuai dengan instruksi dan peraturan yang berlaku.

Hal ini juga merupakan penilaian terhadap organisasi/pekerjaan untuk memastikan bahwa organisasi/pekerjaan pengawas menjalankan fungsinya dengan baik dan memenuhi tujuan yang ditetapkan. Pengawasan adalah pemantauan, evaluasi, dan pelaporan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk tindakan korektif untuk perbaikan lebih lanjut.

Dari pengertian pengawasan yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan langkah pengawasan yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa adanya langkah-langkah

yang diperlukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, mengevaluasi kinerja pegawai, dan untuk memastikan bahwa tujuan terpenuhi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.1.5 Pengawasan Efektif**

Pengawasan yang efektif menurut Sarwoto (2014: 28) yaitu:

1. Ada elemen presisi di mana informasi harus dipandu dan dapat diandalkan
2. Tepat waktu, yaitu dikumpulkan, dikirim dan dievaluasi dengan cepat dan akurat di lokasi kegiatan perbaikan.
3. Dalam arti yang obyektif dan komprehensif, mudah dipahami.
4. Berfokus pada penyelesaian penyimpangan yang paling sering terjadi.
5. Secara ekonomi nyata, nilai dari sistem kendali harus rendah atau sama dengan manfaat yang diterima.
6. Realisme organisasi yang sejalan dengan realitas yang ada dalam organisasi.
7. Ini dikoordinasikan dengan alur kerja karena dapat mengarah pada operasi yang berhasil atau tidak berhasil dan menjangkau staf yang diperlukan.
8. Bersikaplah fleksibel, beradaptasi dengan situasi yang ada sehingga Anda tidak perlu membuat sistem baru saat kondisi berubah.
9. Sebagai pedoman dan praktek untuk dapat menentukan standar deviasi untuk menentukan koreksi yang akan dilakukan.
10. Diterima oleh anggota organisasi, serta mengarahkan perencanaan, tanggung jawab dan keberhasilan anggota organisasi untuk menjadi pedoman pelaksanaan kerja organisasi.

Kondisi untuk pemantauan dijelaskan oleh Simbolon (2018: 70), persyaratan untuk pemantauan yang efektif:

1. Pengawasan harus terkait dengan rencana dan situasi seseorang.

Sistem dan metode pemantauan harus dijelaskan/diadaptasi sebagai panduan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah direncanakan.

2. Pengawasan harus terkait dengan individu

Sistem informasi dan surveilans dirancang untuk membantu manajer surveilans tertentu dan harus menghubungi individu untuk memperoleh informasi ini. Informasi ini termasuk bendahara, manajer gudang, manajer proyek, dan sebagainya. diambil dengan cara berbeda tergantung pada kepribadiannya.

3. Harus menunjukkan penyimpangan jika pemantauan itu penting

Upaya yang sangat penting untuk menyelaraskan manajemen dengan persyaratan efisiensi dan efisiensi adalah memastikan bahwa mereka ingin menunjukkan secara bilateral. Dengan kata lain, ini mungkin menunjukkan penyimpangan dari implementasi rencana berdasarkan prinsip pemantauan.

4. Pemantauan harus objektif

Pengendalian tujuan adalah pengendalian berdasarkan ukuran atau standar obyektif yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar objektif dapat bersifat kuantitatif (dapat dihitung) dan kualitatif (sulit dihitung). Secara sifatnya kuantitas, misalnya: harga satuan, volume dan volume pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dll. Jika menyangkut orang-orang yang

memiliki sifat berkualitas, misalnya: program pendidikan dan pelatihan pegawai, program penelitian dan pengembangan administrasi publik, program penguatan pengawasan, dan sebagainya.

5. Kontrol harus fleksibel (*flexible*)

Fleksibilitas pemantauan dapat dicapai dengan menerapkan berbagai rencana alternatif sesuai dengan kasusnya. Dalam praktiknya, pemantauan fleksibel hanya dapat digunakan untuk implementasi rencana fleksibel.

6. Pengawasan harus ekonomis

Nilai kontrol harus diperkirakan. Biaya pengendalian agak efektif, jika manfaat sejalan dengan pentingnya pekerjaan, jika biaya dikendalikan tanpa biaya pengendalian, biaya biaya lebih kecil daripada risiko;

### **2.1.6 Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja**

Menurut Siagian (2019:139-140) mengungkapkan bahwa proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik, yakni

1. Pengawasan langsung (*direct control*)

Ialah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk : (a) inspeksi langsung, (b) *on the spot observation*(pengamatan di tempat), (c) *on the spot report*(laporan di tempat), yang sekaligus berarti pengambilan keputusan *on the spot* pula jika diperlukan. Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan -terutama dalam organisasi yang besar- seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu

menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu sering pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

## 2. Pengawasan tidak langsung (*indirect control*)

Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk: (a) tertulis, (b) lisan, (c) tanpa pengawasan. Kelemahan dari pada pengawasan tidak langsung itu ialah bahwa sering para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain, para bawahan itu mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan.

### 2.1.7 Pengertian Kinerja

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas



yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2020: 3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah dalam Nurpratama (2016:5-6) yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak kinerjanya pegawai yang dimilikinya. Setiap pegawai tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja pegawai.

Menurut Mangkunagara dalam Monsow et al. (2018: 7) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow et al. (2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh

tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Wijayanti & Sundiman, 2017: 4).

Menurut Rivai (2014: 321) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

### **2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2019), faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika dalam (Satriani, 2020: 10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
2. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

### **2.1.9 Indikator Kinerja**

Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016: 5-6) mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

1. *Quality* (kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (kuantitas), merupakan jumlah yang di hasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan
3. *Timeless* (waktu penyelesaian), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
4. *Need for supervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar pegawai), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

### 2.1.10 Penelitian Terdahulu

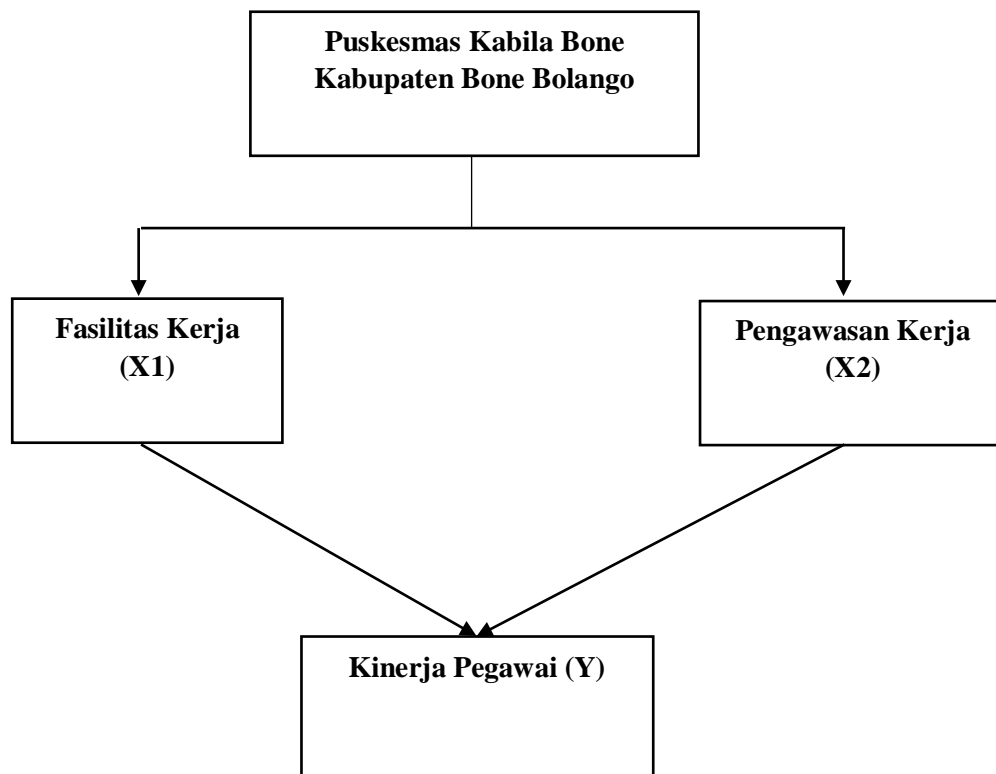
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Harpis & Bahri, 2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Regresi Linear Berganda	secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja, Pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat di simpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
(Syahrianti, 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan	Regresi Linear Berganda	Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Fasilitas kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan
(Manurung et al., 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai	Regresi Linear Berganda	Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Pengawasan secara parsial berpengaruh positif

			terhadap kinerja pegawai; Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Putri Regina, 2024	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango	Analisis Path	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### **2.3 Hipotesis**

1. Fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango
2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Pengawasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang digunakan**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016: 68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*Independent*) yaitu fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaitu kinerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Fasilitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Fasilitas kerja (X1)	Aspek Fasilitas kerja	1. Sesuai kebutuhan 2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap 3. Mudah digunakan 4. Mempercepat proses kerja 5. Menjamin Keamanan dan Kenyamanan	Ordinal
Pengawasan kerja (X2)	Pengawasan langsung	1. inspeksi langsung 2. pengamatan di tempat 3. laporan di tempat	Ordinal
	Pengawasan tidak langsung	1. tertulis 2. lisan 3. tanpa pengawasan	
Kinerja (Y)	Kriteria pengukuran Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian 4. Tanpa memerlukan pengawasan 5. Hubungan antar pegawai	Ordinal

Sumber:

Variabel X1 : Vonny (2016)

Variabel X2 : Siagian (2019)

Variabel Y : Nurpratama (2016)



Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango sebanyak 52 pegawai atau petugas kesehatan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto (2013) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang

maka sebaiknya diambil keseluruhan. Sehingga, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang dengan tidak memasukkan kepala puskesmas sebagai sampel dalam penelitian.

### **3.2.4 Jenis dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- b. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut

harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen”.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien product moment.

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

$y$  = Skor total instrument.

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduan (2012: 280).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak terduga untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut

kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .

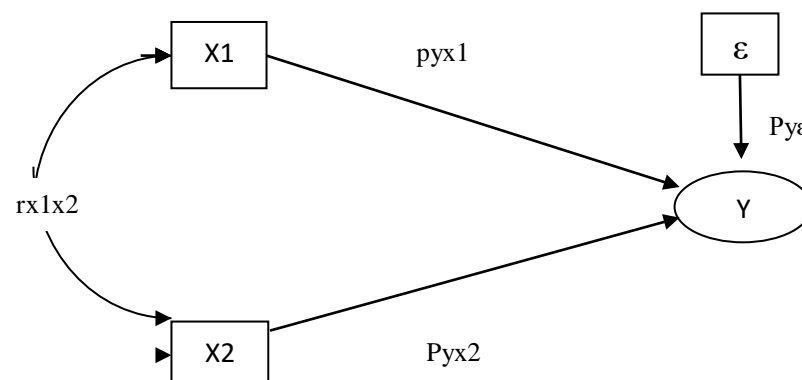
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut:



**Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\varepsilon}$$

Di mana :

$X_1$  : Fasilitas kerja

$X_2$  : Pengawasan kerja

$Y$  : Kinerja

$\varepsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi  $Y$  tapi tidak diteliti

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\varepsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*

4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1, 2, 3$  dan  $4$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py_\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \xleftarrow{\quad} X_1 \xrightarrow{\quad} Y = (Pyx_i) (Pyx_i) ; \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus :  $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i r_{xix_j}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS 21.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango**

Puskesmas Kabila Bone adalah salah satu dari 20 Puskesmas yang berada di Kabupaten Bone Bolango, dengan luas wilayah 143,50 km<sup>2</sup>. Sedangkan Kecamatan Kabila Bone terdiri dari 9 Desa 34 dusun dan Memiliki 2 dusun sulit, yaitu Desa Botubarani, Desa Huangobotu, Desa Biluango, Desa Modelomo, Desa Botutonuo, Desa Molutabu, Desa Bintalahe, Desa Oluhuta, Desa Olele.

Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan strata/tingkat pertama, Puskesmas Kabila Bone bertanggung jawab menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

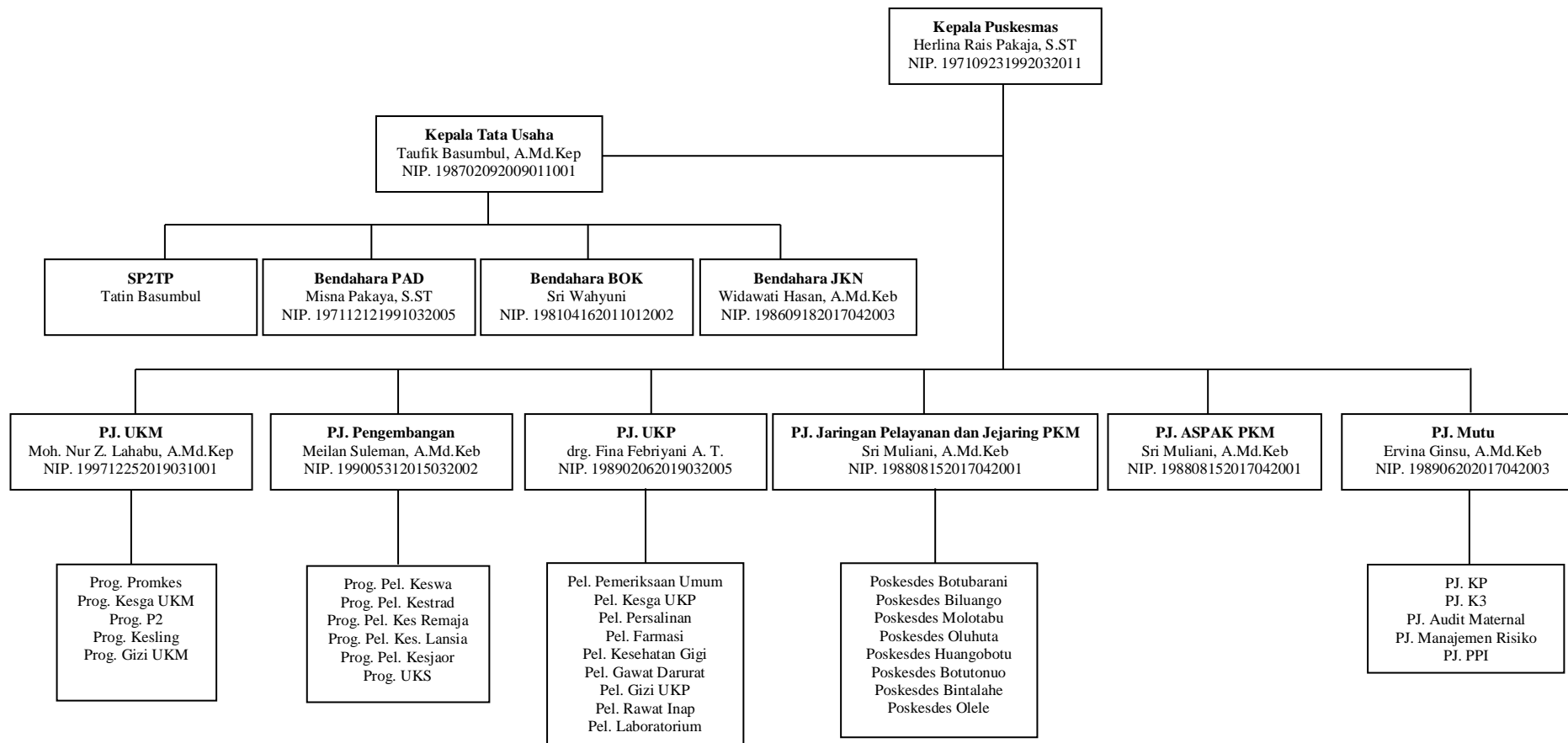
Berdasarkan Surat Kepala Puskesmas Kabila Bone Nomor 440/PKM-KBL.BN/002/I/2023 Tentang Jenis – jenis pelayanan yang ada di Puskesmas Kabila Bone meliputi Upaya Kesehatan Perorangan, yaitu pelayanan yang bersifat pribadi (*private goods*), dengan tujuan utama penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan perorangan tanpa mengabaikan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit melalui pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Serta Upaya Kesehatan Masyarakat adalah pelayanan yang bersifat publik (*public goods*) dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan.

Puskesmas Kabila Bone merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Bolango yang bertanggung jawab menyelenggarakan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat tingkat pertama di wilayah kerja Puskesmas Kabila Bone Kecamatan Kabila Bone, dimana tata kerjanya diatur melalui Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Penjabaran Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pusat Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Bone Bolango yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Bolango Nomor 440/Dikes-BB/282/II/2020 tanggal 24 Februari 2020 tentang Susunan Struktur Organisasi Puskesmas Berdasarkan PMK 43 Tahun 2019.

Puskesmas Kabila Bone mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di Kecamatan Kabila Bone sesuai kedudukan dan atau wilayah kerja dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Bolango. Puskesmas di pimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango**

Struktur Organisasi Puskesmas Kabila Bone berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Bolango Nomor 440/Dikes-BB/282/II/2020 tanggal 24 Februari 2020 dimana dalam struktur tersebut telah mengakomodasi Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Kabila Bone  
Kabupaten Bone Bolango**

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian mendapatkan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-Laki	19	37,3
Perempuan	32	62,7
Jumlah	51	100,0

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, dari 51 orang responden pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang (62,7%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (37,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango adalah berjenis kelamin perempuan.

#### 2. Usia Responden

Hasil penelitian mendapatkan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
20-25 Tahun	6	11,8
26-30 Tahun	15	29,4
31-35 Tahun	16	31,4
36-40 Tahun	10	19,6
>40 Tahun	4	7,8
Jumlah	51	100,0

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan usia, dari 51 orang responden pada penelitian ini sebagian besar berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 16 orang (31,4%), sedangkan paling sedikit berusia >40 tahun sebanyak 4 orang (7,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango adalah berusia 31-35 tahun.

### 3. Pendidikan Responden

Hasil penelitian mendapatkan distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
SMA	4	7,8
Diploma	12	23,5
Sarjana	35	68,6
Jumlah	51	100,0

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, dari 51 orang responden pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 35 orang (68,6%), sedangkan paling sedikit berpendidikan SMA yaitu sebanyak 4 orang (7,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango adalah berpendidikan Sarjana.

### 4. Lama Bekerja Responden

Hasil penelitian mendapatkan distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1-5 Tahun	12	23,5
6-10 Tahun	35	68,6
>10 Tahun	4	7,8
Jumlah	51	100,0

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja, dari 51 orang responden pada penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 35 orang (68,6%), sedangkan paling sedikit telah bekerja selama >10 tahun yaitu sebanyak 4 orang (7,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango telah bekerja selama 6-10 tahun.

#### 4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi} : 5 \times 51 = 255$$

$$\text{Jumlah skor rendah} : 1 \times 51 = 51$$

$$\text{Rentang skala} : \frac{255 - 51}{2} = 102, \text{ dibulatkan menjadi } 102$$

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
51 - 92	Sangat Rendah
93 - 134	Rendah
135 - 176	Sedang
177 - 218	Tinggi
219 - 260	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2024)



Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 51 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Fasilitas Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel fasilitas kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kerja (X1)**

Bobot	Item Pernyataan								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	2.6	2	4	1.8	3	6	2.7
3	4	12	5.2	8	24	10.6	7	21	9.5
4	8	32	13.9	7	28	12.4	12	48	21.8
5	36	180	78.3	34	170	75.2	29	145	65.9
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>230</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>226</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Sumber: Data olahan (2024)

Bobot	Item Pernyataan					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	0.5	1	1	0.5
2	2	4	1.9	2	4	1.8
3	8	24	11.1	9	27	12.4
4	13	52	24.1	10	40	18.4
5	27	135	62.5	29	145	66.8
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>216</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>217</b>	<b>100.0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber: Data olahan (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 51 orang responden yang diteliti, persepsi responden terhadap item-item pernyataan

variabel fasilitas kerja pada pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 230, pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 226, pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 220, pernyataan X1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 216 dan pernyataan X1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor 217. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango fasilitas kerja dipersepsikan tinggi sampai sangat tinggi oleh pegawai.

## 2. Pengawasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengawasan kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang Pengawasan Kerja (X2)**

Bobot	Item Pernyataan								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	3	3	1.4
2	0	0	0.0	1	2	0.9	3	6	2.8
3	5	15	6.4	6	18	7.8	4	12	5.5
4	9	36	15.3	9	36	15.6	8	32	14.7
5	37	185	78.4	35	175	75.8	33	165	75.7
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>236</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>218</b>	<b>100.0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber: Data olahan (2024)

Bobot	Item Pernyataan								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	2	2	0.9	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	0.9	1	2	0.9	1	2	0.9
3	8	24	11.2	8	24	10.9	6	18	7.8
4	13	52	24.2	15	60	27.1	9	36	15.6
5	27	135	62.8	27	135	61.1	35	175	75.8
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>215</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>221</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Sumber: Data olahan (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 51 orang responden yang diteliti, persepsi responden terhadap item-item pernyataan variabel pengawasan kerja pada pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 236, pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 231, pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 218, pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 215, pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 221 dan pernyataan X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 231. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango pengawasan kerja dipersepsikan dipersepsikan tinggi sampai sangat tinggi oleh pegawai

### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai (Y)**

Bobot	Item Pernyataan								
	Y1			Y2			Y3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	0.5	0	0	0.0	3	3	1.4
2	3	6	2.7	3	6	2.7	2	4	1.9
3	6	18	8.1	8	24	10.8	9	27	12.9
4	8	32	14.4	8	32	14.4	9	36	17.1
5	33	165	74.3	32	160	72.1	28	140	66.7
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>222</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>222</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>210</b>	<b>100.0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber: Data olahan (2024)

Bobot	Item Pernyataan					
	Y4			Y5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	0.8
3	1	3	1.3	3	9	3.8
4	14	56	23.4	7	28	11.7
5	36	180	75.3	40	200	83.7
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>239</b>	<b>100.0</b>	<b>51</b>	<b>239</b>	<b>100.0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Sumber: Data olahan (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 51 orang responden yang diteliti, persepsi responden terhadap item-item pernyataan variabel kinerja pegawai pada pernyataan Y.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 222, pernyataan Y.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 222, pernyataan Y.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 210, pernyataan Y.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 239 dan pernyataan Y.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 239. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango kinerja pegawai dipersepsikan tinggi sampai sangat tinggi.

### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 51 responden.

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Fasilitas Kerja (X1)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel fasilitas kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Fasilitas kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
X1.1	0,931	0,632	Valid	0,950	Reliabel (>0,7)
X1.2	0,879	0,632	Valid		
X1.3	0,921	0,632	Valid		
X1.4	0,917	0,632	Valid		
X1.5	0,923	0,632	Valid		

Sumber: Data olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid

dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,632) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan nilai cronbach's alpha sebesar  $0,950 > 0,7$  yang berarti item pernyataan fasilitas kerja reliabel. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja adalah valid dan reliable.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel pengawasan kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan Kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
X2.1	0,942	0,632	Valid	0,972	Reliabel (>0,7)
X2.2	0,970	0,632	Valid		
X2.3	0,981	0,632	Valid		
X2.4	0,959	0,632	Valid		
X2.5	0,936	0,632	Valid		
X2.6	0,930	0,632	Valid		

Sumber: Data olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengawasan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,632) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan nilai cronbach's alpha sebesar  $0,972 > 0,7$  yang berarti item pernyataan pengawasan kerja reliabel. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengawasan kerja adalah valid dan reliable.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja pegawai (Y2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Y1	0,990	0,632	Valid	0,946	Reliabel (>0,7)
Y2	0,957	0,632	Valid		
Y3	0,950	0,632	Valid		
Y4	0,830	0,632	Valid		
Y5	0,924	0,632	Valid		

Sumber: Data olahan (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,632) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan nilai cronbach's alpha sebesar  $0,946 > 0,7$  yang berarti item pernyataan kinerja pegawai reliabel. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

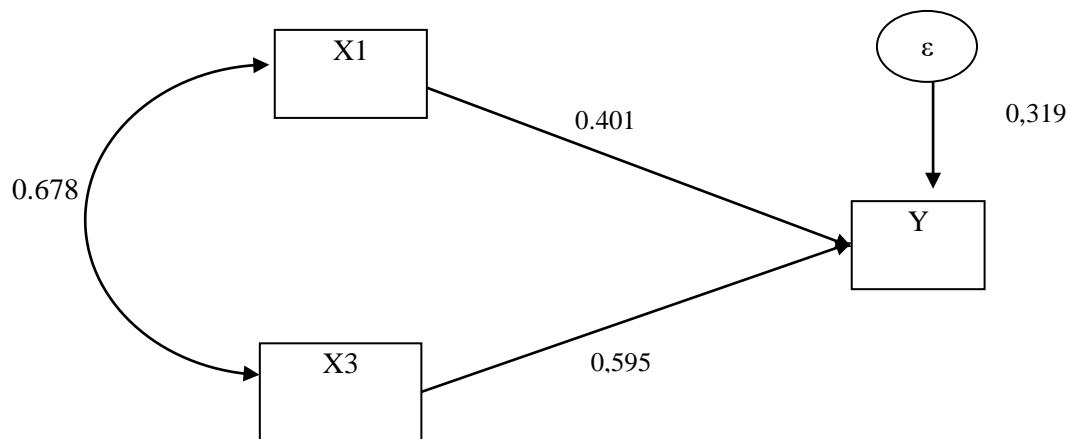
#### 4.2.4 Analisis Statistik

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data

kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2, terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,401X_1 + 0,595X_2 + 0,319\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara fasilitas kerja (X1) dengan pengawasan kerja (X2) sebesar 0,678 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*).

Hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,401 atau 40,1%. Artinya, apabila fasilitas kerja naik 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 40,1%. Besarnya pengaruh pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,595 atau 59,5%. Artinya, apabila pengawasan kerja naik 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 59,5%.



Pengaruh simultan fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,681 atau 68,1%. Artinya apabila fasilitas kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama naik 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,319 atau 31,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2}$ )
		Langsung	Total	
$X_1 \rightarrow Y$	0.401	0.401	40,1%	
$X_2 \rightarrow Y$	0.595	0.595	59,5%	
$\epsilon \rightarrow Y$	0.319	0.319	31,9%	
$X_1$ dan $X_2$				0.681 (68,1%)

Sumber : Hasil olahan data (2024)

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 27,894 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,190 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27,898 > 3,190$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

Pengaruh simultan fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,681 atau 68,1%. Artinya apabila fasilitas kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama naik 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,319 atau 31,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.

Hasil olahan data diperoleh fasilitas kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,401 atau 40,1% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, diterima.

3. Pengawasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.

Hasil olahan data diperoleh pengawasan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,595 atau 59,5% dengan nilai sig sebesar 0,009, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan kerja (X2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, diterima.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.3.1 Fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan fasilitas kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, yang berarti apabila fasilitas kerja dan pengawasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 68,1% terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango. Ini berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja dan semakin efektif pengawasan yang dilakukan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Hasil ini menegaskan pentingnya peran kedua faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai secara optimal.

Fasilitas kerja berkontribusi besar pada kinerja pegawai karena membantu menciptakan kenyamanan, efisiensi, dan keamanan selama bekerja. Ketika fasilitas kerja memadai, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik. Sementara itu, pengawasan kerja yang efektif memberikan arahan yang jelas dan memastikan standar

kerja dipenuhi, sehingga meningkatkan akuntabilitas dan kualitas hasil kerja. Kombinasi dari kedua aspek ini menciptakan efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, terdapat 31,9% pengaruh lain yang tidak dijelaskan oleh fasilitas kerja dan pengawasan kerja. Ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain seperti motivasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, atau hubungan antarpegawai yang juga memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memahami lebih dalam faktor-faktor lain ini, agar organisasi dapat merancang strategi yang lebih menyeluruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Syahrianti (2018) bahwa dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Menurut Moenir (2016:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi & Hamdani (2019: 389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi. Menurut Dobre (2019), fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan

kerja yang disediakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat pegawai lebih produktif atau berkinerja lebih baik.

Pengawasan kerja menurut Mac. Farland (Simbolon, 2018: 61) adalah proses yang berupaya untuk mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sejalan dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang ditetapkan. Hal yang sama berlaku dari yang disampaikan oleh Siagian (2019: 112), bahwa pengawasan adalah memantau kinerja semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang membutuhkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Di bawah pengawasan, penyimpangan dapat dihindari sedini mungkin, tanpa pemborosan, rintangan, kesalahan, pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas organisasi. Selain itu, pemantauan merupakan proses untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula, menilai pekerjaan apa yang telah dilakukan, mengevaluasi dan memperbaikinya jika diperlukan (Setyorini, 2013: 197).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Harpis & Bahri (2020) yang mendapati bahwa bahwa ada pengaruh secara simultan antara fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel fasilitas kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.2 Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango**

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh fasilitas kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, dimana bila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sebagaimana fakta dilapangan bahwa Fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam mendukung seluruh rangkaian pekerjaan di Puskesmas Kabila Bone, Kabupaten Bone Bolango. Hal ini diperkuat oleh hasil tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor setiap tahunnya terus diadakan guna mendukung pekerjaan pegawai, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih cepat diselesaikan. Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango memiliki fasilitas kerja yang lengkap dan memadai untuk mendukung operasional sehari-hari.

Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango selalu memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini. Jika

terdapat kekurangan fasilitas, pihak puskesmas segera melakukan pengadaan. Fasilitas kerja yang tersedia di kantor juga mudah digunakan oleh pegawai, karena didukung oleh tingkat pendidikan yang tinggi dari para pegawai. Berdasarkan karakteristik responden, banyak pegawai yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk mengoperasikan fasilitas yang ada. Hal ini memastikan bahwa fasilitas kerja dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung kinerja pegawai.

Pengalaman kerja pegawai juga menjadi faktor penting dalam pemanfaatan fasilitas kerja. Kebanyakan pegawai di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango memiliki pengalaman kerja antara 6-10 tahun, yang berarti mereka telah menguasai peralatan kerja yang tersedia. Penguasaan peralatan kerja ini sangat penting untuk memastikan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif. Dengan pengalaman yang cukup, pegawai mampu memaksimalkan penggunaan fasilitas kerja yang ada, sehingga proses pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango tentunya mempercepat seluruh proses pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Fasilitas yang memadai membantu pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Dengan demikian, kinerja pegawai meningkat dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Pengadaan fasilitas kerja yang berkelanjutan juga memastikan bahwa Puskesmas Kabila Bone selalu siap dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Barry (2012) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya nada organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut Husnan (2002) bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Nirwana (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. Mudie dan Cottam dalam Tjiptono & Chandra (2014), mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu adanya fasilitas kantor yang baik. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Manurung et al. (2021) yang mendapati bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,249 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja



secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 4,249.

#### **4.3.3 Pengawasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Besarnya pengaruh pengawasan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, dimana bila pengawasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengawasan kerja memiliki pengaruh yang rendah.

Pengawasan kerja yang rendah di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango disebabkan oleh kurangnya penerapan pengawasan pada seluruh rangkaian kerja yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Puskesmas. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil oleh mereka berada dalam kerangka kerja yang benar dan sesuai dengan standar operasional. Tanpa pengawasan yang memadai, ada risiko bahwa kualitas pelayanan dapat menurun, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh Puskesmas.

Bentuk pengawasan di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango terdiri dari pengawasan langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung lebih menonjol dibandingkan dengan pengawasan tidak langsung. Dalam pengawasan langsung, pimpinan melakukan inspeksi langsung di tempat kerja dan sering melakukan pengamatan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan juga mengharapkan laporan langsung dari pegawai mengenai hasil pekerjaannya. Pendekatan ini memastikan bahwa pimpinan memiliki pemahaman yang baik tentang kinerja pegawai dan dapat memberikan umpan balik secara langsung serta segera menangani permasalahan yang mungkin timbul. Hal ini memungkinkan adanya penyesuaian cepat terhadap prosedur dan standar kerja.

Namun, pengawasan tidak langsung di Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango belum sepenuhnya maksimal. Pegawai jarang melaporkan hasil pekerjaannya secara tertulis kepada pimpinan dan lebih sering menyampaikan laporan secara lisan. Ketidakkonsistenan dalam pelaporan tertulis dapat menyebabkan kurangnya dokumentasi yang diperlukan untuk evaluasi kinerja yang lebih mendalam. Pengawasan tidak langsung yang optimal, seperti melalui laporan tertulis, dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan komprehensif tentang kinerja pegawai. Selain itu, dokumentasi yang baik memungkinkan adanya catatan yang dapat ditinjau kembali untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Kelemahan dalam pengawasan, baik langsung maupun tidak langsung, menyebabkan beberapa pegawai jarang menjalankan pekerjaannya dengan

optimal jika tidak diawasi oleh pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih sangat bergantung pada pengawasan eksternal daripada motivasi intrinsik untuk bekerja dengan baik. Untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango perlu mengembangkan sistem pengawasan yang lebih terpadu dan seimbang antara pengawasan langsung dan tidak langsung. Ini termasuk meningkatkan frekuensi pelaporan tertulis dan memperkuat budaya kerja di mana pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka, baik diawasi maupun tidak diawasi oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Setyorini (2013: 197) bahwa dengan pengawasan, penyimpangan dapat dihindari sedini mungkin, tanpa pemborosan, rintangan, kesalahan, pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas organisasi. Selain itu, pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula, menilai pekerjaan apa yang telah dilakukan, mengevaluasi dan memperbaikinya jika diperlukan

Pengawasan kerja menurut Mac. Farland (Simbolon, 2018: 61) adalah proses yang berupaya untuk mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sejalan dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang ditetapkan. Hal yang sama berlaku dari yang disampaikan oleh (Siagian, 2019: 112), bahwa pengawasan adalah memantau kinerja semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harpis & Bahri (2020), yang mendapatkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai thitung sebesar  $3,172 > t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.
2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.
3. Pengawasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

##### **5.2.1 Bagi Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango**

Puskesmas Kabila Bone disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja dan memperkuat sistem pengawasan agar dapat mendukung kinerja pegawai secara maksimal. Penyediaan fasilitas yang memadai dan pengawasan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Selain itu, manajemen sebaiknya melakukan evaluasi rutin untuk memastikan fasilitas dan pengawasan tetap relevan dengan kebutuhan pegawai serta tantangan pelayanan kesehatan yang terus berkembang.

### **5.2.2 Bagi Pegawai Puskesmas Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango**

Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang sudah tersedia secara maksimal untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh atasan sebaiknya dilihat sebagai bentuk bimbingan dan pengendalian mutu, yang bertujuan untuk membantu pegawai bekerja lebih baik. Pegawai juga diimbau untuk aktif memberikan masukan terkait fasilitas dan sistem pengawasan, sehingga manajemen dapat memahami kebutuhan mereka secara lebih mendalam.

### **5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, pelatihan, budaya organisasi, atau kesejahteraan kerja. Selain itu, penelitian di puskesmas lain atau instansi serupa dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang hubungan antara fasilitas, pengawasan, dan kinerja. Pendekatan kualitatif juga bisa menjadi pilihan untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi pegawai terkait pengaruh fasilitas dan pengawasan kerja terhadap kinerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta), h. 152.
- Arilaha, M. A., Kamis, R. A., & Pratiwi, T. E. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 54–63.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Budiyanto, M. E. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dobre, O. I. (2019). Employee Motivation and Organizational Performance: Review of Applied Socio-Economic Research. *Pro Global Science Association*, 5(1), 53–60.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Husnan, S. (2002). *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada.
- Koyong, A. (2011). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Universitas Negeri Manado.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK*, 1(1), 56–64.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2019). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., . N., Metia, T. A., & . I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.

- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Kedua). Jakarta: Bumi Aksara.
- Monson, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–10.
- Nirwana, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurlaila. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ternate: LepKhairun.
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Airlangga*, 5(3), 1–19.
- Puskesmas Kabila Bone. (2023). *Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Kabila Bone Tahun 2021-2022*. Kab. Bone Bolango.
- Riduan, A. (2012). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 1689–1699.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Enam). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 505–519.
- Sarwoto. (2014). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen* (Enambelas). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Satriani, R. D. (2020). *Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyorini, W. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan Bun. *Juristek*, 2(1), 195–201.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Simbolon, M. M. (2018). *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904–925.
- Syahrianti, N. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 1(1), 1–14.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2014). *PEMASARAN JASA*. yogyakarta: Andi.
- Triadmojo, S. (2019). *Sistem Pengawasan*. Jakarta: LAN.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajemen*, 12(1), 69–85.