

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN

PERNYATAAN ORISINALITAS DAN PUBLIKASI

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|------|
| ABSTRAK | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.3. Rumusan Masalah | 7 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.5. Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| 1.5.1. Kegunaan Teoritis..... | 8 |
| 1.5.2. Kegunaan Praktis | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | 10 |
| 2.1. Kajian Pustaka..... | 10 |
| 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.1.2. <i>Monitoring</i> Evaluasi | 11 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.2.1. Pengertian <i>Monitoring</i> | 11 |
| 2.1.2.2. Pengertian Evaluasi..... | 12 |
| 2.1.2.3. Pengertian <i>Monitoring</i> dan Evaluasi..... | 14 |
| 2.1.2.4. Indikator <i>Monitoring</i> dan Evaluasi | 15 |
| 2.1.3. Komunikasi..... | 16 |
| 2.1.3.1. Pengertian Komunikasi..... | 16 |
| 2.1.3.2. Indikator Komunikasi | 17 |
| 2.1.4. Kinerja | 20 |
| 2.1.4.1. Pengertian Kinerja..... | 20 |
| 2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja..... | 22 |
| 2.1.4.3. Indikator Kinerja | 23 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 24 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| 2.3.1. Pengaruh <i>Monitoring</i> Evaluasi terhadap Kinerja Pegawai..... | 25 |
| 2.3.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai | 26 |
| 2.3.3. Pengaruh <i>Monitoring</i> Evaluasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai..... | 27 |
| 2.4. Hipotesis | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 31 |
| 3.1. Metode yang Digunakan..... | 31 |
| 3.2. Desain Penelitian | 31 |
| 3.3. Operasional Variabel Penelitian | 32 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 34 |
| 3.4.1. Populasi | 34 |
| 3.4.2. Sampel | 34 |
| 3.5. Alat Pengumpul Data | 34 |
| 3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data..... | 36 |
| 3.7. Waktu dan Tempat Penelitian..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 40 |
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 40 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kota Banjar | 40 |
| 4.1.1.1. Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjar | 41 |
| 4.1.1.2. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Banjar | 46 |
| 4.1.2. Karakteristik Responden..... | 46 |
| 4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti | 48 |
| 4.1.3.1. Deskripsi Hasil Penelitian Monitoring Evaluasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar | 49 |
| 4.1.3.2. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar | 57 |
| 4.1.3.3. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar | 65 |
| 4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis..... | 72 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1.4.1. Pengaruh <i>Monitoring</i> Evaluasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar | 72 |
| 4.1.4.2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 73 |
| 4.1.4.3. Pengaruh <i>Monitoring</i> Evaluasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar | 75 |
| 4.2. Pembahasan | 77 |
| 4.2.1. Pengaruh <i>Monitoring</i> Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar | 77 |
| 4.2.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar | 79 |
| 4.2.3. Pengaruh <i>Monitoring</i> Evaluasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 80 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 82 |
| 5.1. Simpulan..... | 82 |
| 5.2. Saran..... | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |
| LAMPIRAN | 86 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel. 1.1. | Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 2 |
| Tabel. 1.2. | Hasil Pra Survey Variabel <i>Monitoring</i> Evaluasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 4 |
| Tabel. 1.3. | Hasil Pra Survey Variabel Komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 6 |
| Tabel. 2.1. | Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 24 |
| Tabel. 3.1. | Operasionalisasi Variabel..... | 32 |
| Tabel. 3.2. | Kategori Jawaban..... | 34 |
| Tabel. 3.3. | Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 36 |
| Tabel. 3.4. | Jadwal Penelitian..... | 37 |
| Tabel. 4.1. | Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 45 |
| Tabel. 4.2. | Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 45 |
| Tabel. 4.3. | Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 46 |
| Tabel. 4.4. | Kriteria Penilaian..... | 47 |
| Tabel. 4.5. | <i>Input</i> Dalam <i>Monitoring</i> Evaluasi Berhubungan Dengan | |

| | |
|------------|----|
| Biaya..... | 47 |
|------------|----|

| | | |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel. 4.6. | <i>Input Dalam Monitoring</i> Evaluasi Berhubungan dengan Waktu..... | 48 |
| Tabel. 4.7. | <i>Input Dalam Monitoring</i> Evaluasi Berhubungan dengan Personalia..... | 48 |
| Tabel. 4.8. | <i>Input Dalam Monitoring</i> Evaluasi Berhubungan dengan Perlengkapan..... | 49 |
| Tabel. 4.9. | Dalam <i>Monitoring</i> Evaluasi Memerlukan Tindakan Perencanaan yang Tepat..... | 49 |
| Tabel. 4.10. | Dalam <i>Monitoring</i> Evaluasi Memerlukan Data <i>Baseline</i> | 50 |
| Tabel. 4.11. | Dalam <i>Monitoring</i> Evaluasi Memerlukan Indikator Capaian.. | 50 |
| Tabel. 4.12. | Dalam <i>Monitoring</i> Evaluasi Memerlukan Hasil dan Mekanisme Praktis Dalam Pelaksanaan yang Meliputi Tindakan-Tindakan..... | 51 |
| Tabel. 4.13. | <i>Monitoring</i> Evaluasi Dalam Organisasi Memberikan Hasil yang Diharapkan..... | 51 |
| Tabel. 4.14. | <i>Monitoring</i> Evaluasi Dalam Organisasi Memberikan Perubahan..... | 52 |
| Tabel. 4.15. | <i>Monitoring</i> Evaluasi Dalam Organisasi Memberikan Perbedaan Suasana Dalam Menghadapi Suatu Masalah yang Sedang Dicoba Untuk Diselesaikan. | 52 |

| | | | | |
|--------|----------------------------------------------------------------|--|--|----|
| Tabel. | <i>Monitoring</i> Evaluasi Dalam Organisasi Memberikan | | | |
| 4.16. | Perbedaan Keadaan Dalam Menghadapi Suatu Masalah | | | |
| | Yang Sedang Dicoba Untuk | | | 53 |
| | Diselesaikan..... | | | |
| Tabel. | Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap | | | |
| 4.17. | Variabel <i>Monitoring</i> Evaluasi Kerja Pada Dinas Kesehatan | | | |
| | Kota Banjar..... | | | 53 |
| Tabel. | Range Interval Mengenai <i>Monitoring</i> Evaluasi Kerja Pada | | | |
| 4.18. | Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | | | 55 |
| Tabel. | Adanya Penyampaian Ide dan Saran Perbaikan atau Saran | | | |
| 4.19. | Penyelesaian Masalah | | | 55 |
| | Tertentu..... | | | |
| Tabel. | Adanya Permohonan Bantuan atau Permintaan Informasi | | | |
| 4.20. | Tertentu..... | | | 56 |
| Tabel. | Adanya Penyampaian Sikap, Perasaan Atau Keluhan yang | | | |
| 4.21. | Berhubungan dengan Pelaksanaan Tugas, Baik Secara | | | |
| | Langsung Maupun Tidak | | | 56 |
| | Langsung..... | | | |
| Tabel. | Mengadakan Musyawarah Sebelum Mengambil Suatu | | | |
| 4.22. | Keputusan yang Memerlukan Keterangan dari Berbagai- | | | |
| | Macam Satuan Organisasi..... | | | 57 |
| Tabel. | Rapat Diadakan Untuk Pengaturan Dan | | | |
| 4.23. | Penyelenggaraannya Kegiatan Kerja | | | 57 |

| | | |
|--------|-----------------------------------------------------------|----|
| | Tertentu..... | |
| Tabel. | Petunjuk yang Diberikan oleh Pimpinan Meliputi Bidang | |
| 4.24. | Operasional Maupun Penunjang serta Mencakup Aspek | |
| | Organisasi dan Teknis Penyelenggaraan Kegiatan Kerja..... | 58 |
| Tabel. | Pemberian Keterangan Umum dari Pimpinan untuk | |
| 4.25. | Mengintensifkan Tugas yang Dilakukan Oleh Pegawai | |
| | Dalam | 58 |
| | Organisasi..... | |
| Tabel. | Perintah Yang Diberikan Akan Menciptakan Suatu Kondisi | |
| 4.26. | Pokok, Untuk Membuat Rencana Pekerjaan yang Teratur | |
| | dan Rapi..... | 59 |
| Tabel. | Pimpinan Memberikan Teguran Dengan Tujuan | |
| 4.27. | Memperbaiki Hal-Hal Yang Menyebabkan Permasalahan | |
| | Sehingga Kemungkinan Permasalahan yang Lebih | |
| | Merugikan Dapat Dihindari Lebih Lanjut (Represif)..... | 59 |
| Tabel. | Pimpinan Memberikan Teguran Dengan Tujuan | |
| 4.28. | Mengusahakan Agar Permasalahan Tersebut Tidak | |
| | Terulang Lagi (Preventif) | 60 |
| | | |
| Tabel. | Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Terhadap | |
| 4.29. | Variabel Komunikasi Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar..... | 60 |
| Tabel. | Range Interval Mengenai Komunikasi Pada Dinas Kesehatan | |
| 4.30. | Kota Banjar..... | 62 |

| | | |
|--------|--------------------------------------------------------|----|
| Tabel. | Pegawai Jarang Melakukan Kesalahan Dalam | |
| 4.31. | Menyelesaikan Pekerjaan yang | 63 |
| | Diberikan..... | |
| Tabel. | Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Waktu | |
| 4.32. | yang Relatif Singkat..... | 63 |
| Tabel. | Pegawai Dalam Mengerjakan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu | |
| 4.33. | Sesuai Target yang Telah Ditentukan..... | 64 |
| Tabel. | Tingkat Pencapaian Hasil Kerja yang Dihasilkan Telah | |
| 4.34. | Sesuai Dengan Tujuan | 64 |
| | Organisasi..... | |
| Tabel. | Pegawai Dapat Memenuhi Beban Kerja yang Telah | |
| 4.35. | Ditetapkan Organisasi..... | 65 |
| Tabel. | Pegawai Datang Dan Pulang Tepat Waktu Sesuai Dengan | |
| 4.36. | Jadwal Yang Telah Ditentukan..... | 65 |
| Tabel. | Masa Kerja Yang Telah Ditempuh Pegawai Dapat | |
| 4.37. | Memahami Tugas-Tugas Suatu Pekerjaan dan Dapat | |
| | Dilaksanakan dengan Baik..... | 66 |
| Tabel. | Tingkat Kerjasama Antara Atasan Dan Bawahan Di Tempat | |
| 4.38. | Bekerja Sangat Baik Sehingga Memudahkan Pelaksanaan | |
| | Pekerjaan..... | 66 |
| Tabel. | Dalam Kerjasama Tim Pegawai Selalu Terbuka Dengan | |
| 4.39. | Perbedaan Pendapat Orang Lain..... | 67 |
| Tabel. | Pegawai Mampu Memberikan Saran, Kritik Atau Masukan | |

| | | |
|--------|------------------------------------------------------|----|
| 4.40. | Yang Membangun Untuk Tim Kerja..... | 67 |
| Tabel. | Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap | |
| 4.41. | Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota | |
| | Banjar..... | 68 |
| Tabel. | Range Interval Mengenai Kinerja Pegawai pada Dinas | |
| 4.42. | Kesehatan Kota Banjar..... | 69 |
| Tabel. | Coefficientsa..... | 70 |
| 4.43. | | |
| Tabel. | Coefficientsa..... | 71 |
| 4.44. | | |
| Tabel. | Model Summary..... | 72 |
| 4.45. | | |
| Tabel. | ANOVAa..... | 73 |
| 4.46. | | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1. Paradigma Penelitian..... | 29 |
| Gambar 3.1. Desain Penelitian..... | 31 |
| Gambar 4.1. Diagram Jalur..... | 74 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 86 |
| Lampiran 2 Hasil Uji Validitas | 92 |
| Lampiran 3 Uji Reliabilitas..... | 95 |
| Lampiran 4 Karakteristik Responden..... | 96 |
| Lampiran 5 Data Hasil Penelitian | 97 |
| Lampiran 6 Tabel Frekuensi | 103 |
| Lampiran 7 Uji Regresi..... | 111 |
| Lampiran 8 Titik Persentase Distribusi T (Df=41-80)..... | 112 |
| Lampiran 9 Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05..... | 113 |