

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 86 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kesehatan bahwa Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kesehatan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah.

Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan kesehatan;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan kesehatan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan kesehatan;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas;
- e. Pembinaan ASN pada Dinas; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.1.1. Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 86 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kesehatan bahwa Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjar terdiri atas:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan; dan
 2. Sub Bagian Program dan Informasi.
- c. Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi :
 1. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi;
 2. Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan; dan
 3. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olah Raga.
- d. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahi :
 1. Seksi Surveilans dan Imunisasi;
 2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular; dan
 3. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa.
- e. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan, membawahi :
 1. Seksi Pelayanan Kesehatan;
 2. Seksi Kefarmasian; dan
 3. Seksi Sumber Daya Kesehatan.
- f. Jabatan Pelaksana;
- g. Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 86 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kesehatan bahwa tugas masing-masing dalam struktur organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas bertugas membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Dinas serta pelayanan administratif. Sekretariat membawahi :

1. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan

Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Dinas serta pelayanan administratif bidang tata usaha dan umum, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, keuangan dan aset serta hubungan masyarakat urusan kesehatan.

2. Sub Bagian Program dan Informasi

Subbagian Program dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat dalam penyusunan kebijakan dan

pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Dinas serta pelayanan administratif bidang perencanaan, evaluasi, penelitian dan pengembangan, data dan informasi urusan kesehatan.

c. Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang kesehatan masyarakat yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi :

1. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi

Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang kesehatan keluarga dan gizi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2. Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan

Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olah Raga

Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga kesehatan bidang kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

d. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahi :

1. Seksi Surveilans dan Imunisasi

Seksi Surveilans dan Imunisasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang surveilans dan imunisasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular

Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pencegahan dan pengendalian penyakit menular yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa

Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pencegahan dan pengendalian penyakit tidak

menular dan kesehatan jiwa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

e. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan

Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan, membawahi :

1. Seksi Pelayanan Kesehatan

Seksi Pelayanan Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang pelayanan kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2. Seksi Kefarmasian

Seksi Kefarmasian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang kefarmasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Seksi Sumber Daya Kesehatan

Seksi Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas urusan kesehatan bidang Sumber Daya Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

f. Jabatan Pelaksana

Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

g. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

4.1.1.2. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Banjar

Visi Dinas Kesehatan Kota Banjar mengikuti pernyataan Visi Pemerintah Kota Banjar adalah “Dengan Iman dan Taqwa Kita Wujudkan Kota Banjar Yang Bersih Pemerintahannya, Sejahtera Masyarakatnya, Asri Lingkungannya Menuju Banjar Agropolitan”. Sedangkan misi Pemerintah Kota Banjar adalah :

1. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan akuntabel.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).
3. Meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi (LPE).
4. Mewujudkan kota peduli hak asasi manusia (HAM).
5. Meningkatkan kualitas lingkungan.
6. Mengembangkan daya tarik dan potensi daerah.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik seseorang merupakan suatu sifat yang dibawa sejak lahir di pengaruhi oleh perilaku orang tersebut dalam pergaulannya di lingkungan

tempatnya berada. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa responden menurut jenis kelamin pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	26	53,1
2	Perempuan	23	46,9
Jumlah		49	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.1. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut jenis kelamin paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau (53,1%). Artinya secara teknis pekerjaan banyak dilakukan oleh laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut usia pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.2.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Usia	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	26-30 tahun	5	10,2
2	31-35 tahun	8	16,3

3	36-40 tahun	4	8,2
4	> 41 Tahun	32	65,3
Jumlah		49	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.2. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut usia paling banyak pada > 41 tahun sebanyak 32 orang atau (65,3%). Artinya mayoritas responden berada pada usia produktif.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut pendidikan terakhir pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.3.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Lulus SMA	3	6,1
2	Lulus Diploma	9	18,4
3	Lulus Sarjana	30	61,2
4	Lulus Magister	7	14,3
Jumlah		49	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.3. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut pendidikan terakhir paling banyak lulus sarjana sebanyak 30 orang atau (61,2%). Artinya mayoritas responden berada pada pendidikan tinggi.

4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti

Untuk mengetahui kondisi variabel X1, X2, dan Y peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner dengan 5 (lima) kemungkinan

jawaban untuk setiap pertanyaan, mulai 1 sampai 5 dengan nilai 1 sebagai nilai terendah dan 5 tertinggi, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 49 = 245$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 49 = 49$$

$$\text{Rentang} : 245 - 49 = 196$$

$$\text{Interval kelas} : 196 : 5 = 39,2$$

Dengan demikian, diperoleh klasifikasi kriteria nilai sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Klasifikasi Kriteria Nilai

No	Interval	Klasifikasi
1	49-88,2	Sangat Rendah/Sangat Tidak setuju
2	88,3-127,4	Rendah/Tidak Setuju
3	127,5-166,6	Sedang/Kurang Setuju
4	166,7-205,8	Tinggi /Setuju
5	205,9-245	Sangat Tinggi/Sangat Setuju

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

4.1.3.1. Deskripsi Hasil Penelitian Monitoring Evaluasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi monitoring evaluasi kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 49 orang.

Tabel 4.5.
Input Dalam Monitoring Evaluasi Berhubungan dengan Biaya

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	25	51,0	125
2	Setuju	4	20	40,8	80
3	Kurang Setuju	3	0	0,0	0
4	Tidak Setuju	2	4	8,2	8

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	213

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui skor yang dicapai adalah 213 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa *input* dalam *monitoring* evaluasi berhubungan dengan biaya.

Tabel. 4.6.
***Input* dalam *Monitoring* Evaluasi Berhubungan dengan Waktu**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	26	53,1	130
2	Setuju	4	23	46,9	92
3	Kurang Setuju	3	0	0,0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	222

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui skor yang dicapai adalah 222 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa *input* dalam *monitoring* evaluasi berhubungan dengan waktu.

Tabel. 4.7.
***Input* dalam *Monitoring* Evaluasi Berhubungan dengan Personalia**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	26	53,1	130
2	Setuju	4	20	40,8	80
3	Kurang Setuju	3	2	4,1	6
4	Tidak Setuju	2	1	2,0	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	218

Berdasarkan tabel. 4.7 diketahui skor yang dicapai adalah 213 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa *input* dalam *monitoring* evaluasi berhubungan dengan personalia.

Tabel. 4.8.
Input dalam Monitoring Evaluasi Berhubungan dengan Perlengkapan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	20	40,8	100
2	Setuju	4	26	53,1	104
3	Kurang Setuju	3	3	6,1	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	213

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui skor yang dicapai adalah 213 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa *input* dalam *monitoring* evaluasi berhubungan dengan perlengkapan.

Tabel. 4.9.
Dalam Monitoring Evaluasi Memerlukan Tindakan Perencanaan Yang Tepat

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	26	53,1	130
2	Setuju	4	18	36,7	72
3	Kurang Setuju	3	1	2,0	3
4	Tidak Setuju	2	4	8,2	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	213

Berdasarkan tabel 4.26. bahwa diketahui skor yang dicapai adalah 213 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam *monitoring* evaluasi memerlukan tindakan perencanaan yang tepat.

Tabel. 4.10.
Dalam *Monitoring* Evaluasi Memerlukan Data *Baseline*

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	16	32,7	80
2	Setuju	4	25	51,0	100
3	Kurang Setuju	3	1	2,0	3
4	Tidak Setuju	2	7	14,3	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	197

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui skor yang dicapai adalah 197 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa dalam *monitoring* evaluasi memerlukan data *baseline*.

Tabel. 4.11.
Dalam *Monitoring* Evaluasi Memerlukan Indikator Capaian

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	6	12,2	30
2	Setuju	4	35	71,4	140
3	Kurang Setuju	3	8	16,3	24
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	194

Berdasarkan tabel. 4.11. diketahui skor yang dicapai adalah 197 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa dalam *monitoring* evaluasi memerlukan indikator capaian.

Tabel. 4.12.
Dalam *Monitoring* Evaluasi Memerlukan Hasil dan Mekanisme Praktis
Dalam Pelaksanaan yang Meliputi Tindakan-Tindakan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	5	10,2	25
2	Setuju	4	38	77,6	152
3	Kurang Setuju	3	6	12,2	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	195

Berdasarkan tabel. 4.12. diketahui skor yang dicapai adalah 195 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa dalam *monitoring* dan evaluasi memerlukan hasil dan mekanisme praktis dalam pelaksanaan yang meliputi tindakan-tindakan.

Tabel. 4.13.
***Monitoring* dan Evaluasi Dalam Organisasi Memberikan Hasil yang Diharapkan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	22,4	55
2	Setuju	4	33	67,3	132
3	Kurang Setuju	3	2	4,1	6
4	Tidak Setuju	2	1	2,0	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	4,1	2
	Total		49	100,0	197

Berdasarkan tabel. 4.13. diketahui skor yang dicapai adalah 197 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa *monitoring* evaluasi dalam organisasi memberikan hasil yang diharapkan.

Tabel. 4.14.
***Monitoring* Evaluasi Dalam Organisasi Memberikan Perubahan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	7	14,3	35
2	Setuju	4	28	57,1	112
3	Kurang Setuju	3	8	16,3	24
4	Tidak Setuju	2	6	12,2	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	183

Berdasarkan tabel. 4.14. diketahui skor yang dicapai adalah 183 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa *monitoring* evaluasi dalam organisasi memberikan perubahan.

Tabel. 4.15.
***Monitoring* Evaluasi Dalam Organisasi Memberikan Perbedaan Suasana Dalam Menghadapi Suatu Masalah yang Sedang Dicoba untuk Diselesaikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	13	26,5	65
2	Setuju	4	36	73,5	144
3	Kurang Setuju	3	0	0,0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	209

Berdasarkan tabel. 4.15 diketahui skor yang dicapai adalah 209 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa *Monitoring* evaluasi

dalam organisasi memberikan perbedaan suasana dalam menghadapi suatu masalah yang sedang dicoba untuk diselesaikan.

Tabel. 4.16.
Monitoring Evaluasi dalam Organisasi Memberikan Perbedaan Keadaan Dalam Menghadapi Suatu Masalah yang Sedang Dicoba untuk Diselesaikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	22,4	55
2	Setuju	4	34	69,4	136
3	Kurang Setuju	3	4	8,2	12
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	203

Berdasarkan tabel. 4.16 diketahui skor yang dicapai adalah 203 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa *monitoring* evaluasi dalam organisasi memberikan perbedaan keadaan dalam menghadapi suatu masalah yang sedang dicoba untuk diselesaikan.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang monitoring dan evaluasi kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.17.
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Monitoring Evaluasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Total Skor
Efisien	1	<i>Input</i> dalam <i>monitoring</i> evaluasi berhubungan dengan biaya	213	866
	2	<i>Input</i> dalam <i>monitoring</i> evaluasi berhubungan dengan waktu	222	
	3	<i>Input</i> dalam <i>monitoring</i> evaluasi berhubungan dengan personalia	218	

	4	<i>Input</i> dalam <i>monitoring</i> evaluasi berhubungan dengan perlengkapan	213	
Efektivitas	5	Dalam <i>monitoring</i> evaluasi memerlukan tindakan perencanaan yang tepat	213	799
	6	Dalam <i>monitoring</i> evaluasi memerlukan data <i>baseline</i>	197	
Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Total Skor
	7	Dalam <i>monitoring</i> evaluasi memerlukan indikator capaian	194	
	8	Dalam <i>monitoring</i> evaluasi memerlukan hasil dan mekanisme praktis dalam pelaksanaan yang meliputi tindakan-tindakan	195	
Dampak	9	<i>Monitoring</i> evaluasi dalam organisasi memberikan hasil yang diharapkan	197	792
	10	<i>Monitoring</i> evaluasi dalam organisasi memberikan perubahan	183	
	11	<i>Monitoring</i> evaluasi dalam organisasi memberikan perbedaan suasana dalam menghadapi suatu masalah yang sedang dicoba untuk diselesaikan.	209	
	12	<i>Monitoring</i> evaluasi dalam organisasi memberikan perbedaan keadaan dalam menghadapi suatu masalah yang sedang dicoba untuk diselesaikan.	203	
Total			2457	

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut penulis melakukan perhitungan interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi setiap pernyataan = $49 \times 12 \times 5 = 2940$

Nilai terendah setiap pernyataan = $49 \times 12 \times 1 = 588$

$$\begin{aligned}
 \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{2940-588}{5} \\
 &= \frac{2352}{5} \\
 &= 470,4
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18.
Interpretasi Mengenai Monitoring Evaluasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	588-1058,4	Sangat Rendah
2	1058,5-1528,8	Rendah
3	1528,9-1999,2	Sedang
4	1999,3-2469,6	Tinggi
5	2469,7-2940	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.17 Dari hasil jawaban kuesioner monitoring evaluasi kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar diperoleh nilai total skor sebesar 2457, dan jika dilihat dari tabel 4.18 maka berada pada interval ke-4 yang artinya monitoring dan evaluasi kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator efisien sebesar 866 dan nilai terendah pada indikator dampak sebesar 792.

4.1.3.2. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 49 orang responden.

Tabel. 4.19.
Adanya Penyampaian Ide dan Saran Perbaikan atau Saran Penyelesaian Masalah Tertentu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
----	---------------------	-------	-----------	----------------	-------------------

1	Sangat Setuju	5	8	16,3	40
2	Setuju	4	39	79,6	156
3	Kurang Setuju	3	1	2,0	3
4	Tidak Setuju	2	1	2,0	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	201

Berdasarkan tabel 4.19. diketahui skor yang dicapai adalah 201 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya penyampaian ide dan saran perbaikan atau saran penyelesaian masalah tertentu.

Tabel. 4.20.
Adanya Permohonan Bantuan atau Permintaan Informasi Tertentu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	3	6,1	15
2	Setuju	4	42	85,7	168
3	Kurang Setuju	3	1	2,0	3
4	Tidak Setuju	2	3	6,1	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	192

Berdasarkan tabel 4.20. diketahui skor yang dicapai adalah 192 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya permohonan bantuan atau permintaan informasi tertentu.

Tabel. 4.21.
Adanya Penyampaian Sikap, Perasaan atau Keluhan yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Tugas, Baik Secara Langsung maupun Tidak Langsung

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	18,4	45
2	Setuju	4	33	67,3	132
3	Kurang Setuju	3	5	10,2	15
4	Tidak Setuju	2	2	4,1	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	18,4	45
2	Setuju	4	33	67,3	132
3	Kurang Setuju	3	5	10,2	15
4	Tidak Setuju	2	2	4,1	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	196

Berdasarkan tabel 4.21. diketahui skor yang dicapai adalah 196 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya penyampaian sikap, perasaan atau keluhan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel. 4.22.
Mengadakan Musyawarah Sebelum Mengambil Suatu Keputusan yang Memerlukan Keterangan dari Berbagai Macam-Macam Satuan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	7	14,3	35
2	Setuju	4	28	57,1	112
3	Kurang Setuju	3	8	16,3	24
4	Tidak Setuju	2	6	12,2	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	183

Berdasarkan tabel 4.22. diketahui skor yang dicapai adalah 183 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mengadakan musyawarah sebelum mengambil suatu keputusan yang memerlukan keterangan dari berbagai macam-satuan organisasi.

Tabel. 4.23.
Rapat Diadakan untuk Pengaturan dan Penyelenggaraannya Kegiatan Kerja Tertentu

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	6	12,2	30
2	Setuju	4	43	87,8	172
3	Kurang Setuju	3	0	0,0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100	202

Berdasarkan tabel 4.23. diketahui skor yang dicapai adalah 202 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa rapat diadakan untuk pengaturan dan penyelenggaraannya kegiatan kerja tertentu.

Tabel. 4.24.
Petunjuk yang Diberikan oleh Pimpinan Meliputi Bidang Operasional
Maupun Penunjang serta Mencakup Aspek Organisasi dan Teknis
Penyelenggaraan Kegiatan Kerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	23	46,9	115
2	Setuju	4	26	53,1	104
3	Kurang Setuju	3	0	0,0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	219

Berdasarkan tabel 4.24. diketahui skor yang dicapai adalah 183 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa petunjuk yang diberikan oleh pimpinan meliputi bidang operasional maupun penunjang serta mencakup aspek organisasi dan teknis penyelenggaraan kegiatan kerja.

Tabel. 4.25.
Pemberian Keterangan Umum dari Pimpinan untuk Mengintensifkan Tugas
yang Dilakukan oleh Pegawai dalam Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	20	40,8	100
2	Setuju	4	28	57,1	112
3	Kurang Setuju	3	1	2,0	3
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	215

Berdasarkan tabel 4.25. diketahui skor yang dicapai adalah 215 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa Pemberian keterangan umum dari pimpinan untuk mengintensifkan tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi.

Tabel. 4.26.
Perintah yang Diberikan akan Menciptakan Suatu Kondisi Pokok, untuk Membuat Rencana Pekerjaan yang Teratur dan Rapi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	18,4	45
2	Setuju	4	37	75,5	148
3	Kurang Setuju	3	3	6,1	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	202

Berdasarkan tabel 4.26. diketahui skor yang dicapai adalah 202 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa perintah yang diberikan akan menciptakan suatu kondisi pokok, untuk membuat rencana pekerjaan yang teratur dan rapi.

Tabel. 4.27.

Pimpinan Memberikan Teguran dengan Tujuan Memperbaiki Hal-Hal yang Menyebabkan Permasalahan sehingga Kemungkinan Permasalahan yang Lebih Merugikan dapat Dihindari Lebih Lanjut (Represif)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	13	26,5	65
2	Setuju	4	29	59,2	116
3	Kurang Setuju	3	4	8,2	12
4	Tidak Setuju	2	3	6,1	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	199

Berdasarkan tabel 4.27. diketahui skor yang dicapai adalah 199 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan teguran dengan tujuan memperbaiki hal-hal yang menyebabkan permasalahan sehingga kemungkinan permasalahan yang lebih merugikan dapat dihindari lebih lanjut (represif).

Tabel. 4.28.

Pimpinan Memberikan Teguran dengan Tujuan Mengusahakan Agar Permasalahan Tersebut Tidak Terulang Lagi (Preventif)

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	37	75,5	185
2	Setuju	4	11	22,4	44
3	Kurang Setuju	3	1	2,0	3
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	232

Berdasarkan tabel 4.28. diketahui skor yang dicapai adalah 232 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan

memberikan teguran dengan tujuan mengusahakan agar permasalahan tersebut tidak terulang lagi (preventif).

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.29.
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Total Skor
Komunikasi bawahan terhadap atasan (<i>Bottom up</i>)	1	Adanya penyampaian ide dan saran perbaikan atau saran penyelesaian masalah tertentu	201	974
	2	Adanya permohonan bantuan atau permintaan informasi tertentu	192	
	3	Adanya penyampaian sikap, perasaan atau keluhan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung	196	
	4	Mengadakan musyawarah sebelum mengambil suatu keputusan yang memerlukan keterangan dari bermacam-macam satuan organisasi.	183	
	5	Rapat diadakan untuk pengaturan dan penyelenggaraannya kegiatan kerja tertentu	202	
Komunikasi Atasan terhadap bawahan (<i>Top Bottom</i>)	6	Petunjuk yang diberikan oleh pimpinan meliputi bidang operasional maupun penunjang serta mencakup aspek organisasi dan teknis penyelenggaraan kegiatan kerja	219	1067
	7	Pemberian keterangan umum dari	215	

		pimpinan untuk mengintensifkan tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi	
	8	Perintah yang diberikan akan menciptakan suatu kondisi pokok, untuk membuat rencana pekerjaan yang teratur dan rapi	202
	9	Pimpinan memberikan teguran dengan tujuan memperbaiki hal-hal yang menyebabkan permasalahan sehingga kemungkinan permasalahan yang lebih merugikan dapat dihindari lebih lanjut (represif)	199
	10	Pimpinan memberikan teguran dengan tujuan mengusahakan agar permasalahan tersebut tidak terulang lagi (preventif)	232
Total			2041

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut penulis melakukan perhitungan interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi setiap pernyataan = $49 \times 10 \times 5 = 2450$

Nilai terendah setiap pernyataan = $49 \times 10 \times 1 = 490$

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{2450-490}{5} \\
 &= \frac{1960}{5} \\
 &= 392,0
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30.
Interpretasi Mengenai Komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
1	490-882	Sangat Rendah
2	883-1274	Rendah
3	1275-1666	Sedang
4	1667-2058	Tinggi

5	2059-2450	Sangat Tinggi
---	-----------	---------------

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.29 Dari hasil jawaban kuesioner komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar diperoleh nilai total skor sebesar 2041, dan jika dilihat dari tabel 4.30 maka berada pada interval ke-4 yang artinya komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator Komunikasi Atasan terhadap bawahan (*Top Bottom*) sebesar 1067 dan nilai terendah pada indikator komunikasi bawahan terhadap atasan (*Bottom up*) sebesar 974.

4.1.3.3. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berikut ini adalah deskripsi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 49 orang responden.

Tabel. 4.31.
Pegawai Jarang Melakukan Kesalahan dalam Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	37	75,5	185
2	Setuju	4	10	20,4	40
3	Kurang Setuju	3	2	4,1	6
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	231

Berdasarkan tabel 4.31. diketahui skor yang dicapai adalah 231 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel. 4.32.
Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Waktu yang Relatif Singkat

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	18,4	45
2	Setuju	4	37	75,5	148
3	Kurang Setuju	3	3	6,1	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	202

Berdasarkan tabel 4.32. diketahui skor yang dicapai adalah 202 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat.

Tabel. 4.33.
Pegawai dalam Mengerjakan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu Sesuai Target yang Telah Ditentukan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	18,4	45
2	Setuju	4	39	79,6	156
3	Kurang Setuju	3	1	2,0	3
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	204

Berdasarkan tabel 4.33. diketahui skor yang dicapai adalah 204 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel. 4.34.
Tingkat Pencapaian Hasil Kerja yang Dihasilkan telah sesuai dengan Tujuan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	6	12,2	30
2	Setuju	4	43	87,8	172
3	Kurang Setuju	3	0	0,0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	202

Berdasarkan tabel 4.34. diketahui skor yang dicapai adalah 202 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan organisasi.

Tabel. 4.35.
Pegawai Dapat Memenuhi Beban Kerja yang Telah Ditetapkan Organisasi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	6	12,2	30
2	Setuju	4	35	71,4	140
3	Kurang Setuju	3	8	16,3	24
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	194

Berdasarkan tabel 4.35. diketahui skor yang dicapai adalah 194 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah yang ditetapkan organisasi.

Tabel. 4.36.
Pegawai Datang dan Pulang Tepat Waktu sesuai dengan Jadwal yang telah Ditetapkan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	7	14,3	35
2	Setuju	4	28	57,1	112
3	Kurang Setuju	3	8	16,3	24
4	Tidak Setuju	2	6	12,2	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	183

Berdasarkan tabel 4.36. diketahui skor yang dicapai adalah 183 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Tabel. 4.37.
Masa Kerja yang telah Ditempuh Pegawai dapat Memahami Tugas-Tugas Suatu Pekerjaan dan dapat Dilaksanakan dengan Baik

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	13	26,5	65
2	Setuju	4	36	73,5	144
3	Kurang Setuju	3	0	0,0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	209

Berdasarkan tabel 4.37. diketahui skor yang dicapai adalah 209 yang berarti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa masa kerja yang telah ditempuh pegawai dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan dengan baik.

Tabel. 4.38.
Tingkat Kerjasama Antara Atasan dan Bawahan Di Tempat Bekerja Sangat Baik Sehingga Memudahkan Pelaksanaan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	5	10,2	25
2	Setuju	4	38	77,6	152
3	Kurang Setuju	3	6	12,2	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	195

Berdasarkan tabel 4.38. diketahui skor yang dicapai adalah 195 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

Tabel. 4.39.
Dalam Kerjasama Tim Pegawai Selalu Terbuka dengan Perbedaan Pendapat Orang Lain

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	18,4	45
2	Setuju	4	33	67,3	132
3	Kurang Setuju	3	2	4,1	6
4	Tidak Setuju	2	2	4,1	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	6,1	3
	Total		49	100,0	190

Berdasarkan tabel 4.39. diketahui skor yang dicapai adalah 190 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa dalam kerjasama tim pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain

Tabel. 4.40.
Pegawai Mampu Memberikan Saran, Kritik atau Masukan yang Membangun untuk Tim Kerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	22,4	55
2	Setuju	4	34	69,4	136
3	Kurang Setuju	3	4	8,2	12
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		49	100,0	203

Berdasarkan tabel 4.40. diketahui skor yang dicapai adalah 203 yang berarti mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai mampu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.41
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Total Skor
Kualitas yang dihasilkan	1	Pegawai jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	231	637
	2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat	202	
	3	Pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan	204	
Kuantitas yang dihasilkan	4	Tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan organisasi	202	396
	5	Pegawai dapat memenuhi beban	194	

		kerja yang telah yang ditetapkan organisasi		
Waktu kerja	6	Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	183	392
	7	Masa kerja yang telah ditempuh pegawai dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan dengan baik	209	
Kerjasama	8	Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan	195	588
	9	Dalam kerjasama tim pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain	190	
	10	Pegawai mampu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	203	
Total			2013	

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut penulis melakukan perhitungan interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi setiap pernyataan = $49 \times 10 \times 5 = 2450$

Nilai terendah setiap pernyataan = $49 \times 10 \times 1 = 490$

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{2450-490}{5} \\
 &= \frac{1960}{5} \\
 &= 392,0
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42.
Interpretasi Mengenai Komunikasi pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

No	Interval	Klasifikasi
----	----------	-------------

1	490-882	Sangat Rendah
2	883-1274	Rendah
3	1275-1666	Sedang
4	1667-2058	Tinggi
5	2059-2450	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.41 Dari hasil jawaban kuesioner kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar diperoleh nilai total skor sebesar 2013, dan jika dilihat dari tabel 4.42 maka berada pada interval ke-4 yang artinya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kualitas yang dihasilkan sebesar 637 dan nilai terendah pada indikator waktu kerja sebesar 392.

4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1. Pengaruh *Monitoring* Evaluasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh monitoring evaluasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.43.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,914	3,276		-,279	,782
1 Monitoring_Evaluasi_Kerja	,347	,092	,404	3,784	,000
Komunikasi	,590	,118	,536	5,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.43. diketahui bahwa hubungan antara variabel monitoring evaluasi kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,404. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,404 \times 100\% = 40,4\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh monitoring evaluasi kerja sebesar 40,4%, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel monitoring evaluasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.43 tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,784 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 49 - 2 = 47$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,01174 atau dibulatkan 2,012. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 3,784 > t_{tabel} 2,012$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel monitoring evaluasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.4.2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan

Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.44.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,914	3,276		-,279	,782
1 Monitoring_Evaluasi_Kerja	,347	,092	,404	3,784	,000
Komunikasi	,590	,118	,536	5,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.44. diketahui bahwa hubungan antara variabel komunikasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,536. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $0,536 \times 100\% = 53,6\%$. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi sebesar 53,6%, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.44.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,013 dengan signifikasi $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 49 - 2 = 47$ pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 2,01174 atau dibulatkan 2,012. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 5,013 > t_{tabel} 2,012$, dapat disimpulkan bahwa

hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.4.3. Pengaruh Monitoring Evaluasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh *monitoring* evaluasi kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.45.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,782	,773	1,70634

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Monitoring_Evaluasi_Kerja

Berdasarkan tabel 4.45. diketahui bahwa hubungan antara variabel *monitoring* evaluasi kerja (X1) dan komunikasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,885. Berdasarkan tabel 4.48. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,782 atau 78,2%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi sebesar 78,2%, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.46
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481,740	2	240,870	82,728	,000 ^b
	Residual	133,933	46	2,912		
	Total	615,673	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Monitoring_Evaluasi_Kerja

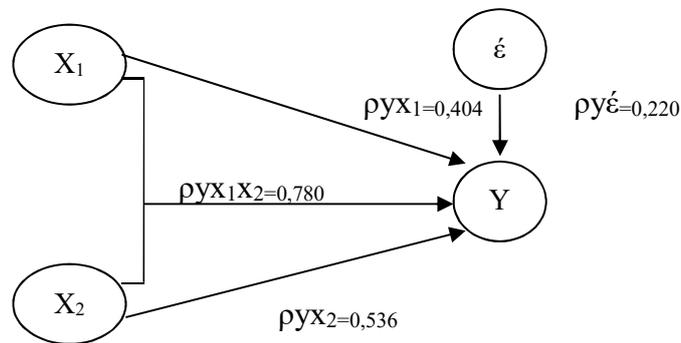
Berdasarkan tabel 4.46. dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 82,728 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $dk = 49-2-1 = 46$ maka diperoleh $F_{tabel} 3,20$. Dengan demikian karena $F_{hitung} 82,728 > F_{tabel} 3,20$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel monitoring evaluasi kerja (X1) dan komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.43, tabel 4.44, dan tabel 4.45 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\rho_{yx_1} = 0,404$$

$$\rho_{yx_2} = 0,536$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni β_3 dengan rumus: $\beta_3 = 1 - 0,780 = 0,220$. Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = 0,404X_1 + 0,536X_2 + 0,220$.



Gambar 4.1.
Diagram Jalur

Keterangan:

$\rho_{YX_1}=0,404$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Monitoring Evaluasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_2}=0,536$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_1X_2}=0,780$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Monitoring Evaluasi Kerja (X_1) dan Komunisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{Y\epsilon}=0,202$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Monitoring* Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *monitoring* evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan

dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,784 > 2,012$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika *monitoring* evaluasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mustofa (2022:19) yang menyatakan bahwa *monitoring* dan evaluasi digunakan untuk melihat bagaimana pegawai mampu mencapai tujuan, apakah program memiliki dampak dan terlaksana secara efisien, juga tidak kalah pentingnya adalah untuk mengambil pengalaman atau pelajaran tentang bagaimana menjalankan program secara lebih baik. sehingga dengan adanya *monitoring* dan evaluasi kinerja pegawai yang belum optimal dapat dilakukan perbaikan agar lebih optimal.

Monitoring dan evaluasi adalah kegiatan *monitoring* dan evaluasi yang ditujukan pada suatu program yang sedang atau sudah berlangsung. *Monitoring* sendiri merupakan aktivitas yang dilakukan pimpinan untuk melihat, memantau jalannya organisasi selama kegiatan berlangsung, dan menilai ketercapaian tujuan, melihat faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program. Dalam *monitoring* (pemantauan) dikumpulkan data dan dianalisis, hasil analisis diinterpretasikan dan dimaknakan sebagai masukan bagi pimpinan untuk mengadakan perbaikan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan *monitoring* evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika *monitoring* evaluasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4.2.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($25,013 > 2,012$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hariandja (2019:96) menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sehingga hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan begitupun sebaliknya. Dengan demikian semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja.

Komunikasi merupakan salah faktor paling penting dalam bekerja. Dalam bekerja, tentunya para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekannya agar tidak terjadinya kesalahpahaman dengan informasi yang didapat. Dalam suatu organisasi tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai, melainkan hubungan kerja yang baik pun juga diperlukan antara atasan dengan bawahan. Namun di dalam organisasi konflik juga sering terjadi antar individu, antar kelompok, dan antara individu dengan kelompok. Konflik yang terjadi didalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4.2.3. Pengaruh Monitoring Evaluasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan monitoring evaluasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji F) diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($82,728 > 3,20$), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Wirawan (2018:6-8) yang menyatakan bahwa Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja seperti adanya komunikasi, kepemimpinan, pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja, dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Instansi atau manajemen haruslah menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi *monitoring* evaluasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.