



PENGARUH PENGAWASAN, PENDELEGASIAN WEWENANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PADA DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN LINGGA

Yasir Afdillah¹, Royhandy Rifanto², Umar Wira Kartini³, Sabri, Suyono⁴

^{1,2,3,4} Magister Manajemen, Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepulauan Riau

ernita05lestari@gmail.com *¹

*) corresponding author

Keywords

Supervision, Delegation of Authority, Communication, Employee Performance

Abstract

This study was conducted with the aim of determining the effect of supervision, delegation of authority and communication on the work performance of Puskesmas employees at the Lingga Regency Population Control and Family Planning Health Office. The population in this study was 462 employees. The determination of the number of samples using the slovin formula with an error rate of 10%. So that the number of samples was obtained as many as 82 respondents. The sampling technique is by probability sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The collected data is processed using SPSS data processing software. From the results of the study, it is known that partially, supervision has a significant effect on employee work performance, delegation of authority has a significant effect on employee work performance and communication has a non- significant effect on employee work performance. Simultaneously, it is known that supervision, delegation of authority and communication have a significant effect on employee performance. The adjusted R square value is 0.744 or 74.4%, which means that supervision, delegation of authority and communication can affect employee performance by 74.4%. While the remaining 25.6% was influenced by other factors not described in this research model

1. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan kerjasama antara semua unit atau bagian di dalam organisasi. Tanpa adanya kerjasama sulit bagi organisasi untuk mencapai sukses. Adapun kiranya dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan seharusnya turut membantu menciptakan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan sebagian kecil dari faktor produktivitas perusahaan secara total, namun prestasi kerja sangat menentukan dalam pencapaian perusahaan. Perusahaan akan selalu mempertahankan karyawannya yang mempunyai pengalaman dan prestasi kerja yang baik, dengan jalan memberikan jaminan tertentu sehingga mereka akan bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya prestasi kerja selain bermanfaat bagi perusahaan juga akan bermanfaat bagi karyawan tersebut. Prestasi kerja merupakan perwujudan atau

penampilan seseorang yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja dengan baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang (proses penilaian prestasi kerja) bagaimana hasil upaya seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Usaha seorang pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik tidak akan dapat diperoleh dengan mudah tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja akan tumbuh apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja dapat diberikan ditempatnya bekerja. Adapun prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga adalah pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai dengan standart yang telah ditetapkan dan capaian kinerja yang sesuai dengan target yang telah direncanakan, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai sebagai pelaksana tugas adalah pegawai yang memiliki kompetensi dan sudah sesuai dengan beban kerja, pegawai dapat bekerja dalam tim dan bekerjasama sehingga hasil pekerjaan dapat lebih cepat selesai, dalam bekerja pegawai juga memiliki inisiatif. Akan tetapi, masih terdapat pegawai yang bekerja tanpa standard. Hal ini tentu akan menjadikan hasil pekerjaan tidak memberikan hasil yang maksimal

Usaha peningkatan prestasi dapat dilakukan dengan pengawasan, pendelegasian wewenang serta komunikasi. Pengawasan atau controlling harus dilakukan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan visi, misi dan peraturan perusahaan. Dilakukan setelah proses kerja dilakukan. Pada proses ini, kinerja dinilai apakah sesuai dengan planning. Pada tahap ini manajemen mengevaluasi keberhasilan dan efektifitas kerja, melakukan klarifikasi dan koreksi dan juga memberikan alternatif solusi masalah yang terjadi selama proses kerja berlangsung.

Suatu organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang berbuat kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, inilah yang membuat fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pada kenyataannya proses pengawasan sering kali tidak dilaksanakan dengan baik padahal sesungguhnya proses pengawasan itu sangatlah penting karena berpengaruh terhadap proses perencanaan yang akan datang. Pengawasan dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan. Pengawasan pada dasarnya menekankan langkah- langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara

pelaksanaan dengan perencanaannya. Dalam makna ini pengawasan juga berarti mengarahkan atau mengoordinasi antar kegiatan agar pemborosan sumber daya dapat dihindari (Irmayani, 2021). Semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin baik prestasi kerja pegawai. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ritonga, 2020) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengawasan kerja yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga adalah memastikan bahwa pegawai telah bekerja sesuai dengan standard, pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, pimpinan melakukan koreksi, monitoring serta evaluasi secara periodik dan berkala setiap minggunya. Adapun yang menjadi kelemahan terkait pengawasan adalah dikarenakan pengawasan membutuhkan waktu yang cukup lama dan secara konsisten, dalam pelaksanaan dilapangan, pengawasan yang dilakukan kadang kurang konsisten dikarenakan ada kegiatan lain yang harus dikerjakan, sehingga perlu dibentuknya tim kerja dalam pengawasan sehingga pengawasan dapat berjalan maksimal.

Dalam sebuah organisasi dengan tingkat dinamika yang cukup tinggi, seorang pemimpin harus mampu mengatur waktu, antara pekerjaan dan untuk keperluan pribadi agar ia dapat tetap berada dalam kondisi siap melaksanakan tugas utamanya, yaitu memimpin keseluruhan organisasi. Pemimpin harus dapat memilah dan memilih pekerjaan-pekerjaan yang harus secara langsung ia sendiri yang melakukannya, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang dapat dilaksanakan oleh bawahannya atau dengan kata lain mendelegasikan wewenang kepada bawahan.

Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan pembagian kerja pendelegasian wewenang kepada karyawan akan menciptakan konflik didalam perusahaan, serta akan berdampak pada kerugian perusahaan. Pendelegasian adalah kegiatan seseorang untuk menugaskan stafnya/ bawahannya untuk melaksanakan bagian dari tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu bersamaan memberikan kekuasaan kepada staf/ bawahan tersebut, sehingga bawahan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya serta dapat mempertanggungjawabkan hal-hal yang didelegasikan

Pendelegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan adalah perlu demi tercapainya efisiensi dari masing-masing fungsi dalam organisasi. Pendelegasian wewenang juga sangat penting dilaksanakan oleh perusahaan, dimana bila seorang pimpinan tidak berada di tempat atau mengalami kendala, maka tugas seorang pimpinan untuk memberikan tugas dan tanggungjawab kepada bawahan yang dipercainya untuk melaksanakan semua tugasnya agar pelaksanaan kegiatan operasional berjalan lancar.

Pendelegasian wewenang dilakukan dengan tujuan mengurangi kesalahan dan urusan yang sepele. Meningkatkan sikap percaya dan hubungan yang erat antara atasan dengan bawahan serta memberi ruang gerak yang lebih leluasa kepada pegawai untuk bekerja dan berkreasi. Hal ini dimaksudkan agar terciptanya prestasi kerja karyawan. Seperti hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gulo et al., 2022) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kelamahan pendelegasian wewenang yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga, terkadang hasil

pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan adanya penyalahgunaan wewenang yang diberikan dengan tujuan-tujuan tertentu.

Komunikasi yang baik juga dapat menjadi dasar prestasi kerja yang baik. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi tersebut. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi.

Proses komunikasi merupakan pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, vocal dan sebagainya. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang dapat mempengaruhi pencapaian dan prestasi kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja dan pimpinan merupakan hal yang penting bagi pegawai. Pegawai akan selalu berkomunikasi dengan sesama pegawai, atasan dengan bawahan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan atau antara sesama rekan kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memungkinkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai dapat menjadi maksimal.

Kinerja atau prestasi yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana pegawai berinteraksi, menyampaikan informasi bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lumbanbatu et al., 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi mempengaruhi prestasi kerja. Komunikasi yang baik menjadi faktor pendukung prestasi kerja pegawai.

Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga, komunikasi yang terjadi masih belum optimal, hal ini disebabkan masih sering terjadi salah paham antara karyawan dengan pimpinan. Kesalahpahaman ini dapat disebabkan karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon yang berbeda diperlihatkan oleh si penerima pesan. Individu dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi salah paham dalam menyampaikan dan menerima informasi.

Didasarkan oleh latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan, Pendelegasian Wewenang Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga.

2. PENDEKATAN TEORITIS

2.1. Pengertian Pengawasan

Menurut Kadarman, pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang system umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk

mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan (Anggraini, 2019)

Menurut Manullang (2005), pengawasan merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Anggraini, 2019).

2.2. Tipe Dasar Pengawasan

Menurut Handoko, terdapat tiga jenis pengawasan, yaitu (Anggraini, 2019):

1. Pengawasan pendahuluan (steering controls)

Dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari suatu standar atau tujuan serta memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pengawasan ini bersifat preventif artinya tindakan pencegahan sebelum munculnya suatu permasalahan atau penyimpangan

2. Pengawasan concurrent

Pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini sering disebut dengan pengawasan “ya, tidak”. Screening control atau “berhenti, terus”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Sehingga memerlukan suatu prosedur yang harus dipenuhi sebelum kegiatan dilanjutkan

3. Pengawasan umpan balik

Pengawasan ini dikenal sebagai past-action controls. Yang bertujuan untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab- sebab dari penyimpangan atau kesalahan yang dicari tahu kemudian penemuan-penemuan tersebut dapat diterapkan pada kegiatan-kegiatan yang serupa di masa yang akan datang.

2.3. Faktor Agar Pengawasan Berjalan Efektif

Fungsi pengawasan atau controlling dapat berjalan dengan efektif apabila hal-hal ini diperhatikan (Cen, 2023):

1. Routing

Manajer harus dapat menetapkan cara atau jalur guna dapat mengetahui letak dimana sesuatu sering terjadi suatu kesalahan

2. Scheduling

Manajer harus dapat menetapkan dengan tegas kapan semestinya pengawasan itu dijalankan. Terkadang pengawasan yang dijadwal tidak efisien dalam menemukan suatu kesalahan dan sebaliknya yang dilakukan secara mendadak terkadang malah lebih berguna

3. Dispatching

Manajemen dalam hal ini akan melakukan penyampaian terkait evaluasi kinerja kepada unit delegasi, pihak manajer akan menyampaikan kesalahan dan solusi perbaikan

4. Follow up

Proses tindak lanjut penyampaian informasi. Masalah yang disampaikan dan didiskusikan selanjutnya ditindak-lanjut sebagai upaya memperbaiki kesalahan kinerja

2.4. Tujuan Pengawasan

Menurut Griffin, Tujuan pengawasan adalah sebagai berikut (Irmayani, 2021):

1. Adaptasi lingkungan

Agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik lingkungan yang bersifat internal maupun lingkungan eksternal

2. Meminimalkan kegagalan

Ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi, misalnya perusahaan berharap agar kegagalan terjadi seminimal mungkin. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjalankan fungsi pengawasan agar kegagalan-kegagalan tersebut dapat diminimalkan

3. Meminimalkan biaya

Ketika perusahaan mengalami kegagalan maka akan ada pemborosan yang tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan. Maka untuk meminimalkan biaya sangat diperlukan adanya pengawasan

4. Antisipasi kompleksitas organisasi

Agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks. Kompleksitas tersebut mulai dari pengelolaan terhadap produk, tenaga kerja hingga berbagai prosedur yang terkait dengan manajemen organisasi. Pada dasarnya pengawasan bertujuan untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi nantinya dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran yang optimal.).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory atau causal research, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (supervisi, delegasi wewenang, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Puskesmas Lingga Regency. Penelitian ini bersifat deskriptif dan kausal karena berfokus untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga, yang berjumlah 462 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error rate) sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada responden. Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk mengukur tiga variabel independen (supervisi, delegasi wewenang, dan komunikasi) serta variabel dependen (kinerja pegawai). Setiap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala

Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian:

- a. Supervisi: Menilai sejauh mana supervisi yang diterima oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja mereka.
- b. Delegasi Wewenang: Menilai bagaimana pemberian wewenang kepada pegawai memengaruhi performa kerja mereka.
- c. Komunikasi: Mengukur efektivitas komunikasi dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.
- d. Kinerja Pegawai: Mengukur seberapa baik pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di Puskesmas.

Setiap item dalam kuesioner dirancang untuk menggali persepsi responden terhadap ketiga variabel tersebut, dan setiap jawaban akan dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas: Sebelum menganalisis data lebih lanjut, uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur dengan tepat dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik: Uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi akan dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk mengetahui pengaruh supervisi, delegasi wewenang, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Hasil analisis ini akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Uji t: Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (supervisi, delegasi wewenang, dan komunikasi) terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Uji F: Untuk menguji pengaruh simultan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh supervisi, delegasi wewenang, dan komunikasi, yang dalam penelitian ini diketahui sebesar 74,4%.

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

4.1. Pengawasan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi, menilai, mengarahkan pekerjaan, dan

menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan, pengawasan merupakan segala kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan atau tugas yang diemban telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, peraturan atau kebijakan yang telah disusun serta perintah atau instruksi yang telah diberikan dalam pelaksanaan rencana tersebut.

Kegiatan pengawasan diperlukan organisasi untuk melihat apakah terjadi penyimpangan kerja sehingga dapat mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan guna menjamin semua tugas yang telah diemban telah dilakukan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya pengawasan yang diterapkan untuk memantau setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, maka dapat menjamin bahwa semua pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik dan tujuan-tujuan organisasi dan manajemen juga akan tercapai. Dengan demikian, peran pengawasan tentu sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dengan dilakukan pengawasan pada pekerjaan, maka akan menjamin bahwa setiap pekerjaan akan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, perlunya dilakukan penilaian pekerjaan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, perlunya dilakukan perbandingan hasil pekerjaan untuk melihat prestasi kerja pegawai dari waktu ke waktu serta diperlukannya koreksi pekerjaan agar dapat dilakukan perbaikan jika terdapat pekerjaan yang tidak sesuai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ritonga, 2020), (Lumbanbatu et al., 2021) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

4.2. Pendelegasian Wewenang Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga. Dikarenakan keterbatasan kemampuan, waktu, maka perlu dilakukan pendelegasian wewenang. Pendelegasian wewenang merupakan kegiatan melibatkan orang lain dan memberikan otoritas dan tanggungjawab untuk melaksanakan tugas tertentu. Dalam implementasinya, orang menerima tugas akan bertanggungjawab dan bertindak dalam mengambil keputusan atas nama organisasi atau perusahaan yang mereka wakikan. Namun, dalam pelaksanaannya, pendelegasian wewenang harus dilakukan dengan hati-hati agar maksud atau tujuannya tercapai.

Dengan dilakukannya pendelegasian wewenang diharapkan agar semua tugas dapat berjalan efisien dan efektif demi mencapai tujuan organisasi. Pendelegasian wewenang memungkinkan suatu organisasi menghasilkan kinerja yang lebih efektif sehingga organisasi tersebut dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaan karena beban pekerjaan disalurkan secara merata dan tidak ada salah satu pihak yang terlalu dibebankan pada banyaknya pekerjaan. Dengan adanya pendelegasian wewenang, maka setiap pegawai memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang telah diemban kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Gulo et al., 2022), (Mahiri, 2016), (Mahrizal, 2022) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan dilakukannya pendelegasian wewenang pada setiap pekerjaan, memungkinkan pegawai memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

4.3. Komunikasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi atau pesan dari pemberi pesan kepada si penerima pesan. Apabila pemberi pesan menyampaikan informasi dengan baik, maka informasi tersebut akan dapat dengan mudah diterima dan dimengerti oleh penerima pesan. Komunikasi dan bertukar pikiran dapat menumbuhkan perilaku aman di lingkungan kerja dan juga prosedur informasi harus memberikan jaminan bahwa informasi dikomunikasikan kepada semua pihak dalam lingkungan perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, tentu akan terjadi komunikasi antar sesama pegawai dikarenakan satu pekerjaan akan saling berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Semakin baik komunikasi antar pegawai, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pada objek penelitian, komunikasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan atau pengaruhnya cukup kecil. Hal ini dikarenakan, kesalahpahaman yang terjadi antar pegawai merupakan hal yang masih dapat ditolerir sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuniasih, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

4.4. Pengawasan, Pendelegasian Wewenang Dan Komunikasi Secara Simultan (Bersama-Sama) Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan, pendelegasian wewenang dan komunikasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga. Pengawasan yang diterapkan pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentu akan berguna untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan telah dikerjakan sesuai dengan standart, instruksi sehingga terhindar dari kesalahan, begitu juga dengan pendelegasian wewenang, pendelegasian wewenang diperlukan mengingat adanya keterbatasan kemampuan dan waktu, dengan adanya pendelegasian wewenang, memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, tidak ada pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang melebihi kemampuan, komunikasi juga memegang peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan, dikarenakan dalam bekerja diperlukan komunikasi antar pegawai. Komunikasi yang baik, penyampaian pesan yang terarah tentu akan mendukung tercapainya prestasi kerja.

5. KESIMPULAN

Setelah dilakukannya penelitian ini, adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan pengawasan sebesar 0,001. Nilai signifikan ini lebih rendah dari 0,05. Hipotesis pertama diterima.
2. Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan ini lebih rendah dari 0,05. Hipotesis kedua diterima
3. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,426. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Hipotesis ketiga ditolak
4. Pengawasan, pendelegasian wewenang dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas pada

REFERENCES

- Anggraini, T. (2019). *Pengawasan dalam organisasi dan perusahaan*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Cen, M. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengawasan*. Bandung: Penerbit Media Ilmu.
- Gulo, R., & Mahiri, T. (2022). *Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pegawai*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Irmayani, S. (2021). *Tujuan dan fungsi pengawasan dalam organisasi*. Surabaya: Penerbit Ilmiah Nusantara.
- Kadarman, J. (2021). *Upaya pengawasan sistematis dan efektif dalam organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Lumbanbatu, M., et al. (2021). *Dampak komunikasi dalam pencapaian prestasi kerja*. Depok: Penerbit Lentera.
- Manullang, R. (2005). *Dasar-dasar pengawasan dalam manajemen organisasi*. Medan: Pustaka Manajemen.
- Ritonga, M. (2020). *Pengawasan dan pencapaian prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuniasih, F. (2021). *Komunikasi dalam meningkatkan efektivitas kerja*. Bandung: PT Inti Ilmu.