



DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/index>

Analisis Hubungan Fungsi Pengawasan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja

Decky Kuncoro^{*1}, Dina Fadiyah², Ahmad Jamaluddin Islami³

¹Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin

²Universitas Terbuka, Tangerang

³Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

*Email Corresponding: punyadeckyuncoro@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

ABSTRACT

Article history:

Received date: 28 April 2026

Revised date: 8 Agustus 2026

Accepted date: 1 September 2026

DOI:

<https://doi.org/10.33005/jdg.v16i2.5770>

This study aims to analyze the relationship between the supervisory function and employee performance at the Health Office of Tana Toraja Regency in supporting bureaucratic reform and improving public services. The study employed a quantitative approach with an associative method. The research sample consisted of 78 respondents selected through probability sampling using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive analysis, cross-tabulation, Chi-Square test, and contingency coefficient. The results showed that the supervisory function was in the moderate category at 53.8%, while employee performance was also in the moderate category at 52.6%. The cross-tabulation results indicated a positive relationship between the supervisory function and employee performance. The Chi-Square test showed that the calculated X^2 value of 32.326 was greater than the table X^2 value of 13.277 at a 1% significance level, therefore H_0 was rejected and H_1 was accepted. It can be concluded that the supervisory function has a significant, positive, and real relationship with the improvement of employee performance.

Keyword: *supervisory Function, Relationship, Employee Performance, Public Service*



*This article is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara fungsi pengawasan dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 78 responden yang ditentukan melalui teknik probability sampling menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, tabulasi silang, uji Chi-Square, dan koefisien kontingensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan berada pada kategori sedang sebesar 53,8%, sedangkan kinerja pegawai juga berada pada kategori sedang sebesar 52,6%. Hasil tabulasi silang menunjukkan adanya hubungan positif antara fungsi pengawasan dan kinerja pegawai. Uji Chi-Square menunjukkan nilai X^2 hitung sebesar 32,326 lebih besar dari X^2 tabel 13,277 pada taraf signifikansi 1%, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan bahwa fungsi pengawasan berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai secara nyata dan positif..

Kata Kunci: *Fungsi Pengawasan, Hubungan, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik.*

PENDAHULUAN

Pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana tertuang pada Perpres 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi birokrasi secara garis besar berupaya untuk dapat mewujudkan sebuah tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Salah satu aspek terpenting dalam upaya mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan aparatur sipil negara (pegawai) yang berkualitas yang pada akhirnya mampu untuk mengimplementasikan tujuan besar dari reformasi birokrasi yang telah dicanangkan (Mozin dkk, 2025). Dalam upaya mencapai tujuan reformasi birokrasi di Indonesia, pegawai tidak hanya dijadikan sebagai agen pelaksana tetapi juga memiliki peran strategis dalam penciptaan inovasi guna menghadapi tantangan pelayanan publik (Dwiyanto, 2015). Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa pegawai pada organisasi publik menjadi aspek yang sangat penting sehingga dibutuhkan sebuah tata kelola yang mumpuni untuk dapat memaksimalkan seluruh fungsinya.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa dalam mengelola pegawai yang berada dalam sebuah organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, hal tersebut utamanya terkait dengan pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Tidak tertanganinya tata kelola pegawai dalam sebuah organisasi akan menyebabkan timbulnya penyalahgunaan wewenang dan praktik-praktik kecurangan yang berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat dapat menghilangkan segala dampak yang diakibatkan oleh lemahnya tata kelola pegawai dalam organisasi pemerintah, dibutuhkan sebuah sistem pengawasan yang bisa menjaga kinerjanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang bebas dari penyalahgunaan wewenang dan praktik kecurangan.

Tindakan pengawasan kinerja pegawai pemerintahan dalam upaya menghilangkan segala potensi penyimpangan yang mungkin terjadi, hendaknya dapat dilakukan secara berkesinambungan pada setiap tingkatan proses dan tidak hanya dilakukan pada pada akhir proses atau pelaksanaan saja (Andriani dan Setiawan, 2022). Pada prinsipnya, arti penting kegiatan pengawasan terhadap kinerja pegawai memiliki tujuan yaitu untuk; 1) Mengetahui kesesuaian antara hasil kegiatan yang dilaksanakan dengan rencana dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Pandipa dkk, 2020); 2) Berjalannya visi, misi, tugas dan fungsi organisasi yang sesuai dengan kebijakan, arahan, prosedur, serta pedoman yang telah ditetapkan; 3) Mengetahui kesulitan, peluang, tantangan, potensi yang mungkin terjadi, serta menghilangkan atau meminimalisir hambatan yang akan terjadi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi; 4) Memastikan efektifitas, efisiensi dan menjaga produktivitas kinerja pegawai yang sesuai dengan tenaga, biaya, serta sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi (Kawer dkk, 2025); 5) Melakukan pengambilan tindakan korektif yang bertujuan untuk meluruskan penyimpangan yang terjadi dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan; 6) Mencegah dan menghilangkan segala bentuk penyimpangan, dan kegagalan yang mungkin terjadi dalam seluruh proses pencapaian tujuan.

Dari urgensi dan tujuan pelaksanaan pengawasan kinerja pegawai tersebut maka diharapkan seluruh organisasi perangkat daerah di seluruh Indonesia dapat melakukan pengawasan sehingga kinerjanya dapat berjalan secara maksimal dan sesuai dengan tujuan organisasi dan standar pelayanan yang ditetapkan. Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja sebagai organisasi perangkat daerah yang bertugas memberikan pelayanan publik di bidang kesehatan diharapkan mampu melaksanakan dan memberikan pelayanan yang baik dan sesuai dengan standar. Dari pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja memperlihatkan bahwa realisasi capaian pelayanan pada bidang kesehatan yang mengalami tren positif yakni diatas angka 70%. Realisasi capaian kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja sejak tahun 2022 hingga 2025 yaitu berada pada angka 74,66% pada tahun 2022, 76,4% pada 2023, 91,72% pada 2024, serta 75,17% pada tahun 2025. Persentasi capaian kinerja tersebut dilihat dari indikator Angka Harapan Hidup (AHH) yang didalamnya terdapat lebih kurang 44 sub indikator layanan (Lakip Kabupaten Tana Toraja, 2024).

Berangkat dari keberhasilan capaian indikator kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja tersebut, maka tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pelaksanaan fungsi pengawasan dengan peningkatan kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja,

serta untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dalam pengawasan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pemilihan metode dan pendekatan ini bertujuan untuk dapat menganalisis hubungan dari 2 variabel yaitu fungsi pengawasan (Variabel X) dan kinerja pegawai (Variabel Y). Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kesesuaian metode untuk dapat menguji hipotesis hubungan sebab akibat antara 2 variabel dengan objektif dan terukur melalui data statistik.

Metode kuantitatif merupakan proses pengumpulan serta analisis data yang numerik atau didasarkan pada angka, menggunakan survei dan eksperimen, pengukuran dan observasi, serta mengedapankan pengujian teori yang menggunakan basis uji statistik (Muhajirin dkk, 2024). Selain hal tersebut, pendekatan kuantitatif juga menekankan pada analisis yang dilakukan secara objektif untuk mendapatkan hasil, dimana penyebaran kuesioner dilakukan sebagai upaya untuk mengumpulkan data penelitian, yang selanjutnya data dari penelitian tersebut (hasil kuesioner) diuji menggunakan validitas dan reliabilitas sehingga keakuratan dan konsistensinya dapat dipastikan. Untuk dapat memberikan penilaian yang terhadap masalah yang dikaji, metode kuantitatif membagi komponen masalah ke dalam beberapa variabel, yang dimana setiap variabel akan diberikan simbol yang sesuai dengan kebutuhan dan fokus penelitian yang sedang dilakukan (Sahir, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja. Alasan pemilihan lokasi penelitian dikarenakan tingginya angka capaian kinerja selama kurun 2022 hingga 2025. Selain itu, dalam Lakip Kabupaten Tana Toraja juga disebutkan bahwa kualitas pelayanan kesehatan yang dilaksanakan Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja juga menunjukkan tren positif pada 2022, 2023, 2025 yaitu mencapai angka diatas 70% realisasi capaian kinerja dan diatas 90% pada tahun 2024 atau selalu berada diatas 50%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probabilitas sampling* atau *random sampling*. Teknik pengambilan sampel ini merupakan teknik yang dilakukan untuk memberikan peluang kepada seluruh anggota populasi agar bisa diikutsertakan menjadi sampel penelitian (Sugiyono dalam Amrudin et al, 2022). Untuk dapat menentukan jumlah sampel yang digunakan dari total populasi, peneliti menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 78 sampel.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif analitis sesuai dengan sifat penelitian ini. Analisis tersebut akan mengidentifikasi pola-pola dan tren dari data yang diperoleh, memberikan gambaran yang mendalam tentang hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja. Untuk mengidentifikasi masing-masing variabel, digunakan cara analisis persentasi yang dideskripsikan dalam bentuk tabel frekuensi dengan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Dimana :

P = Persentase yang dicari;

f = Frekuensi tiap kategori;

n = besar sampel responden (jumlah pengamatan);

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Chi-square atau χ^2 dengan rumus:

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(fn - fh)^2}{2!} \right]$$

Dimana :

X2 = nilai chi-square yang dicari

Fn = total frekuensi

Fh = total frekuensi harapan

Analisa Koefisien Kontingensi digunakan untuk mengukur derajat atau tingkat keeratan hubungan antara X dan Y. Koefisien Kontingensi dihitung berdasarkan nilai Chi-Square dengan rumus:

$$KK = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + n}}$$

Selanjutnya, harga KK dikonsultasikan dengan harga KK maks yang diperoleh melalui rumus:

$$KK_{maks} = \sqrt{\frac{k-1}{k}}$$

Dimana:

KK_{maks} = koefisien kontingensi maksimum

k = Jumlah baris dan/atau kolom terkecil

1 = harga konstan

Taraf signifikan yang digunakan untuk menguji hipotesis 1% atau $\alpha=0,01$ atau pada tingkat kepercayaan 99% yang dapat diartikan bahwa hipotesis dinyatakan teruji/diterima. Semua hasil analisis dibahas secara kualitatif sesuai konteks permasalahannya dan dikaitkan dengan teori yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Fungsi Pengawasan

Pada variabel fungsi pengawasan (X) indikator yang digunakan sebagai dasar terdiri dari 4 indikator yang terdiri dari; 1) personalia petugas atau unsur-unsur yang dilibatkan dalam melakukan pengawasan; 2) metode atau prosedur yang terdiri dari tata kerja, langkah-langkah, serta cara pelaksanaan; 3) sarana yang digunakan; 4) tindak lanjut hasil pengamatan, pemantauan, dan evaluasi (Palinggi dkk, 2025). Dari 4 indikator tersebut, kemudian dikembangkan dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang terdiri dari 8 butir pertanyaan, yang terdiri dari:

1. Pengawas memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan saya.
2. Pengawasan yang dilakukan melibatkan pihak-pihak yang tepat dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Prosedur pengawasan yang diterapkan di instansi jelas dan mudah dipahami oleh pegawai.
4. Langkah-langkah pengawasan dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan standar kerja yang berlaku.
5. Laporan kemajuan kerja digunakan secara efektif sebagai alat untuk memantau kinerja pegawai
6. Diskusi atau rapat evaluasi rutin membantu saya memahami kekurangan dan meningkatkan kinerja
7. Hasil pengawasan selalu ditindaklanjuti dengan arahan atau perbaikan yang jelas.
8. Tindak lanjut dari evaluasi kerja membantu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja saya

Dari 8 pertanyaan sebagaimana telah dijelaskan, pada setiap butir pertanyaan disediakan 5 pilihan opsi jawaban yang dipilih responden. 5 opsi jawaban yang dimaksud yaitu terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dari 8 butir pertanyaan dengan 5 opsi yang diberikan pada 78 responden penelitian menunjukkan bahwa variable pengawasan (X) mempunyai rentang skor teoritik antara 8-40 dan rentang skor empirik (R) antara 14-28, dengan rata-rata (M) = 20,96, simpangan baku (SD) = 2,98, median (Me=21), dan modul (Mol=21) dengan menggunakan kelas interval (bki) sebanyak 3 kelas dan 3 kategori, dengan panjang kelas interval (P) sebesar 5.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan (X)
Menurut Jawaban Responden**

Kategori	Kelas Interval	f-abs	f-rel	f-kum
Rendah	14-18	19	24,4	24,4
Sedang	19-23	42	53,8	78,2
Tinggi	24-28	17	21,8	100,0
Jumlah		78	100	100

Sumber : Data penelitian, 2026

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi data pada tabel 1 memperlihatkan bahwa sebaran skor atau nilai variable pengawasan (X) berada pada kelas interval 19-23 dengan jumlah frekuensi sebanyak 42 responden atau 53,8% dari 78 responden. Realitas ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan bahwa variable pengawasan pada kantor Dinas Kesehatan Tana Toraja berada pada kategori sedang.

B. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (variabel Y) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator yang yang terdiri dari:

1. Jumlah kerja (kuantitas kerja) yang dapat dicapai berdasarkan jumlah pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu periode waktu tertentu;
2. Mutu kerja (kualitas kerja) yang dicapai berdasarkan standar standar mutu yang ditetapkan/diinginkan atasan;
3. Luasnya pengetahuan dan atau keterampilan mengenai pekerjaan/tugas-tugasnya;
4. Tingkat kehandalan dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
5. Transparansi dalam pelaksanaan tugas;
6. Tingkat kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat;
7. Tingkat daya tahan organisasi dalam merespon kondisi persaingan global;
8. Tingkat perkembangan organisasi.

Dari 8 indikator tersebut diatas, kemudian diturunkan atau dijabarkan menjadi 10 pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner penelitian, dimana masing-masing pertanyaan disediakan 5 alternatif pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun daftar pertanyaan terkait variabel kinerja pegawai (Y) yang didasarkan pada 8 indikator diatas yaitu terdiri dari:

1. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu.
2. Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh atasan atau organisasi.
3. Saya selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.
5. Saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
6. Saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan deadline yang ditetapkan.
7. Saya melaksanakan tugas secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada atasan maupun pihak terkait.
8. Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat dan tepat sesuai prosedur yang berlaku..
9. Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan kerja akibat perkembangan lingkungan global
10. Kinerja yang saya berikan berkontribusi terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi

Dari 10 pertanyaan dari variabel kinerja pegawai disediakan 5 alternatif jawaban untuk dipilih oleh responden yang memiliki skor 5 untuk Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Netral (N), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), serta skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Didasarkan pada nilai skor tersebut, hasil pengumpulan data terkait kinerja pegawai (variabel Y) menunjukkan bahwa rentang skor yang

dimiliki berada diantara 10-50 dengan rentang skor empirik (R) antara 23-38, dengan nilai rata-rata (M) adalah 31,05, dengan simpangan baku (SD) sebesar 3,38, median (Me) adalah 31, serta Modus (Mo) sebesar 32. Didasarkan pada kelas interval (bk_i) sebanyak 3 kategori, dengan interval (P) sebesar 5, maka disusunlah tabel distribusi frekuensi skor kinerja pegawai (variabel Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja sebagaimana berikut ini.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Menurut Jawaban Responden**

Kategori	Kelas Interval	f-abs	f-rel	f-kum
Rendah	23-27	12	15,4	15,4
Sedang	28-32	41	52,6	67,9
Tinggi	33-38	25	32,1	100,0
Jumlah		78	100	100

Sumber: Data penelitian, 2026

Dari tabel distribusi frekuensi kinerja pegawai (variabel Y) diatas dapat dilihat bahwa, dari 78 responden yang berpartisipasi didapatkan hasil yaitu, terdapat 41 responden atau setara dengan 52,6% termasuk dalam skor rata-rata (sedang) dengan interval 28-32, 12 responden (15,4%) termasuk dalam kategori rendah dengan kelas interval 23-27, serta terdapat 25 responden (32,1%) termasuk ke dalam kategori tinggi yaitu dengan kelas interval 33-38. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi skor variabel Kinerja Pegawai mayoritas diisi oleh responden yang berada pada kelas interval sedang.

C. Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Pegawai

Agar dapat mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel fungsi pengawasan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja, peneliti terlebih dahulu melakukan perhitungan tabulasi silang antara data distribusi frekuensi skor Fungsi Pengawasan dengan data pada tabel distribusi frekuensi skor Kinerja Pegawai. Hasil dari perhitungan tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

**Tabel 3. Tabulasi Hubungan antara Faktor Fungsi Pengawasan
dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja**

Kategori		Kinerja Pegawai			Jumlah
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Tinggi	(f_0)	2	3	12	17
	(%)	11.76	17.65	70.59	100.0
	(f_h)	2.62	8.94	5.45	17.00
Sedang	(f_0)	2	32	8	42
	(%)	4.76	76.19	19.05	100.0
	(f_h)	6.46	22.08	13.46	42.00
Rendah	(f_0)	8	6	5	19
	(%)	42.11	31.58	26.32	100.0
	(f_h)	2.92	9.99	6.09	19.00
Jumlah		12	41	25	78

Sumber : Data penelitian, 2026

Dari tabel distribusi silang hubungan antara fungsi pengawasan dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja, maka dapat diketahui bahwa:

1. Pada responden yang menilai fungsi pengawasan dalam kategori tinggi juga memiliki kinerja pegawai yang tinggi yaitu sebanyak 12 orang (70,59%) dari total 17 responden, sementara itu hanya 2 orang (11,76%) yang memiliki kinerja rendah, dan 3 orang responden (17,65%) yang memiliki kinerja sedang. Dari kondisi tersebut dapat menunjukkan bahwa semakin baik fungsi pengawasan yang diterapkan, maka cenderung akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Pada kelompok responden yang menilai fungsi pengawasan dalam kategori sedang, mayoritas memiliki kinerja yang sedang, yaitu sebanyak 32 orang responden (76,19%) dari total 42 responden. Sedangkan responden dengan kinerja tinggi sebanyak 8 orang (19,05%), dan kinerja rendah hanya 2 orang (4,76%) orang responden. Hal ini mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan yang berada pada tingkat sedang cenderung menghasilkan kinerja pegawai yang juga berada pada kategori sedang.
3. Pada responden yang menilai fungsi pengawasan dalam kategori rendah, sebagian besar menunjukkan kinerja pegawai yang rendah, yaitu sebanyak 8 orang responden (42,11%) dari total 19 responden. Adapun yang memiliki kinerja sedang sebanyak 6 orang responden (31,58%), dan kinerja tinggi sebanyak 5 orang responden (26,32%). Dari hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya fungsi pengawasan berpotensi menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, dari 78 responden, sebagian besar memiliki kinerja sedang yaitu 41 orang responden (52,56%), diikuti kinerja tinggi sebanyak 25 orang responden (32,05%), dan kinerja rendah sebanyak 12 orang responden (15,38%). Sementara itu, berdasarkan faktor fungsi pengawasan, mayoritas responden berada pada kategori sedang yaitu 42 orang (53,85%), kemudian kategori rendah 19 orang (24,36%), dan kategori tinggi 17 orang (21,79%).

Jika dilihat dari perbandingan antara frekuensi observasi (fo) dan frekuensi harapan (fh), terdapat beberapa sel yang memiliki perbedaan cukup besar, misalnya pada kategori fungsi pengawasan tinggi dan kinerja tinggi dengan nilai observasi 12, lebih besar dibanding nilai harapan 5,45. Begitu pula pada kategori fungsi pengawasan sedang dan kinerja sedang dengan nilai observasi 32, lebih besar dari nilai harapan 22,08. Sebaliknya, pada kategori fungsi pengawasan rendah dan kinerja rendah, nilai observasi 8 lebih besar dari nilai harapan 2,92. Perbedaan ini menunjukkan adanya kecenderungan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara fungsi pengawasan dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja. Semakin baik pelaksanaan fungsi pengawasan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, lemahnya fungsi pengawasan cenderung diikuti oleh rendahnya kinerja pegawai.

Dari hasil tabulasi silang terkait hubungan antara 2 variabel antara fungsi pengawasan (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y), selanjutnya dilakukan uji *chi-square*. Penggunaan uji *chi-square* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara 2 variabel (Afrianda dkk, 2024), yang dalam hal ini yang terdiri dari fungsi pengawasan (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y). Adapun hasil uji *chi-square* pada penelitian ini adalah:

Tabel 6
Hasil Uji Chi-Square Hubungan Fungsi Pengawasan
Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja

No	f	fh	(f-fh)	(f-fh) ²	(f-fh) ² /fh
1	8	2.92	5.08	25.778	8.818
2	6	9.99	-3.99	15.898	1.592
3	5	9.09	-1.09	1.188	0.198
4	2	6.46	-4.46	19.905	3.081
5	32	22.08	9.92	98.467	4.46.
6	8	13.46	-5.46	29.828	2.216
7	2	2.62	-0.62	0.379	0.145
8	3	8.94	-5.94	35.235	3.943
9	12	5.45	6.55	42.919	7.877
Jumlah	78	78	0		32,326

Sumber: Data Penelitian, 2026

Diketahui bahwa:

$$\begin{aligned}
 X^2_{\text{hit}} &= 32,326 \\
 Dk &= (k - 1) (b - 1) \\
 &= (3 - 1) (3 - 1) \\
 &= (2) (2) \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

Hasil analisis *chi-square* diketahui bahwa $X^2_{hit} = 32,326$ sementara X^2_{Tab} dengan Df 4 dengan tingkat signifikansi 1% ($\alpha : 0,01$) diperoleh sebesar 13,277. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $X^2_{hit} > X^2_{Tab}$ ($32,326 > 13,277$) pada taraf signifikansi. 1%. Hasil perhitungan di atas menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara faktor fungsi pengawasan (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja dengan tingkat signifikansi 1%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa **H₀ ditolak** dan **H₁ diterima**.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan memiliki hubungan yang nyata terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik fungsi pengawasan yang diterapkan baik dari aspek kompetensi pengawas, prosedur pengawasan, sarana pendukung, maupun tindak lanjut evaluasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Sebaliknya, jika fungsi pengawasan rendah, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Besarnya nilai *chi-square* juga menunjukkan bahwa perbedaan antara frekuensi observasi (fo) dan frekuensi harapan (fh) cukup besar pada beberapa kategori, terutama pada:

- Pengawasan tinggi – kinerja tinggi,
- Pengawasan sedang – kinerja sedang,
- Pengawasan rendah – kinerja rendah.

Hal ini menandakan adanya pola hubungan yang kuat dan searah (positif) antara kedua variabel. Dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan merupakan faktor penting yang berhubungan erat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 78 responden pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja, dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan berada pada kategori sedang dengan persentase 53,8%, sedangkan kinerja pegawai juga dominan berada pada kategori sedang dengan persentase 52,6% . Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja sudah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan upaya peningkatan agar mampu mendorong kinerja pegawai secara optimal. Dari analisis tabulasi silang menunjukkan adanya hubungan positif antara fungsi pengawasan dengan kinerja pegawai, dimana responden yang menilai pengawasan tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, sedangkan responden yang menilai pengawasan rendah cenderung memiliki kinerja rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif fungsi pengawasan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Toraja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianda, Vionica., Candra, Rijaya., Febriana, Sihombing., Bunga, Mardhotillah. Penerapan Uji Chi Square untuk Menganalisis Pengaruh Gender pada Pilihan Program Studi Tahun 2024. Multi Proximity: Jurnal Statistika Universitas Jambi, 3(1). Doi: <https://doi.org/10.22437/multiproximity.v3i1.40645>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pradina Pustaka.
- Andriani, R., & Setiawan, H. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 13(1), 13-22.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, inklusif, dan kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibulan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kabupaten Tana Toraja. (2025). *Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP)*. Tana Toraja: Indonesia.
- Kawer, Jenie Yuniarti Rosalina., Corvis L. Rantererung., Baharuddin. (2025). *Analisis Peran Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Nabire*. Co-Value:

Jurnal Ekonomi, Koperasi dan Kewirausahaan, 15(9). Doi: <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i9.5104>

- Mozin, Sri Yulianti., Rahmatia Pakaya., Dwi Sasmindar., Nurferawati Ntalu. (2025). Reformasi Birokrasi SDM Aparatur; Kinerja ASN Dalam Reformasi Birokrasi (Studi Kasus Bandung). Jurnal Kolaboratif Sains, 8(11), 7305-7311. Doi: <https://doi.org/10.56338/jks.v8i11.9358>
- Muhajirin., Risnita., Asrulla. (2024). Pendekatan Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Tahapan Penelitian. Journal Genta Mulia, 15(1), 2580-6416. Doi: <https://doi.org/10.61290/gm.v15i1>
- Palinggi, Yohanes, Bangun., Rusno., Yuni Mariani Malik. (2025). Pengaruh Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Puncak Jaya. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 13(1). Doi: <https://doi.org/10.21067/jrmm.v13i1.13010>
- Pandipa, Abd Khalid Hs., Fitria Y. Alim. (2020). Fungsi Pengawasan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara. Jurnal Ilmiah Administratie, 15(1), 6-11. Doi: <http://dx.doi.org/10.71127/2722-8185.367>
- Sahir, S.H. (2021) *Metodologi Penelitian* (1st ed). KBM Indonesia.