**PENGARUH HUBUNGAN KERJA DUKUNGAN DAN KONTROL MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh:**

**Nurdelila**

*Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Tujuan penelitian adalahuntuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubunga kerja, dukungan manajemen, dan kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara. penelitian ini termasuk penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara. Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh pegawai yang berjumlah 57 orang sebagai responden. Alat analisis data untuk membuktikan hipotesis penelitian adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh bahwa variabel hubungan kerja memiliki rata-rata skor jawaban sebesar 42,2. Nilai koefisien hubungan kerja sebesar 0,885. Hasil uji secara parsial diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,004 <0,05) dan nilai thitung> ttabel (3,201 >2,004), sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikanterhadap kinerja pegawai. Variabel dukunganmanajemen memiliki rata-rata skor jawabansebesar 36,2. Koefisien dukungan manajemen sebesar 0,210. Dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,039 <0,05) dan thitung> ttabel (2,127 < 2,004), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja pegawai. Variabel kontrol manajemen memiliki rata-rata skor jawaban sebesar 42,9. Koefisien kontrol manajemen sebesar 1,596. Hasil uji parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,000<0,05) dan thitung> ttabel (5,680 <2,004), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji simultan diperoleh bahwa hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel independent terhadap dependent adalah 0,660 atau 66% sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor-faktorlain yang tidak disertakan dalam penelitian ini***

***Kata Kunci : Hubungan Kerja, Dukungan Manajemen, Kontrol Manajemen, Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara***

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Perubahan tuntutan terhadap organisasi yang terjadi saat ini menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pimpinan organisasi. Setiap keadaan senantiasa berubah tanpa disadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelolaan organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen dalam proses perubahan saat ini adalah bagaimana membuat sumber daya manusia didalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha kepada organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ivancevich dkk (2007:85) yang menyebutkan bahwakinerja sumber daya manusia merupakan pondasi penting kinerja organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi disebabkanadanya sumber daya manusia yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Pada dasarnya kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Setiap organisasi bergerak atas perintah manajemen, sedangkan manajemen bergerak atas dasar visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Aktivitas organisasi tanpa visi dan misi seperti kenderaan bergerak tanpa kendali dan kontrol, apabila hal ini terjadi maka akan mengakibatkan kecelakaan falal bagi organisasi. Jadi, menetapkan visi dan misi organisasi merupakan pekerjaan yang utama yang perlu dilakukan oleh sebuah organisasi. Dengan visi dan misi yang ada maka pimpinan organisasi dapat menetapkan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam mencapai tujuan organisasi melalui visi dan misi maka diperlukan seorang pemimpinyang mampu merencanakan, mengorganisir, mengkontrol dan mampu membentuk sebuah sistem agar kinerja sumber daya manusia yang ada dapat secara terus menerus meningkatkan.Selain diperlukannya gaya kepemimpinan seperti yang disebutkan diatas, diperlukan juga sebuah kontrol berupa pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan tujuan untuk membantu memantau seluruh kegiatan operasioanl yang ada didalam organisasi.

Pengendalian pimpinan organisasi melalui kontrol merupakan proses yang dirancang oleh pihak manajemen untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan serta kepatuhan sumber daya mansuia terhadap hukum dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Robbins dan Coulter (2010:9) yang mengatakan konsep pengendalian ialah mengawasi aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana. Langkah penting dalam pengendalian ini adalah adanya interaksi antar personal, terwujudnya keselarasan tindakan dengan sasaran yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi yang efektif dan efisien.

Didalam pengendalian pimpinan organisasi terdapat unsur yang terbagi dalam kelompok struktur pengendalian dan proses pengendalian. Kelompok struktur pengendalian terdiri dari struktur organisasi, jaringan informasi dan sistem penghargaan. Sedangkan proses pengendalian terdapat program, penganggaran, operasi dan pengukuran, pelaporan dan analisis. Penerapan unsur pengendalian oleh pimpinan organisasi tersebut, ditujukan untuk mengetahui apakah kegiatan masing-masing bagian telah dilakukan mengarah pada tujuan yang ditentukan. Pengukuran kegiatan dapat dilihat dengan membandingkan tujuan yang diinginkan dengan prestasi yang telah dicapai setiap bagian dari setiap pertanggungjawaban yang dilakukan.

Selain kontrol dalam pengendalian hal lain yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi adalah memberikan dukungan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dukungan pimpinan organisasi juga akan mempengaruhi kinerja sumber daya mansuia yang ada.Dukungan pimpinan organisasi dapat diartikan sebagai keterlibatan pimpinan secara langsung dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya mansuia dengan tujuan untuk memfasilitasi kekurangan maupun memberikan motivasi terhadap sumber daya manusia.

Disamping perlu adanya kontrol dan dukungan, pimpinan organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada didalam organisasi. Lingkungan kerja bagi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya operasional organisasi. Lingkungan kerja yang baik sertamemuaskan para sumber daya mansuiadapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan mampu memicu terjalinnya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan juga dengan pimpinan organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja sumber daya manusia sehingga pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia didalam organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyamanjuga dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat erat antara sumber daya mansuia yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya seorang pimpinan selalu berusaha agar lingkungan kerja harus kondusif dan nyamanagar sumber daya manusia merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksankan setiap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH HUBUNGAN KERJA DUKUNGAN DAN KONTROL MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA”.**

* 1. **Batasan Masalah**

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian adalah tentang pengaruh hubungan kerja dukungan dan kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten padang lawas utara.

* 1. **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan urian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh hubungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh kontrol manajemen terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan manajemen terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara ?
   1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kontrol manajemen terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan manajemen terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara
   1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dapat dijadikan suatu perbandingan antar teori dengan kenyataan yang ada sehingga dapat diketahui masalah serta dapat diperoleh pemecahan masalah yang ada.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai solusi alternative dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan hubungan kerja, kontrol manajemen dan dukungan manajemen.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dengan materi yang berhubungan dengan tulisan ini.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Definisi Manajemen Kinerja**

**Pengertian Manajemen Kinerja**

Bacal (2001:134) dalam bukunya mendefinisikan manajemen kinerja adalah komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Sedangkan menurut Martoyo (2007:45) mengatakan manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

* 1. **Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran teoritis yang dibangun ditampilkan dalam gambar dibawah ini:

**Hubungan Kerja**

**(X1)**

**Kontrol Manajemen (X2)**

**Dukungan Manajemen (X3)**

**Kinerja Pegawai**

**(X2)**

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010:64).Berdasarkan landasan teori dan kerang pemikiran diatas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utar

**BAB III METODE PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian**

Sugiyono (2010:1) mendefinisikan metode penelitian sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditentukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:165) dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:97). Dari definisi tersebut maka populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah57 orang.

Tekhnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tekhnik *total sampling*. Digunakan tekhnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yaitu berjumlah 57 orang.

* 1. **Tehnik pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara, dan data-data lain yang mendukung.

* 1. **Uji Validitas Dan Reabilitas**

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Untuk membuktikan baik buruknya data yang digunakan maka terlebih dahulu dilakukang uji terhadap instrumen yang akan digunakan, adapun uji tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Arikunto, 2006: 176). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 17. Hasil perhitungan rhitung kemudian dikonsultasikan dengan rtabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila rhitung> rtabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika rhitung< rtabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Ghozali (2005:41) berpendapat jika uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach’s Alpha > 0,60.

* 1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh hubungan kerja (X1), dukungan manajemen (X2), dan kontrol manajemen (X3) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara. Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Y = + 1X1 +2X2 + 3X3**

Keterangan :

Y = Variabel dependent (kinerja pegawai)

a =Koefisien regresi (konstanta)

1.2.2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel independent (hubungan kerja)

X2 = Variabel independent (dukungan manajemen)

X3 = Variabel independent (kontrol manajemen)

* + 1. **Uji Hipotesis**

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis penelitanini adalah sebagai berikut :

1. Uji Partial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 0,05 adalah :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.
3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.
3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi = 1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan 0 1.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient.* Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya atau *adjusted R square.* Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2005 : 183)

* 1. **Waktu Dan Tempat Penelitian**

Dalam rangka pengumpulan data maka penelitian ini diadakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan September 2015 sampai dengan selesai.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara**

Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara terletak di Desa Batu Tambun Kecamatan Padang Bolak. Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki sumber daya manusia sebanyak 62 orang. Dari jumlah tersebut yang mempunyai latar belakang pendidikan S2 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 29 orang, D3/D1 sebanyak 17 orang, dan SMA/sederajat sebanyak 16 orang.

Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai salah satu daripenyelenggara pembangunan kesehatan di daerah, mempunyai visi :**“** Bersama Mewujudkan Masyarakat Padang Lawas Utara Sehat Yang Mandiri dan Berkeadilan”.Dalam rangka mewujudkan Visi“ Bersama Mewujudkan Masyarakat Padang Lawas Utara Sehat Yang Mandiri dan Berkeadilan ”, maka misi DinasKesehatan dijabarkan menjadi :

* 1. Memberdayakan masyarakat agar mandiri untuk hidup sehat.
  2. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata,terjangkau dan berkeadilan.
  3. Meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan masalah kesehatan.
  4. Meningkatkan pelayanan kesehatan keluarga dan meningkatkankeluarga sadar gizi yang bermutu, merata dan terjangkau.
  5. Mendayagunakan sumber daya kesehatan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh antara hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai inimaka digunakan analisis regresi linier berganda, Berikut ini hasil uji regresi yang dilakukan.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Regresi Berganda**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | **2.159** | 2.211 |  | .976 | .333 |
| X3 | **1.596** | .281 | 1.285 | 5.680 | .000 |
| X2 | **.210** | .099 | .187 | 2.127 | .038 |
| X1 | **.885** | .293 | .653 | 3.021 | .004 |

**Sumber : Kuisioner Penelitian 2016**

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka diperoleh persamaan regresisebagai berikut:

**Y = 2,519 + 0,885X1+ 0,210X2+ 1,596X3**

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

* (konstanta) = 2,159 artinya apabila variabel hubungan kerja (X1), kontrol manajemen (X2) dan dukungan manajemen (X2) dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai(Y) adalah sebesar 2,159 satuan.
* 1 = 0,885, artinya apabila variabel hubungan kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,885 satuan.
* 2 = 0,201, artinya apabila variabel dukungan manajemen (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,201 satuan.
* 3 = 1,596 artinya apabila variabel kontrol manajemen (X3) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,596 satuan.
  + 1. **Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Analisis R² (R adjudted square) atau koefisien determinasi digunakan untukmengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabelindependen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilaikoefisien determinasi adalah antara nol samapi satu (0-1). Jika nilai R² mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebutdalam menerangkan variabel independen terhadap variabeldependen. sebaliknya, jika R² mendekati 0 (nol) maka semakin lemahvariasi variabel indepeden menerangkan variabel dependen.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
| 1 | .824a | .679 | **.660** | 1.628 |

**Sumber : Kuisioner Penelitian 2016**

Dari hasil uji yang dilakukan dapat diketahui koefisien determinasi (R2) sebesar 0,660. Hasil iniberarti variabel dependen kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara dapat dijelaskan oleh variabel independenhubungan kerja, dukungan manajemen dan kontrol manajemen sebesar 66%.Jadi sumbangan variabel independen terhadap variabel dependent sebesar 66% sedangkansisanya sebesar 44% (100%-66%) dijelaskan oleh faktor-faktorlain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.Standart Error of the Estimate (SEE) adalah sebesar 1.628.Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalammemprediksi variabel dependen.

* + 1. **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruhvariabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadapvariabel dependen. Uji F dilakukan dengan dengan cara membandingkanantara Fhitung dengan Ftabel. Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova(uji F) sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Regression | 296.748 | 3 | 98.916 | 37.310 | .000a |
| Residual | 140.515 | 53 | 2.651 |  |  |
| Total | 437.263 | 56 |  |  |  |

**Sumber : Kuisioner Penelitian 2016**

Hasil perhitungan statistik yangtertera pada tabel diatas, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilaisignifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau Ftabel> Fhitung= 37,310>2,78. Ftabel 2,78 diperoleh dengan melihat tabel F denganderajat df=k-1(4-1) dan df= n-k (57-3) pada taraf signifikasi 0,05.Karenatingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0.000 dibawah 0.05 dan Ftabel<Fhitung maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinyaterdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajementerhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan secara signifikan oleh hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen.

* + 1. **Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masingvariabel independen secara individual (parsial) terhadap variabeldependen yang diuji apabila -ttabel ≤ thitung, ≤ +ttabel maka Ho diterima danHa ditolak dan apabila –thitung> -ttabel, atau thitung> ttabel maka Ho ditolak danHa diterima. Atau jika sig. dalam output dibawah 0,05maka variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabelindependen dan.berikut adalah hasil pengujian dengan uji t padatabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.159 | 2.211 |  | .976 | .333 |
| X3 | 1.596 | .281 | 1.285 | **5.680** | **.000** |
| X2 | .210 | .099 | .187 | **2.127** | **.038** |
| X1 | .885 | .293 | .653 | **3.021** | **.004** |

**Sumber : Kuisioner Penelitian 2016**

Dengan melihat hasil coefficients pada uji-t dan membandingkantingkat probabilitas 0,05 dengan nilai signifikansi dan thitung dengan ttabelsebesar 2,004 yang diperoleh dari tabel t dengan df= n-2 yaitu 56 danalpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial yang diperoleh :

* 1. Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji-t untuk hubungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)menunjukkan nilai sig 0.000 dan thitung menunjukkan nilai 3.201, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( 0,004<0,05) dan nilai thitung> ttabel (3,201 >2,004), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hoditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikanterhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara. Dengan demikian, jika hubungan kerja antar pegawai tinggi atau erat maka kinerjapegawai dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya juga tinggi.

* 1. Pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai

Hasil uji-t untuk dukungan manajemen (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)menunjukkan nilai sig 0,038 dan thitung menunjukkan nilai 2,127,artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,039 <0,05) dan thitung> ttabel (2,127 < 2,004 ), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hoditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.

* 1. Pengaruh kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai

Hasil uji-t untuk variabel kontrol manajemen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)menunjukkan nilai sig 0.000 dan thitung menunjukkan nilai 5,680,artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000<0,05) dan thitung> ttabel (5,680 <2,004), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hoditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Dari hasil pemaparan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara termasuk dalam kategori yang cukup dengan rata-rata skor sebesar 42,2. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai koefisien regresi hubungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 0,885. Sedangkan dari hasil uji secara parsial diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,004 < 0,05) dan nilai thitung > ttabel (3,201 > 2,004), sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara
2. Dukungan manajemen pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara termasuk dalam kategori yang cukup dengan rata-rata skor sebesar 36,2. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien dukungan manajemen sebesar 0,210. dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,039 < 0,05) dan thitung > ttabel (2,127 < 2,004), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.
3. Kontrol manajemen pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara termasuk dalam kategori yang cukup dengan rata-rata skor sebesar 42,9. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai koefisien kontrol manajemen sebesar 1,596. Dari hasil uji parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,000 < 0,05) dan thitung > ttabel (5,680 < 2,004), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.
4. Dari hasil uji simultan diperoleh bahwa nilai Ftabel > Fhitung = 37,310 > 2,78 dan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara. Besarnya pengaruh ketiga variabel independent terhadap dependent adalah 0,660 atau 66% sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini
   1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang ingin disampaikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya ketiga variabel independent dalam penelitian ini dapat terus ditingkatkan oleh pihak pimpinan organisasi karena berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh ketiga variabel indepedent ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hendaknya variabel dukungan manajemen terhadap pegawai menjadi salah satu prioritas perhatian pimpinan organisasi karena berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai rata-rata variabel ini merupakan yang terrendah sehingga dengan dapat ditingkatkannya dukungan manajemen maka kinerja pegawai dimasa yang akan datang dapat terus meningkat
3. Karena peneliti tidak mengikut sertakan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai seperti budaya organisasi, jenis pekerjaan dan emosi diri, diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel ini banyak agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang hendak dicapai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad S. Ruky. 2002. ***Sistem Manajemen Kinerja***. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2006. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik***. Jakarta: Rineka Cipta.

Bacal, Robert. 2001. ***Performance Management***. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Bastian, 2001. ***Akuntansi Sektor Publik di Indonesia***, Yogyakarta, BPFE

Cascio, Wayne F. 2002. ***Human Resource, Productivity, Quality of Work Life***, Profits. Boston

Dessler, Gary, 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Indeks.

Fahmi, Irham, 2010. ***Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi***, Bandung: Alfabeta

Ghozali, Imam. 2005. ***Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3.*** Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

Gie, The Liang. 2007. ***Administrasi Perkantoran Modern***. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Harbani, Pasolong.2013.***Kepemimpinan Birokrasi***. Bandung : CV.Alfabeta.

Hasibuan, Malayu SP.2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Bumi Aksara

Ikhsan, Arfan dan Ishak Muhammad, 2005, ***Akuntansi Keperilakuan***, Salemba Empat, Jakarta.

Ivancevich, John M, dkk. 2006. ***Perilaku dan Manajemen Organisasi***. Jakarta: Erlangga.

Martoyo, Susilo. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. BPFE. Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S. 2002. ***Wawasan Sumber Daya Manusia***. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta

Rivai Veithzal. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, SP dan Coulter.M. 2010. ***Manajemen. Edisi 10, Jilid 1.*** Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2009. ***Tata Kerja dan Produktivitas Kerja***. Bandung: Mandar Maju.

Simanjuntak, Payaman J, 2003, ***Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya***, Prisma, Jakarta.

Soekidjo Notoatmojo, 2009. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Jakarta: PT Rineka Cipta hal

Sugiyono. 2010, ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***, Alfabeta, Bandung

Sukanto dan Gitosudarmo. 2008. ***Manajemem Sumber Daya Manusia,*** Ghaila Indonesia. Jakarta

Sulistyorini, 2009. ***Manajemen: Konsep, Strategi dan Aplikasi***, Yogyakarta: Teras.

Syaiful Sagala, 2007. ***Manajemen Strategik dalam Meningkatkan kinerja***, Bandung: Alfabeta. 130

Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, 2005. ***Management Leading and Collaboration in a Competitive Wordl,*** New York: McGraw-Hill, p. 118-121.

Wibowo, 2007. ***Manajemen Kinerja***, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_\_\_, 2012. ***Manajemen Kinerja : Edisi 2***, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada