

**PENGARUH DARI KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK QUALITY AND MONITORING ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN THE SERVICE AND TRAINING AGENCY OF
MINAHASA SELATAN DISTRICT***

Pingkan Elizabeth Ulaan⁽¹⁾, William Areros⁽²⁾, John Kalangi⁽²⁾

1) Staf dan peneliti pada BKD Kabupaten Minahasa Selatan / ASN

2) Staf Pengajar dan Peneliti pada Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Universitas Sam Ratulangi, Manado

*Penulis untuk korespondensi: pingkanelizabeth@yahoo.com

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id : 20 Desember 2021
Disetujui diterbitkan : 28 Januari 2022

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of work quality and monitoring on employee performance in the Personnel and Training Agency of South Minahasa Regency. This research uses quantitative research methods. In this study, there are two variables, namely the independent variable (X) and the dependent variable (Y) where the independent variable (independent) is the quality of work and supervision and the dependent variable (dependent) in this study is employee performance. The data analysis carried out in this study was instrument test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the quality of work, supervision, and both simultaneously affect the performance of employees at the Personnel and Training Agency of South Minahasa Regency. Through the determination test, it was found that the effect of work quality and supervision was 52.6%, the remaining 47.4% was explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Quality; Monitoring; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasai Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana variabel bebas (*independen*) adalah kualitasi kerja dan pengawasani dan yang menjadii variabeli terikat (*dependen*)i dalam penelitian ini adalah kinerjapegawai. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja, pengawasan, serta keduanya secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan. Melalui uji determinasi didapatkan hasil bahwa pengaruh kualitas kerja dan pengawasan adalah sebesar 52,6%, sisanya yaitu 47,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kualitas Kerja, Pengawasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan proses yang terus diupayakan dalam seluruh bagian kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur melalui sumber daya yang unggul. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik secara institusi ataupun perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan penggerak paling penting dalam suatu organisasi, sebab apabila organisasi memiliki mekanisme kerja yang baik, struktur organisasi yang jelas, hingga teknologi yang mumpuni, akan tetapi di dalamnya tidak ada sumber daya manusia, maka semua elemen di atas tidak akan memiliki arti apa-apa dalam proses menggerakkan organisasi. Namun sebaliknya apabila organisasi tidak memiliki mekanisme kerja, teknologi, dan struktur organisasi tetapi ada sumber daya manusia, maka organisasi tersebut masih bisa berjalan meskipun dengan dinamika yang cukup rendah.

Suatu organisasi akan terus berupaya mensinergikan kualitas hubungan kerjasama setiap sumber daya yang ada didalamnya sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi yang dihadapi. Sehingga dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, akan semakin terus diterapkan cara-cara yang efektif untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya tersebut. Maju mundurnya sebuah organisasi dapat terlihat dari bagaimana sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja pegawai di dalamnya. Setiap pegawai tentu memiliki kebutuhan mendasar dalam hidupnya yang tidak dapat dihilangkan, dan kebutuhan tersebut menjadi dasar seseorang dalam bertindak atau berperilaku.

Kinerja yang baik akan menambah mutu atau kualitas suatu organisasi. Kualitas kerja dalam suatu organisasi merupakan indikator sukses atau tidaknya organisasi dalam menciptakan perilaku parai pegawai yang bisa mengemban tugas dan tujuannya dengan baik.

Pegawai di suatu organisasi atau perusahaan menjadi daya utama dalam pembangunan. Dengan begitu kinerja pegawai merupakan fokus penting dalam proses mencapai tujuan organisasi. Peran pengawasan akan terus meningkat seiring dengan upaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pengawasan yang dilakukan baik secara individu atau pengawasan dari pimpinan, pegawai akan terus bergerak untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pengawasan bertujuan menilai hasil kerja pegawai, sehingga semua tugas dapat dikerjakan sesuai dengan mekanisme yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Dalam temuan awal yang telah dilakukan peneliti di Badan Kepegawaian Daerah Minahasa diperoleh masalah yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai seperti masih terdapat pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan suatu tugas, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai dan kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja yang dapat terlihat saat pegawai tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja, menghabiskan waktu yang bukan untuk keperluan kerja seperti mengobrol berlarut-larut dengan rekan kerja, mengobrol di telepon, hingga mengakses media sosial pribadi dengan waktu yang lama.

Masalah tersebut diduga disebabkan oleh belum dilaksanakannya karakteristik-karakteristik kualitas kerja dan pengawasan yang tidak tepat waktu. Hal tersebut terlihat dari atasan kurang memberikan pengawasan kepada pegawai lewat arahan dan instruksi yang tegas agar pekerjaan terselesaikan tepat waktu. Sistem pengawasan juga masih belum mampu secara optimal dalam mengarahkan eksekusi kerja dengan lebih bertanggung jawab. Ketika atasan memberikan arahan atau instruksi kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai sering terlihat acuh dalam mengerjakan perintah tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan”.

Teori Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang sudah ditentukan sebelumnya-sebelumnya. Matutina (2001) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Abilities*). Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau juga sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

Bitner dan Zeithaml dalam Riorini, (2004) mengatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang bisa membantu meningkatkan efisiensi maupun efektifitas.

Teori Pengawasan

Pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Hani Handoko, 2012).

Menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawainya.

Teori Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Ilyas (2001) kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Menurut (Simamora 2006) kinerja pegawai merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Lalu menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasai Selatan?
3. Apakah kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dikemudian hari di harapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat kepada semua pihak secara teoritis dan praktis yaitu :

1. Manfaati Teoritis

Bahwa hasil penelitian ini akan menjadi masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi publik.

2. Manfaat Praktis

Bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan ke Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Selatan khususnya Badan Kepegawaian dan Diklat tentang Kualitas Kerja dan pengawasan yang berpengaruh pada kinerja pegawai di badan tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan dengan rentang waktu penelitian sejak Agustus – Desember 2021.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana variabel bebas (*independen*) dalam penelitian adalah kualitas kerja dan pengawasan dan yang menjadi variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 35 responden yang merupakan seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah Pengamatan (*Observation*) dan Angket (*Questionnaire*).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas ialah derajat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid (Sugiyono,2017).

1. Uji Validitas

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2. Uji Reliabilitas

$$R = \left(\frac{n}{n-1}\right) - \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)$$

Dimana:

R = reliabilitas instrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah varian butir

at^2 = varian total

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari 2 yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas ialah derajat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid (Sugiyono ,2017). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan akan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas pada pengujian ini bertujuan untuk mengakurasi apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah linear atau tidak secara signifikan.

Uji Multikolinearitas dalam Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel dalam sebuah model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Xi (kualitas pelayanan) dan Y (kepuasan pelanggan) sehingga digunakan analisis regresi sederhana yang rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

4. Uji Parsial

Uji signifikan parameter individual (uji statistik) bertujuan untuk mengukur pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Taraf signifikan yang peneliti gunakan dalam uji t ini adalah pada tingkat 5% (0,05).

5. Uji Simultan

Apabila tingkat signifikan atau tingkat probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Sebaliknya jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima, hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

6. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Besaran koefisien determinasi ialah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya model tersebut baik digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa responden berusia 41-50 tahun dalam penelitian ini lebih dominan dengan tingkat presentase 57,14%, responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan dalam penelitian ini dengan tingkat presentase 62,86%, responden dengan pendidikan akhir S-1 lebih dominan dalam penelitian ini dengan tingkat presentase 77,13%, responden dengan masa kerja 1-10 tahun dan 11-12 tahun memiliki tingkat presentase yang sama yaitu 45,71% serta responden dengan pangkat & golongan III lebih dominan dalam penelitian ini dengan tingkat presentase yaitu 85,71%.

Hasil Uji Validitas

Kuisisioner dalam penelitian ini dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05. Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05.

$$R_{tabel} = n-2 = 35 - 2 = 33 = 0,3338$$

1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai R_{hitung} dalam variabel X1 adalah X1.1 0,745, X1.2 0,774, X1.3 0,769, X1.4 0,807, X1.5 0,885, X1.6 0,857, X1.7 0,874 dan X1.8 0,747. Jika melihat hasil yang didapat maka terlihat bahwa nilai R_{hitung} yang berjumlah 8 item kuisisioner jumlahnya $> R_{tabel}$ (0,3338). Sehingga didapatkan jawaban bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Artinya bahwa semua kuisisioner variabel X1 (kualitas kerja) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Validitas X2

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai R_{hitung} dalam variabel X2 adalah X2.1 0,867, X2.2 0,743, X2.3 0,745, X2.4 0,757, X2.5 0,921, X2.6 0,821, X2.7 0,886, X2.8 0,791, X2.9 0,838, dan X2.10 0,887. Jika melihat hasil yang didapat maka terlihat bahwa nilai R_{hitung} yang berjumlah 10 item kuisisioner jumlahnya $> R_{tabel}$ (0,3338). Sehingga didapatkan jawaban bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Artinya bahwa semua kuisisioner variabel X2 (pengawasan) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Validitas Y

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai R_{hitung} dalam variabel Y adalah Y1 0,747, Y2 0,684, Y3 0,678, Y4 0,811, Y5 0,749, Y6 0,629, Y7 0,730, Y8 0,788, Y9 0,622, dan Y10 0,746. Jika melihat hasil yang didapat maka terlihat bahwa nilai R_{hitung} yang berjumlah 10 item kuisiomer jumlahnya $> R_{tabel}$ (0,3338). Sehingga didapatkan jawaban bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Artinya bahwa semua kuisiomer variabel Y (kinerja pegawai) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Kuisiomer dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika $\alpha > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05. Sebaliknya, item dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha < R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05.

$$R_{tabel} = n-2 = 35 - 2 = 33 = 0,3338$$

1. Uji Reliabilitas Variabel X1

Item kuesiomer variabel X1 (kualitas kerja) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 8 kuesiomer. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X1 (kualitas kerja) adalah 0,923. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ atau 0,793 $>$ 0,3338 sehingga didapatkan jawaban bahwa kuisiomer variabel X1 (kualitas kerja) dalam penelitian ini bersifat reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas X2

Item kuisiomer variabel X2 (pengawasan) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 kuisiomer. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X2 (pengawasan) adalah 0,947. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ atau 0,947 $>$ 0,3338 sehingga didapatkan jawaban bahwa kuisiomer variabel X2 (pengawasan) dalam penelitian ini bersifat reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Reliabilitas Y

Item kuisiomer variabel Y (kualitas pegawai) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 kuisiomer. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variable Y (kinerja pegawai) adalah 0,892.

Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ atau 0,892 $>$ 0,3338 sehingga didapatkan jawaban bahwa kuisiomer variabel Y (kinerja pegawai) dalam penelitian ini bersifat reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Melalui uji normalitas didapatkan nilai 0,200 $>$ 0,05 ini membuktikan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal.

Melalui uji linearitas didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang linear antara kualitas kerja dan kinerja pegawai dikarenakan nilai *Sig. deviatition fro linearity* adalah sebesar 0,238 $>$ 0,05.

Melalui uji linearitas didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang linear antara pengawasan dan kinerja pegawai dikarenakan nilai *Sig. deviatition fro linearity* adalah sebesar 0,451 $>$ 0,05.

Melalui multikolinearitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Tolerance* adalah sebesar 0,859 atau 0,859 $>$ 0,1 dan nilai VIF adalah sebesar 1,164 atau 1,164 $<$ 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model dikatakan bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil yaitu bahwa nilai konstanta sebesar 11,338, nilai koefisien regresi X1 (kualitas kerja) adalah 0,356, dan nilai koefisien regresi X2 (pengawasan) adalah 0,356. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah positif.

Uji Parsial

Hasil dari uji parsial dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut; didapatkan jawaban bahwa Nilai $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 35-2-1) = 2,03693$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5,891 $>$ 2,00247), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai T_{hitung} X1 (kualitas kerja) adalah 2,691. Artinya bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau 2,691 $>$ 2,03693. Ini menunjukkan bahwa H_1 yang dikemukakan oleh peneliti yaitu ada pengaruh dari kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan dapat diterima dan terbukti benar.

Nilai T_{hitung} X_2 (pengawasan) adalah 3,919. Artinya bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,919 > 2,03693$. Ini menunjukkan bahwa H_2 yang dikemukakan oleh peneliti yaitu ada pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil Uji Simultan

Berdasarkan hasil yang didapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 17,751. Artinya adalah bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,751 > 3,28$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 yang dikemukakan peneliti yaitu ada pengaruh dari kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasai Selatan dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Melalui uji determinasi yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai R *Square* adalah sebanyak 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan adalah sebesar 52,6% sisanya yaitu 47,4% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini didapat melalui olah data yang digunakan pada SPSS 26. Melalui uji validitas didapatkan hasil bahwa semua item kuisioner variabel X_1 (kualitas kerja), X_2 (pengawasan), dan Y (kinerja pegawai) dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa semua item variabel X_1 (kualitas kerja), X_2 (pengawasan), dan Y (kinerja pegawai) dalam penelitian ini bersifat reliable dan dapat digunakan dalam penelitian ini dengan nilai $\alpha > r_{tabel}$.

Melalui analisis regresi berganda didapatkan hasil bahwa nilai Koefisien regresi X_1 (kualitas kerja), X_2 (pengawasan), dan Y (kinerja pegawai) tersebut bernilai positif.

Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (kualitas kerja) dan X_2 (pengawasan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah positif.

Melalui uji parsial, didapatkan hasil bahwa Variabel kualitas kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan. Sehingga H_1 dalam penelitian ini yaitu “Kualitas Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai” terbukti benar. Melalui uji parsial, didapatkan hasil bahwa Variabel pengawasan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan. Sehingga H_2 dalam penelitian ini yaitu “Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai” terbukti benar.

Melalui uji simultan didapatkan hasil bahwa H_3 dalam penelitian ini yaitu “Kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badani Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan” terbukti benar.

Melalui uji determinasi didapatkan hasil bahwa pengaruh kualitas kerja dan pengawasan adalah sebesar 52,6%, sisanya yaitu 47,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kualitas kerja yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh seluruh pegawai.
2. Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya pengawasan yang baik akan membuat para pegawai dapat taat dan patuh serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kualitas kerja dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya adalah bahwa indikator-indikator dalam variable X memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan. Semakin baik kualitas kerja dan pengawasan oleh organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu ditingkatkan lagi kualitas kerja dimulai dari keterampilan para pegawai, proses kerja dan hasil kerja yang akan dicapai oleh setiap pegawai.
2. Perlu ditingkatkan pengawasan dalam hal inspeksi langsung serta laporan kepada atasan dalam menunjang kinerja pegawai.
3. Kiranya para atasan harus lebih memperhatikan kemampuan dari para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan memberikan evaluasi dari hasil laporan diberikan oleh pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai dapat berhasil dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hani, H. 2012. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Ilyas, Y. 2001. Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Mathis, R L & Jackson, 2006. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Matutina. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Riorini, Sri Vandayuli. *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3 Tahun 2004.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Rajawali Pers. Jakarta.