

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR**

SKRIPSI



**NURAIRA RAHMAN
NIM: 105721119920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR**

Skripsi

Disusun dan Diajukan Oleh:

Nuraira Rahman
NIM : 105721119920

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN MOTTO

Start with Bismillah and with Alhamdulillah

“Maka apabila telah kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

(QS. Al-Insyirah:7)”

“Always do your best, and let God do next.”

(selalu lakukan yang terbaik, dan biarkan Tuhan melakukan selanjutnya)

(Nuraira Rahman)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya dan karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbil` Alamin Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua Orang Tuaku, keluarga besarku dan sahabatku atas doa dan dukungannya dalam membantu saya menyusun penulisan skripsi ini sehingga harapan saya tercapai.

PESAN DAN KESAN

Alhamdulillah Termakasih setulus-tulusnya kepada sahabat dan semua orang yang terlibat dalam segala proses pengerjaan skripsi ini dan semoga ilmu dan pengalaman yang diberikan menjadi berkah. Dan yakinlah Allah tau apa yang terbaik untuk setiap hambanya.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar
Nama Mahasiswa Nuraira Rahman
NIM : 105721119920
Program Studi : Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar

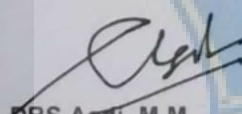
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

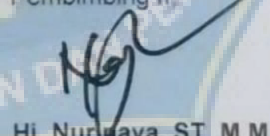
Makassar, 20 April 20224

Menyetujui,

Pembimbing I

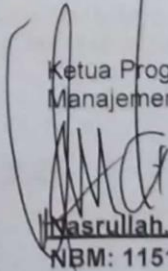
Pembimbing II


DRS. Asti, M.M
NIDN: 0026126103


Hi. Nurhaya, ST, M.M
NIDN: 0909098701

Mengetahui,


Dekan
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507


Ketua Program Studi
Manajemen,
Masrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nuraira Rahman, Nim. : 105721119920, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 005/SK-Y/61201/091004/2024M Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445H
20 April 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | |
|------------------|---|
| 1. Pengawas Umum | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) |
| 2. Ketua | Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 3. Sekretaris | Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 4. Penguji | 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M
3. Dr. Hj. Ruliaty, M.M
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR
S.E., M.M |

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuraira Rahman
Stambuk : 105721119920
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja
Pegawai Yakes Telkom Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa

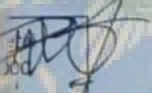
***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan



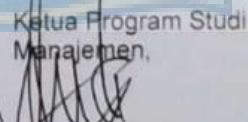

Nuraira Rahman
NIM: 105721119920

Diketahui Oleh,

Dekan


Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen,


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuraira Rahman
NIM : 105721119920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengahmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Nuraira Rahman
NIM: 105721119920

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Syukur Alhamdulillah, berkat limpah dan rahmat, taufiq, inayah, dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis. Rasa syukur itu semakin bertambah dalam diri penulis ketika skripsi ini di munaqasah kan. Shalawat dan salam penulis sampaikan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabatnya. Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR”**

sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyelesaian penelitian ini banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, memberikan waktunya serta motivasinya untuk penulis. Oleh karena melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada bapak saya ABD Rahman dan ibu saya Wati yang ada dirumah yang tiada henti memberikan doa, motivasi dan semangat, serta pengorbanan mereka berdua selama penyusunan penelitian ini.

Selama proses penyusunan penelitian ini banyak pihak yang memberikan bimbingan, arahan dan bantuan kepada penulis hingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik meskipun penulis menyadari

penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua Orang tua saya Abd. Rahman & Wati yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam menemani setiap langkah saya, yang merupakan anugerah yang terbesar dalam kehidupan saya, saya berharap dapat menjadi anak yang bisa dibanggakan.
2. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. H. Jam'an, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Drs. Asdi, SE.,MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu Hj. Nurinaya, ST., M.M Selaku Pembimbing II yang Selalu Memberikan Ilmu dan Saran yang Sangat Berguna serta sabar menghadapi penulis.
7. Bapak Dr.Samsul Rizal, S.E.,MM selaku Penasihat Akademik.
8. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 terutama kelas M20F
10. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku Liza Andriani, Nurfazila, Nari dan teman temanku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan

penulisan skripsi ini.

11. Nuraira Rahman, Ya! Kepada diri saya sendiri karena telah berhasil melalui proses yang panjang perkuliahan. Hubungan internasional hingga penyelesaian skripsi ini. Terimakasih sudah sabar. Tetap bertahan, dan selalu sehat dalam setiap proses skripsi ini atau pendewasaan diri ini.
12. Dan semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan nama-namanya satu persatu yang telah membantu selama pelaksanaan KKP.
13. Kepada seseorang yang ditakdirkan oleh Allah untuk hamba.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharap saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT kita bermohon, berkat rahmat serta limpahan pahala yang berlipat ganda selalu dicurahkan-Nya kepada kita sekalian dan semoga segala niat baik dan suci serta usaha yang sungguh-sungguh mendapat ridha di sisi-Nya, Aamiin Ya Rabbal Alaamiin.

Makassar, 20 April 2024

Nuraira Rahman

ABSTRAK

Nuraira Rahman, 2024. Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar. Skripsi. Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: pembimbing I Asdi dan pembimbing II Nurinaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel *non probability* yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, yaitu 32 orang responden pada Yakes Telkom Makassar. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi kemudian direalisasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yakes Telkom Makassar ini menunjukkan bahwa semakin bagus kualitas kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pengawasan (X2) ternyata tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ini menunjukkan walaupun tidak dilakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai mereka tetap mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kata Kunci : *Kualitas Kerja, Pengawasan, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Nuraira Rahman, 2024. The influence of work quality and supervision on the performance of Yakes Telkom Makassar employees. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: supervisor I Asdi and Co-supervisor II Nurinaya.

This study aims to determine the effect of work quality and supervision on the performance of Yakes Telkom Makassar employees. This research was conducted using quantitative approach methods and data collection techniques through questionnaires. This study used a non-probability sample, namely a saturated sample, where all populations were sampled, namely 32 respondents at Yakes Telkom Makassar. The analytical technique used in this study is an attractive model with respondents, where the interpretation data is then regulated using data analysis techniques in this case SPSS. The results of this study show that the variable of work quality (X1) has a positive and significant effect on the performance of Yakes Telkom Makassar employees, showing that the better the quality of employee work, the better the performance of employees in completing the tasks given. Supervision (X2) turned out not to have a positive and significant effect on the performance of employees

Keywords : Quality of Work, Supervision, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Landasan Teori.....	5
B. Tinjauan Empiris.....	16
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Hipotesis.....	24

BAB III Metode Penelitian.....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Definisi Operasional.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Metode Analisis Data.....	31
H. Uji Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
B. Responden.....	40
C. Uji Instrumen Penelitian.....	49
D. Uji Statistik.....	55
E. Uji Hipotesis.....	51
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris.....	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Responden Terkait Variabel Kualitas Kerja.....	43
Tabel 4.5 Responden Terkait Variabel Pengawasan.....	45
Tabel 4.6 Responden Terkait Kinerja pegawai.....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas.....	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Linier Berganda.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	57
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 2.3 Histogram.....	52
Gambar 2.4 Normal <i>Probability plot</i>	53
Gambar 2.5 Grafik <i>Scatterplot</i>	55



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1 Lembar Kuesioner.....	63
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	73
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	75
Lampiran 4 Persuratan.....	95
Lampiran 5 Dokumentasi.....	95
Lampiran 6 Bukti Plagiasi.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan suatu kegiatan instansi. Sumber daya manusia tetap menjadi pusat perhatian dan merupakan landasan fundamental bagi kelangsungan hidup organisasi di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri. Kegagalan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan serta lingkungan yang kurang baik, dapat melemahkan kualitas kerja pegawai sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi buruk. Dalam hal ini kualitas kerja yang baik dapat mencapai tujuan organisasi karena kualitas kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi secara optimal diperlukan aspek pengelolaan suatu organisasi tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Yakes Telkom sendiri merupakan sebuah Yayasan kesehatan yang dimana hanya melayani seorang pegawai, pensiunan beserta keluarganya. Yakes Telkom yang ada di kota Makassar ini merupakan Regional 7 KTI.

Kualitas kerja merupakan suatu sifat yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Terwujudnya tujuan suatu perusahaan dapat dilihat melalui produk yang dihasilkan serta kualitas kerja karyawannya. Peningkatan kualitas kerja karyawan sangat penting karena keberhasilan suatu

perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi mesin namun faktor manusia juga memegang peranan penting di dalamnya. (Sengkey et al., 2021) Selain itu, peningkatan kualitas juga dapat dicapai melalui pengalaman, pendidikan, pelatihan dan pengembangan dari karyawan tersebut. (Dodiansyah, 2014: 2).

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Demi kelangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maupun kuantitasnya. Memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan organisasi. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2015). Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Pengawasan mempunyai

peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi (Moekijat, 2014). Tanpa pengawasan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Handoko, 2015).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab diberikan. Jika pegawai sangat puas dengan pekerjaannya maka mereka akan merasa loyall terhadap organisasi dan kinerjanya akan meningkat. Untuk itu kinerja setiap pegawai harus mendapatkan perhatian dari pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Melalui pengawasan ini, informasi mengenai keekonomian, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan dapat diperoleh. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja

Berdasarkan masalah yang telah saya paparkan diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan topik”**Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Yakes Telkom Makassar**”

B. Perumusan Masalah

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar.?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar.?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yakes Telkom Makassar.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yakes Telkom Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, Penelitian ini berkontribusi pada peningkatan pemahaman dan pengetahuan tentang pengaruh kualitas kerja dan pengawasan kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, Penelitian ini dapat dijadikan tambahan pengetahuan dan bahan masukan yang dapat dijadikan saran untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi Yakes Telkom Makassar.
3. Bagi penelitian lain, Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian masa yang akan datang .
4. Bagi akademisi, bahwasanya hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen dan juga untuk referensi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dan kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kualitas Kerja

a. Pengertian Kualitas Kerja

Konsep kualitas dianggap sebagai sesuatu yang relatif, yang tidak selalu berarti bagus, baik dan sebagainya. Kualitas dapat mengacu pada karakteristik suatu barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen manfaat barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan sukses (Jaya et.al, 2020:238)

Kualitas kerja atau *Quality Of Worklife (QWL)* dijelaskan oleh Siagian dalam Setiawati & Wahyudi (2019:85) sebagai upaya sistematis dalam kehidupan organisasi melalui cara yang dilakukan pegawai. Pegawai mempunyai kesempatan untuk berperan dalam menentukan bagaimana mereka pekerjaan dan kontribusinya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut Ristanti (2016:54) kualitas kerja adalah tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen pribadi terhadap kehidupan seseorang dalam bekerja. Hasibuan (dalam Irhammah, 2019:1140) mengatakan, "Penilaian adalah suatu kegiatan yang menilai perilaku dan kinerja pegawai serta menentukan kebijakan

selanjutnya.” Dua faktor yang dinilai dalam menilai sebuah kinerja pegawai menurut definisi diatas adalah kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, kesetiaan, dedikasi dan partisipasi pegawai. Sedangkan kualitas pekerjaan merupakan suatu standar material yang diukur berdasarkan hasil pekerjaan yang dilaksanakan atau dilakukan oleh pegawai atas tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Husna (2017:291) kualitas kerja adalah suatu proses yang melaluinya suatu organisasi menilai bahwa prestasi kerja dilakukan dengan baik, teratur, dan akurat serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas terhadap pegawai atau organisasi. Menurut Ashari et.al (2020:186) dapat dikatakan bahwa hakikat kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang berguna.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), khususnya kemampuan yang dimiliki pegawai, lebih pada kecerdasan dan kemampuan berpikir serta kemampuan menguasai sejumlah besar yang dimiliki pegawai.
- 2) Keterampilan (*skill*), bakat dan kemahiran operasional teknis karyawan di bidang tertentu.

- 3) *Abilities* yaitu kemampuan merupakan keterampilan yang terdiri dari beberapa keterampilan yang dimiliki karyawan antara lain loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

b. Indikator kualitas kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut Kusnandi (2010:319)

- 1) Kemampuan pegawai, sebagian dari hasil prestasi kerja pegawai dapat diprediksi melalui perkiraan tingkat kesesuaian dengan tugas dan kemampuan intelektual i setiap individu yang ada dalam perusahaan.
- 2) Keterampilan pegawai, pegawai merupakan salah satu faktor produk yang dapat menghasilkan produk tersedianya karyawan yang kompetendan terspesialisasi di bidangnya masing-masing sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan.
- 3) Kedisiplinan pegawai, artinya kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan memiliki arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kusmawanta (2012:172) pengawasan adalah tugas pimpinan untuk mengevaluasi dan mengatur pekerjaan agar

tercapainya tujuan kerja dapat dikembangkan dan dicapai. Lebih lanjut, pengendalian dipahami sebagai suatu proses yang meliputi pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan evaluasinya dan bila perlu melakukan penyesuaian dengan tujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai apa yang direncanakan sebelumnya. Menurut Effendi (2014:205), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

Menurut Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pemantauan adalah upaya untuk menetapkan standar kinerja dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi yang sesuai, membandingkan kegiatan aktual dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan telah digunakan sebagaimana mestinya dengan patuh cara yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bisnis. Definisi pengawasan ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang mencakup banyak unsur penting.

Kemudian menurut Mondy, R. W dalam Abdul Jalaluddin Sayuti (2013:118) pemantauan adalah proses membandingkan kinerja aktual dengan standar dan mengambil tindakan yang diperlukan. Menurut Irhan Fahmi (2014:138) menyatakan bahwa secara umum pengertian pengawasan berarti suatu sarana bagi suatu organisasi untuk

mencapai kinerja yang efektif, sekaligus lebih jauh mendukung terwujudnya Visi dan misi organisasi.

Dari uraian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan mencapai hasil yang diinginkan, sekaligus mencapai operasi yang efisien.

b. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Menurut Ulbert Silalahi (2013:178) prinsip-prinsip pengawasan adalah.

- 1) Pengawasan harus dilakukan secara terus menerus sehubungan dengan kinerja suatu kegiatan.
- 2) Atasan harus secara objektif mencari, mengevaluasi, dan menganalisis data kinerja pegawai.
- 3) Pengawasan tidak hanya sekedar mencari kesalahan, tetapi juga mencari kelemahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Pengawasan harus memberikan nasihat dan bimbingan dan memperlancar pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 5) Pengawasan bertujuan untuk menciptakan efisiensi (hasil) dalam prestasi kerja.
- 6) Pengawasan harus fleksibel
- 7) Pengawasan harus diarahkan terhadap rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 8) Pengawasan yang dilakukan pada lokasi atau kegiatan strategis justru menentukan pengendalian dengan pengecualian.

9) Pemantauan harus memudahkan pelaksanaan tindakan perbaikan.

Tipe Pengawasan

Menurut Handoko (2013:361-362), ada tiga tipe pengawasan yaitu:

- 1) Pengawasan pengendalian awal (*Feedforward Control*) bertujuan untuk memprediksi permasalahan atau penyimpangan dari standar atau target atau memungkingkan terjadinya penyesuaian dibuat, dilakukan sebelum suatu periode, hal-hal tertentu telah dilakukan.
- 2) Pengawasan (*Concurrent*) pengawasan yang dilakukan secara bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini merupakan suatu metode dimana aspek-aspek tertentu dari proses harus disetujui dulu, atau syarat terlebih dahulu atau syarat-syarat harus dipenuhi sebelum kegiatan dilaksanakan guna mencapai sebuah kesepakatan mengenai pelaksanaan tujuan.
- 3) Pengendalian umpan balik (*Feedback Control*) merupakan kegiatan pemantauan yang dilakukan untuk menyesuaikan hasil atau kegiatan yang telah selesai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut Mulyadi dalam Riska dan Yapetra (2019:415)

beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah

- 1) Selalu terjadi perubahan baik dari luar maupun dalam organisasi
- 2) Kompleksitas organisasi-organisasi memerlukan pengawasan formal karena sifat pengawasan yang terfragmentasi.
- 3) Kesalahan atau pelanggaran anggota organisasi perlu diawasi

Indikator Pengawasan

Menurut Siagian dalam Anastasya (2016:388) merupakan indeks yang mengukur kegiatan pengawasan itu sendiri, yaitu:

1) Pengawasan Langsung

- a) Inspeksi langsung, inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan langsung secara langsung atau tiba-tiba oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang berlangsung.
- b) Observasi di tempat (*On-The-Spot-Observation*) merupakan pengawasan yang dilakukan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilaksanakan.
- c) Laporan di tempat (*on-the-spot-report*). Laporan di tempat adalah laporan yang dikirimkan oleh bawahan kepada atasan saat pada saat melakukan pemeriksaan langsung selama pelaksanaan kegiatan.

2) Pengawasan tidak langsung

- a) Pelaporan tertulis. Pelaporan secara tertulis merupakan pertanggungjawaban kepada atasan atas pekerjaan sesuai petunjuk dan tugas atasan.
- b) Laporan secara lisan. Laporan lisan merupakan laporan yang dikirimkan langsung oleh bawahan kepada atasan mengenai kendala-kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan atau dalam bentuk yang menyedapkan atau sugestif.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian maksimal adalah wujud dari kinerja tim atau individu yang baik, begitupun sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan juga akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal.

Suatu organisasi atau perusahaan untuk maju dan berkembang harus mempunyai karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang kinerjanya dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja atau "*performance*" merupakan gambaran sejauh mana tercapainya implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi yang digambarkan melalui rancangan strategisnya suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016:181) yaitu hasil kerja dan sikap kerja yang dicapai dalam proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Torang dalam Yapentra (2021:99) menjelaskan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan setiap tugas pokok, fungsi

yang berpedoman pada norma, standar operasional, dan prosedur pelaksanaan dan langkah-langkah yang telah berlaku diambil dalam organisasi, melaksanakan serangkaian kegiatan bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang telah diberikan atau yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Untuk melihat sejauh mana kemajuan suatu organisasi atau perusahaan maka dari itu kita melakukan yang namanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dapat kita lakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode sesuai dengan metode yang dianggap sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, Karena kesalahan metode penilaian yang dilakukan tidak akan memberikan jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini yang telah melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2014:187) ukuran kinerja pegawai mencakup aspek kualitas pekerjaan, produktivitas pekerjaan, ketepatan waktu, biaya, kerjasama, inisiatif dan tanggung jawab. Sistem penilaian kinerja suatu perusahaan tentu menginginkan dan bahkan mengharuskan agar seluruh karyawan diseluruh tingkatan perusahaan tampil dengan kemampuan terbaiknya. Untuk mengetahui apakah hal tersebut benar-benar terjadi, maka diperkenalkanlah sistem penilaian kinerja yang ditujukan baik kepada pegawai pada posisi manajemen maupun pegawai yang bertanggung jawab utamanya menjalankan kegiatan operasional. Sistem yang paling umum atau sering diterapkan adalah checklist penilaian kinerja ada delapan jenis faktor prestasi kerja yang dinilai dalam daftar penilaian prestasi kerja yaitu loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan.

Boardin dan Russel mengusulkan enam manifestasi utama yang digunakan untuk mengukur kinerja (Sutrisno, 2010:179).

1) Kualitas

Sejauh mana proses atau kinerja kegiatan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas

Ini adalah kuantitas yang diproduksi, misalnya jumlah unit, rupee, siklus bisnis yang diselesaikan

3) Batas Waktu

Ini adalah sejauh mana kita menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi hasil lain dan waktu yang dihabiskan dengan orang lain.

4) Efisiensi sumber daya

Merupakan sejauh mana penggunaan sumber daya suatu organisasi (manusia, material, teknologi) dimaksimalkan untuk mencapai hasil terbaik atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan tenaga.

5) Kebutuhan pengawasan

Ini adalah sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa pengawasan supervisor untuk menghindari tindakan yang tidak diinginkan.

6) Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, kerja sama antara rekan kerja dan karyawan.

c. Indikator Kerja

Menurut Setiawan (2014:1477), menunjukkan bahwa terdapat ukuran indikator yang dinilai untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas/pengelolaan waktu dalam bekerja dan ketepatan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat Kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu
- 4) Kerja sama, yaitu bagaimana seorang karyawan mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas yang dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N O	Nama	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Selvy Sufyany Suseno 2013	Pengaruh Pengawasan Terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember	Kuantitatif	Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan standar kerja, pelaksanaan , operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Jember. Variabel Penetapan standar kerja

				simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t)	dengan koefisien regresi sebesar 0,450 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan operasional kerja mempunyai koefisien sebesar 0,359 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
2	Widi Yuliani 2014	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan kerja dan disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang	Kuantitatif	Data analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linnier berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT pasar raya sri ratu

					Semarang.
3	Irawati 2015	Pengaruh Kualitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Kabupaten Sampang	Kuantitatif	Pada analisis ini mengguna kan analisis regresi berganda Sederhana	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Kabupaten Sampang.
4	Novita Khairunnisa, M. Rasuli dan Vince Ratnawati (2016)	Peran Satuan Pegawasan Internal Terhadap Terwujudnya Good University dan Governance Dengan Control Environment dan Audit Risk Sebagai Variabel Moderating	Kuantitatif	Data analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	Menyimpulkan bahwa terdapat peran Satuan Pengawas Internal dan Dewas terhadap Good University Governance. Selain itu terdapat pengaruh moderasi Control Environment dan Audit Risk terhadap kinerja Satuan

					Pengawas Internal terhadap Dewas terhadap Good University Governance.
5	Indra Hidayat 2017	Pengaruh Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pesonna Makassar	Kuantitatif	Pada analisis ini menggunakan analisis regresi berganda. Pada regresi berganda variabel independen variabel (X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen variabel (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi sistem imbalan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar, dimana persamaan regresi $Y = 7,801 + 0,024X_1 + 0,179X_2 + 0,581X_3$ yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima. Sedangkan hasil analisis secara parsial yaitu lingkungan kerja tidak signifikan

					pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pesonna Makassar.
6	Nurwahda Rahma 2018	Pengaruh Pengawasan Terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor pln (Persero)Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat	Kuantitatif	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Kantor PT PLN (Persero) wilayah Sulselbar Bagian Sekretariat Kota Makassar belum efektif. Berdasarkan hasil uji determinasi R^2 dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 61,3% sehingga untuk terwujudnya efektivitas

					kerja pegawai suatu organisasi secara totalitas dapat dilakukan melalui melaksanakan pengawasan secara intensif an sistematis serta upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai
7	Wulan (2018)	Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Rawat Inap pada Rumah Sakit Natar Medika di Bandar Lampung Selatan	Kuantitatif	Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan cross sectional.	1. Uji Regresi Kepuasan Pasien, Kualitas Pelayanan 66,8% 2. Uji t, Variabel x_1, x_2, x_3 dan x_4 berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan.
8	Enung Lealatul Mahmud 2019	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada lingkungan	Kuantitatif	Data analisis yang digunakan yaitu analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh

		Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya		regresi linier sederhana alat yang digunakan untuk mengetahui variabel besarnya variabel independen (x) dan variabel dependen (y)	terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan kawalu kota Tasikmalaya. Variabel pengawasan dengan koefisien regresi sebesar 0,11 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	Aida fitri Nurul Multazamah 2021	Pengaruh Kualitas kerja, Motivasi, Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian secara [arsial, variabel kualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

					kinerja karyawan pada kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo
10	Nur Mulyani dkk 2021	Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap kepuasan pasien di RSUD Labuang Baji	Kuantitatif	Analisis deskriptif dan Teknik analisis regresi linear sederhana	Penilaian pelaksanaan kinerja pegawai dan kepuasan pasien dalam penelitian ini masih dalam kategori baik yang mana ada 61% menyatakan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi kepuasan pasien.

C. Kerangka Pikir

Dalam kerangka tersebut, peneliti memetakan pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, karena itu penting untuk mempertimbangkan karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti dalam penelitian nanti. Oleh karena itu, model penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka kerangka pikir di atas maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

- 1: Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yakes Telkom Makassar.
- 2: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yakes Telkom Makassar.



BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Yakes Telkom Jl. A. P. Pettarani No.4 Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Waktu penelitian yang direncanakan dan yang dibutuhkan kurang lebih 2 bulan lamanya mulai (Desember 2023-Januari 2024)

C. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Observasi
2. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

3. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126). Dimana populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2020:127).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang lebih 32 orang atau subjek penelitian (Sugiyono, 2014). Hal ini digunakan untuk memperkecil angka kesalahan

yang terjadi dalam proses penelitian (Sugiyono, 2014). Sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Yakes Telkom yaitu berjumlah 32 pegawai.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana mengukur variabel. Definisi operasional sangat informasi untuk penelitian yang menggunakan variabel yang sama. Berikut definisi operasional penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas Kerja (X1)	Suatu hasil yang dapat diukur secara efektif dan efisien. pekerjaan yang dilakukan oleh manusia atau sumber daya lainnya untuk berhasil mencapai	a. Kemampuan Pegawai b. Keterampilan Pegawai c. Kedisiplinan Pegawai	<i>Interval</i>

	tujuan atau sasaran perusahaan .		
Pengawasan (X2)	Pengawasan yaitu suatu proses yang dilakukan untuk menetapkan apa yang telah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud agar pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan rencana-rencana sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> a. Inspeksi langsung b. Observasi di tempat (on the spot observation) c. Laporan ditempat (on the spot report), d. Laporan tertulis. e. Laporan secara lisan. 	<i>Interval</i>
Kinerja (Y)	Kinerja	a. Ketepatan	<i>Interval</i>

	<p>Pegawai adalah hasil kerja secara Kualitas dan Kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<p>penyelesaian tugas</p> <p>b. Kesesuaian jam kerja</p> <p>c. Tingkat kehadiran</p> <p>d. Kerjasama</p>	
--	---	--	--

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Teknik observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek yang lain.

2. Teknik kuesioner

Menggunakan angket kuesioner pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih satu jawaban yang tersedia pada daftar pertanyaan.

Bobot nilai soal yang ditentukan sebagai

1. Jawaban “Sangat Setuju”, diberikan nilai 5.
2. Jawaban “Setuju”, diberikan nilai 4.
3. Jawaban “Kurang Setuju”, mendapat nilai 3.
4. Jawaban “Tidak Setuju”, mendapat nilai 2.
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, bernilai 1.

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator dari variabel akan menjadi titik olah instrumen item-item yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas daftar pernyataan terlebih dahulu. Tujuan pengujian daftar pertanyaan ini adalah untuk menghasilkan daftar pernyataan yang valid dan reliabel sehingga dapat secara tepat untuk menyimpulkan hipotesis.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020:124) dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar atau foto atau karya-karya monumental dari seseorang atau instansi

G. Metode Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Dalam menganalisis data ini menggunakan metode berpikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum konkrit ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus (Sutrisno Hadi 2002: 42). Analisis Regresi Linear Berganda pengujian statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data dalam penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2018:307) sebagai berikut

$$: Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Kualitas Kerja

X2 = Pengawasan

B_0 = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

e = Standard error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

1. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas kuesioner

Merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Apabila instrumen pengumpulan data yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid.

Setelah data-data dan informasi sudah terkumpul oleh penulis maka penulis akan mengelola dan menata data secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut menggunakan metode kuantitatif.

b. Uji reliabilitas kuesioner

Pengujian reliabilitas merupakan alat instrumen untuk mengukur akurasi dan reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan aplikasi Smart SPSS 24. Untuk pengujian ini peneliti juga menggunakan batasan nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada reliabilitas kurang dari 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

2. Uji asumsi klasik

Alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan pada data regresi. Uji asumsi klasik yang akan digunakan untuk mengetahui variabel bebas independent (X) terhadap variabel terikat (Y), sehingga peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua atau lebih variabel yang berbeda. Dalam analisis regresi, untuk memperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Apabila data regresi lolos tiga permasalahan dalam uji asumsi klasik maka data tersebut lolos uji asumsi klasik. Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui sebaran data menurut variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan harus dilakukan sebelum data diolah berdasarkan desain penelitian. Metode yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kolmogorov smirnov smirnov* yang membantu menentukan apakah data yang digunakan normal atau tidak. Uji *kolmogorov smirnov* adalah uji selisih antara data yang diuji normalitas dengan data normal baku (V.Wiratna Sujarweni 2015:52-56).

- 1) Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (X). apabila terjadi korelasi antara variabel independen maka terdapat problem multikolinearitas pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah dibawah 0,05 jika korelasi kuat maka akan terjadi problem multikolinearitas (Sutrisno Hadi, :2017)

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk apakah dalam model regresi terdapat ketimpangan *variance* dan *residual* dari pengamatan yang pengamatan yang satu tetap, maka disebut keseragaman. dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

H. Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik t bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak}$ t_{hitung}

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ diterima}$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Yakes Telkom Makassar

Awal berdirinya Yakes Telkom Makassar yaitu pada tahun pra 1969 dimana dimasa itu perusahaan memberikan fasilitas kesehatan (faskes) kepada pegawainya dengan menggunakan sistem restitusi. Pada tahun 1969 dilakukan pembentukan “Seksi Kesehatan” untuk mengelola klinik termasuk pengobatan pegawai oleh dokter dan kontrak rumah obat. Mulai merintis poliklinik di Bandung (Sentot) dan dilanjutkan dengan daerah lainnya. Pada era ini fokus pada pembenahan sarana faskes.

Tahun 1985 faskes dikelola oleh Bagian Kesehatan pegawai (KESTEL) dibawah subdit ADPEGTEL, selanjutnya dikelola oleh Direktorat Personalia & TU. Pada era ini fokus pada kerjasama kemitraan dengan Rumah Sakit, Apotik, Lab, Dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi. Disamping itu dilakukan juga pembenahan data administrasi kesehatan masing-masing keluarga pegawai.

Tahun 1995 TELKOM Go Publik menjadi tonggak penting menuju lahirnya Yakes, dimana pembentukan dan jaminan kesehatan bagi pensiunan dan keluarga kala itu menjadi dasar pembentukan organisasi yang fokus mengelola layanan kesehatan.faskes pada masa ini dikelola oleh Kabagyan SDM dibawah SEPER, fokus pada melayani dan mengkoordinasi layanan kesehatan kantor pusat dan Divisi penunjang di

Bandung. Pengelolaan poliklinik pada masa ini mulai diserahkan ke Divisi Regional.

Tahun 1998 Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom resmi berdiri pada tanggal 1 April 1998. Pada tahun 1999 pengelolaan kesehatan yang semula dilakukan oleh Telkom (Divisi Regional) pada tanggal 27 Agustus 1999 bertempat di Yogyakarta diserahkan ke Yakes dengan disaksikan oleh Direksi Telkom. Pada masa ini Yakes mulai membentuk Kantor Area Pelayanan Kesehatan 1 s.d 7 yang dipimpin oleh manajer Area. Tahun 2000 Yakes mengelola layanan kesehatan bagi karyawan, pensiunan, dan keluarga baik di Divre, Divisi Support, dan anak perusahaan di lingkup Telkom Group.

Tahun 2001 yakes semakin memperluas jaringan mitra kerjasama pelayanan kesehatan (738 mitra) untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi peserta. Sehingga pada tanggal 22 Februari 2008 ditetapkan struktur organisasi baru yang terdiri dari: Ketua/Direktur, Sekretaris (Kabidum), Bendahara (Kabid Kug), Anggota Kepesertaan (Kabid Yankees), dan Anggota investasi (Kabid Investasi)

Sekarang ini juga di inisiasi upaya meningkatkan value investasi dan meningkatkan pelayanan kesehatan dan kepesertaan, dengan mendirikan PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa (RASAPALA) yang khusus melayani jasa apotik dan laboratorium.

Tahun 2010 pada masa ini diterapkan prinsip cost optimization beban kesehatan. Ditandai dengan penggunaan daftar obat telkom (DOT). Serta dibentuknya medical Advisory Board. Selain itu, layanan rawat jalan tingkat pertama (Dokter Umum, dokter Gigi, KB/KIA).

Kemudian ditambahkan dengan rawat jalan tingkat lanjut (Penambahan dokter spesialis dan Laboratorium).

Tahun 2012 dimulainya pengelolaan yakes secara mandiri. Ditandai dengan perubahan status penugasan karyawan telkom dari semula dipekerjakan' menjadi perbantuan' per 1 Maret 2012. Konsekuensinya yakes wajib mengelola dan membiayai seluruh beban karyawan yang ada. Yakes mulai menetapkan strategic initiative dengan tiga pilar transformasi:

- a. Transformasi infrastruktur dan kesisteman
- b. Transformasi organisasi dan kultur
- c. Pengembangan bisnis

Berangkat dari strategi tersebut, dikembangkanlah portofolio investasi melalui skema joint venture antara yakes dengan PT. Telkom dibidang bisnis properti, building Management dan perhotelan. Ditandai dengan dibentuknya PT> Telkom Landmark Tower dan PT> Graha Yasa Selaras.

Tahun 2013 perancangan program paradigma sehat sebagai program promotif untuk membangun pola hidup sehat di lingkungan telkom group dengan menetapkan 4P (Pola Spiritual, Pola Pikir, Pola Aktivitas, Pola Makan) yang saling melengkapi. pada tahun 2014 membangun fasilitas pendukung kesehatan fitness center sebagai program preventif untuk mencegah timbulnya penyakit Top 5 peserta. Perancangan Welles Assistance Program (WAP) sebagai kelanjutan dari paradigma sehat.

Tahun 2017, selaras dengan visi telkom, yakes di era digitall senantiasa m,engembangkan aplikasi pendukung layanan berbass digital

seperti Medical Record Online, yakes mobile, dan Dashboard controlling and monitoring telemedicine dsb.

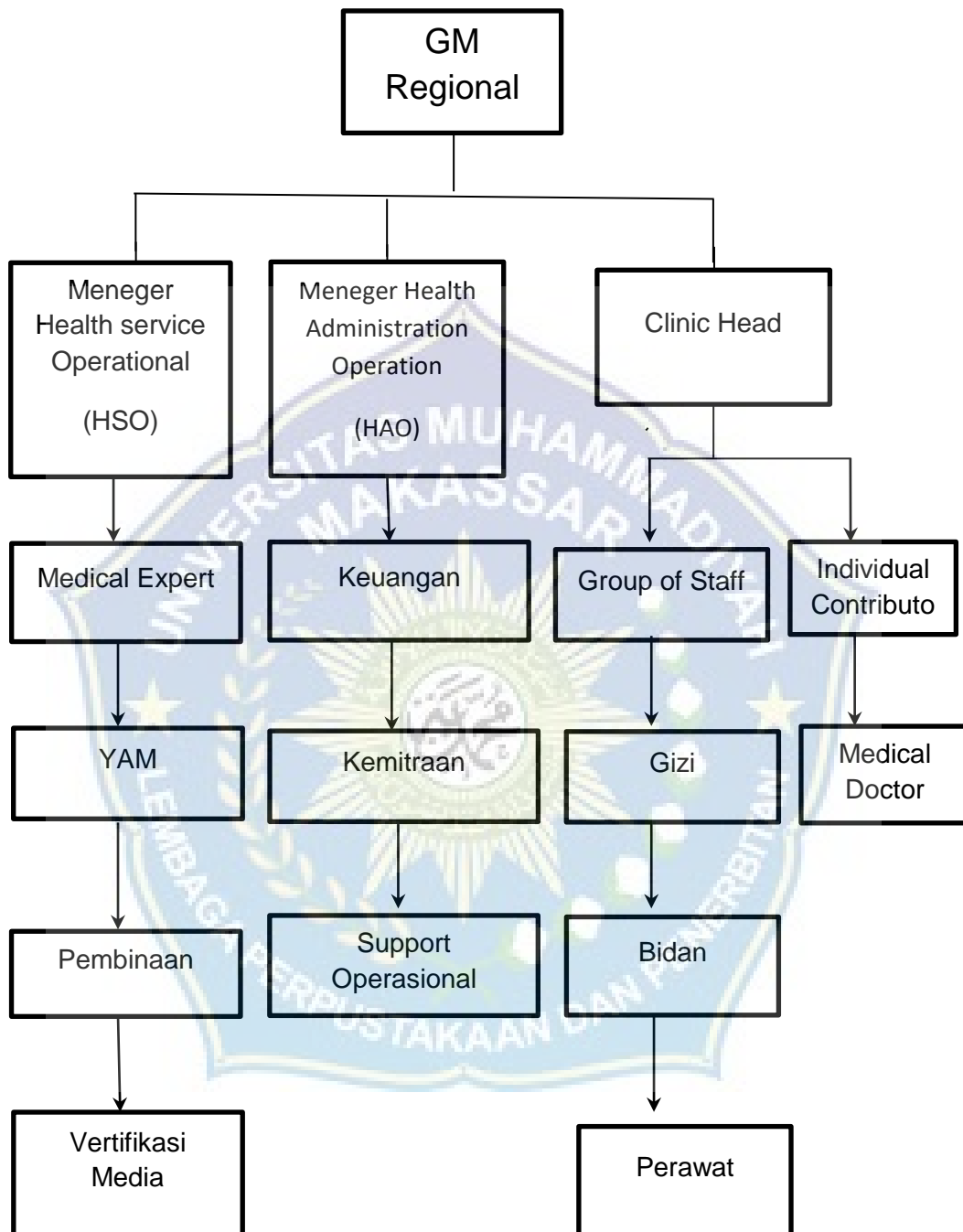
Tahun 2020 fokus pada service quality for great customer experience. Ditandai dengan peluncuran program-program layanan proaktif pelanggan seperti YAKIN (Yakes Layanan keliling), SABAYA (Sahabat Yakes), PEGI CERIA (Pelanggan Berbagi Cerita Sehat), Courtesy (Counter Sehat Yakas), Cafe Poci (Cafe pot Cinta), Digikes (Diskusi Sinergi Kesehatan), Forum Sobat (Senior Berbagi Cinta Sehat), dll. Perancangan POT CINTA sebagai pedoman kerja dan layanan yang menjadi pegangan utama seluruh insan yakes dalam memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya.

2. Visi dan Misi Yakes Telkom Makassar

Visi: menjadi institusi kesehatan terbaik di Indonesia dalam mengelola Layanan Kesehatan berbasis managed care dengan pemanfaatan teknologi digital terkini.

Misi: menggambarkan Komitmen dari seluruh Insan Yakes untuk memberikan, Pelayanan Prima, menjalankan Operasional Handal, didukung oleh Teknologi Tempat, membangun Citra Positif, dengan adanya Investasi Berkelanjutan, serta tata kelola yang Baik. Atau disingkat dengan (POT CINTA).

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan Yakes Telkom Makassar.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

Keterangan:

a. Manajer HSO

Bertanggung jawab atas terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berbasis kendali mutu dan kendali biaya (termasuk verifikasi medis)

b. Regional yang sebelumnya memiliki 2 pemangku Asman Dalmed, akan ditransformasikan menjadi 1 manager HSO dan 1 SO Medical Expert.

c. Manager HAO

Bertanggung jawab atas terselenggaranya proses administrasi terkait dengan prose pelayanan kesehatan (termasuk verifikasi keuangan)

d. Clinic Head

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan dan pengelolaan performansi layanan kesehatan di Klinik TPKK agar dicapai tingkat efisiensi dan efektifitas layanan kesehatan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisis yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Pada jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Agar lebih jelas maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frekuensi Responden	Frekuensi
Valid	Laki-Laki	16	50,0
	Perempuan	16	50,0
Total		32	100,0

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Yakes Telkom Makassar memiliki pegawai yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dimana jumlah masing-masing sebanyak 16 orang atau 50,0%.

b. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi%
1	20-35	10	31,1%
2	36-45	8	25,0%
3	46-55	14	43,8%
Jumlah		32	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 43,8% usia responden paling banyak berusia 46-55 Tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan salah satu yang dapat menentukan kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pula kerjanya dan sikapnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frekuensi Responden	Frekuensi%
Valid	SMA	3	9,4
	D3	3	9,4
	S1	24	75,5
	S2	2	6,3
	Total	32	100,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang atau 75,5%. Hal ini menunjukkan kondisi yang cukup berimbang dari sisi tingkat pendidikan.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian yang disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan statistic deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta persentase frekuensi dan perolehan skor.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari variabel Kualitas Kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 32 pegawai Yakes Telkom Makassar. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut hasilnya dijelaskan seperti dibawah ini.

a. Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kerja (X1)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel Kualitas Kerja:

Tabel 4.4

Responden Terikat Variabel Kualitas Kerja (X1)

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
NO	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	148	4,62
2	X1.2	19	59,4	13	40,6	0	0	0	0	0	0	147	4,59
3	X1.3	17	53,1	15	46,9	0	0	0	0	0	0	145	4,53
4	X1.4	19	59,4	13	40,6	0	0	0	0	0	0	137	4,59
5	X1.5	20	62,5	12	46,9	0	0	0	0	0	0	148	4,62
6	X1.6	16	50,0	15	46,9	1	3,3	0	0	0	0	123	4,46

Keterangan

X1.1 = Saya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan target waktu

X1.2 = Saya mampu menyelesaikan target yang diberikan

X1.3 = Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

X1.4 = Keterampilan yang saya miliki berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang diberikan

X1.5 = Saya mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

X1.6 = Saya selalu hadir tepat waktu

Berdasarkan tabel 4.4 di atas tentang jawaban responden mengenai indikator kualitas kerja yang memiliki mean yang terbesar ada pada pernyataan pertama Saya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan target waktu dengan nilai mean sebesar 4,62 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden atau 62,5%. Pernyataan kelima, Saya mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai mean sebesar 4,62 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden atau 62,5%. Pernyataan kedua Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan nilai mean 4,59 didominasi jawaban sangat setuju sebesar 17 responden sebesar 63,1%. Pernyataan keempat Keterampilan yang saya miliki berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang diberikan dengan nilai mean sebesar 4,59 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden atau 59,4%%. Pernyataan ketiga saya terampil dalam menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan dengan nilai mean sebesar 4,53 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%. Pernyataan keenam Saya selalu hadir tepat waktu dengan nilai mean 4,46 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau 50,0%.

b. Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan (X2)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel pengawasan

Tabel 4.5
Responden Terikat Variabel Pengawasan

NO	Item	Frekuensi (F) dan Persentase (%)										Total Skor	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	8	25,0	23	71,9	1	3,1	0	0	0	0	135	4,21
2	X2.2	12	37,5	15	46,9	5	15,6	0	0	0	0	135	4,21
3	X2.3	5	15,6	18	56,3	9	28,1	0	0	0	0	124	4,87
4	X2.4	6	18,8	19	59,4	7	21,9	0	0	0	0	127	3,96
5	X2.5	5	15,6	23	71,9	4	12,5	0	0	0	0	129	4,03
6	X2.6	7	21,9	24	75,0	1	3,1	0	0	0	0	110	4,18
7	X2.7	6	18,8	25	78,1	1	3,1	0	0	0	0	133	4,15
8	X2.8	11	34,4	21	65,6	0	0	0	0	0	0	139	4,34

Keterangan:

X2.1 = Pengawasan sering dilakukan secara langsung

X2.2 = Pegawai akan lebih giat kalau diawasi

X2.3 = Observasi di tempat yang sering dilakukan atasan secara mendadak

X2.4 = Pengawasan di tempat membuat saya merasa gugup dalam bekerja

X2.5 = Saya akan diberikan surat pernyataan apabila saya melakukan kesalahan

X2.6 = Pengawasan yang dilakukan akan membuat saya merasa gugup dalam bekerja

X2.7 = Pimpinan sering melakukan teguran terhadap karyawan yang melakukan kesalahan

X2.8 = Saya tidak boleh melakukan kesalahan agar tidak mendapatkan teguran dari atasan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden mengenai pengawasan. Indikator yang memiliki mean terbesar berada pada pernyataan ketiga, Observasi di tempat yang sering dilakukan atasan secara mendadak dengan nilai mean sebesar 4,87 didominasi jawaban setuju sebanyak 18 responden atau 56,3%. Pernyataan kedelapan Saya tidak boleh melakukan kesalahan agar tidak mendapatkan teguran dari atasan dengan nilai mean 4,34 didominasi jawaban setuju 21 responden atau 65,6%. Pernyataan kesatu Pengawasan sering dilakukan secara langsung dengan nilai mean 4,21 didominasi jawaban setuju 23 responden atau 71,9%. Pernyataan kedua Saya akan lebih giat bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan secara langsung dengan nilai mean 4,21 didominasi jawaban setuju 15 responden atau 46,9%.. Pernyataan keenam Pengawasan yang dilakukan akan membuat saya merasa gugup dalam bekerja dengan nilai mean sebesar 4,18 didominasi jawaban setuju 24 responden atau 75,0%. Pernyataan ketuju Pimpinan sering melakukan teguran terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dengan nilai mean sebesar 4,15 didominasi jawaban setuju sebanyak 25 responden atau 78,1%. Pernyataan kelima Saya akan diberikan surat pernyataan apabila saya melakukan kesalahan dengan nilai mean sebesar 4,03 didominasi jawaban setuju sebanyak 25 responden atau 71,9%. Pernyataan keempat

Pengawasan di tempat membuat saya merasa gugup dalam bekerja dengan nilai mean sebesar 3,96 didominasi jawaban setuju sebanyak 19 responden atau 59,4%.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Interpretasi Responden Kinerja Pegawai (Y)

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
NO	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y.1	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	142	4,43
2	Y.2	16	50,0	16	50,0	0	0	0	0	0	0	140	4,50
3	Y.3	16	50,0	16	50,0	0	0	0	0	0	0	140	4,50
4	Y.4	16	50,0	16	50,0	0	0	0	0	0	0	140	4,50
5	Y.5	10	31,3	21	65,6	1	3,1	0	0	0	0	137	4,28
6	Y.6	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143	4,46
7	Y.7	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143	4,46
8	Y.8	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	142	4,43

Keterangan:

Y.1 = Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan

Y.2 = Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja

Y.3 = Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu

Y.4 = Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan

Y.5 = Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan perusahaan

Y.6 = Saya selalu minta izin jika tidak masuk kantor

Y.7 = Saya mampu bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten

Y.8 = Saya mampu memecahkan masalah dengan tim

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel kinerja, pernyataan kedua Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja dengan nilai mean sebesar 4,50 didominasi jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 16 responden atau 50,0%. Pernyataan ketiga Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu dengan nilai mean sebesar 4,50 didominasi jawaban sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 16 responden atau 50,0%. Pernyataan keempat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan dengan nilai mean sebesar 4,50 didominasi setuju dan tidak setuju sebanyak 16 responden atau 50,0%. Pernyataan keenam Saya selalu minta izin jika tidak masuk kantor dengan nilai mean sebesar 4,46 didominasi jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%. Pernyataan ketujuh saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan dengan nilai mean sebesar 4,43 didominasi jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 56,7%. Pernyataan kesatu Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan dengan nilai mean sebesar 4,46 didominasi jawaban setuju sebesar 18 responden atau 56,3%. Pernyataan kedelapan Saya mampu memecahkan masalah dengan tim dengan nilai mean sebesar 4,43 didominasi jawaban setuju sebesar 18 responden atau 56,3%. Pernyataan kelima Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan perusahaan dengan nilai mean sebesar 4,28 didominasi jawaban setuju sebesar 21 responden atau 65,6%.

C. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah ketika semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan pada penelitian untuk menguji keabsahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas yaitu suatu alat ukur dalam mengukur apa yang mau diukur. Menurut Sugiyono (2017:178) uji validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item yang ada dengan jumlah item. Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi > 0.3494 atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , yang mana nilai $df = N-2$ dan pada penelitian ini $N = 32$ dan jika mengikuti rumus $df = 32-2 = 30$. Jadi nilai r_{tabel} , pada penelitian ini untuk $df = 30 = 0,3494$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut Valid. Untuk lebih jelasnya berikut data uji validitas.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pernyataan	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kualitas Kerja X1	X1.1	0,750	0,349	VALID
	X1.2	0,833	0,349	VALID
	X1.3	0,736	0,349	VALID
	X1.4	0,724	0,349	VALID
	X1.5	0,805	0,349	VALID
	X1.6	0,822	0,349	VALID
Pengawasan	X2.1	0,499	0,349	VALID

X2	X2.2	0,617	0,349	VALID
	X2.3	0,660	0,349	VALID
	X2.4	0,484	0,349	VALID
	X2.5	0,456	0,349	VALID
	X2.6	0,492	0,349	VALID
	X2.7	0,517	0,349	VALID
	X2.8	0,480	0,349	VALID
	Kinerja Pegawai Y	Y.1	0,657	0,349
Y.2		0,792	0,349	VALID
Y.3		0,750	0,349	VALID
Y.4		0,750	0,349	VALID
Y.5		0,752	0,349	VALID
Y.6		0,805	0,349	VALID
Y.7		0,744	0,349	VALID
Y.8		0,822	0,349	VALID

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang ada dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil keseluruhan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,349. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan alat ukur tersebut. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Untuk pengujian ini peneliti juga membatasi nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada reliabilitas kurang dari 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Kualitas Kerja (X1)	6	0,870	0,6	Reliabel
2	Pengawasan (x2)	8	0,626	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,895	0,6	Reliabel

Berdasarkan data diatas, maka diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan reliabel karena keseluruhan pernyataan memiliki nilai $>0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

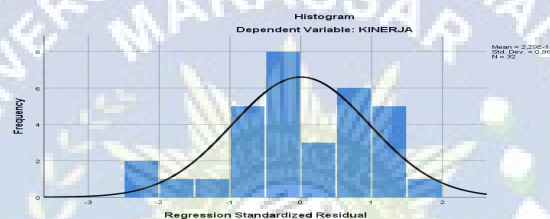
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan efektif atau tidak. Jadi, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu kita melakukan uji asumsi klasik agar kita dapat memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistic yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- 1) Histogram, yaitu pengujian menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk kurva yang menggunung Data yang baik yaitu memiliki pola distribusi normal, Jika data menceng ke kanan atau ke kiri berarti tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini

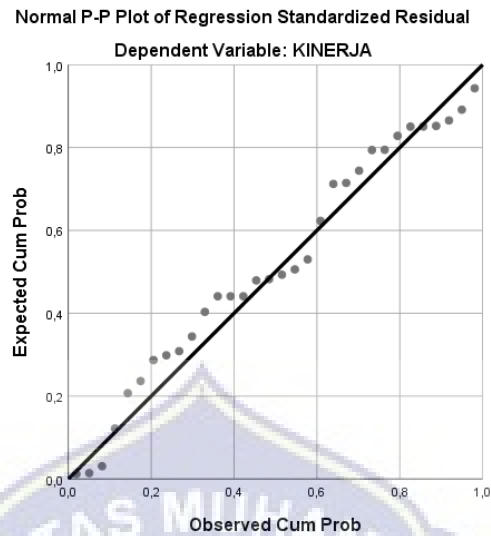


Gambar 2.3 Histogram

Gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan dan menghasilkan kurva menggunung.

- 2) Grafik *Normality Probability plot*, ketentuan yang digunakan adalah
 - a) Jika data menyebar di area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau jauh dari garis diagonal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.4 Normal Probability plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa *probability plot* menghasilkan pancaran data berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara dua variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian ini menggunakan SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KUALITAS KERJA	,858	1,166
	PENGAWASAN	,858	1,166

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah 5 sebesar 1,166 dan dibawah nilai 1 sebesar 0,858 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliabel* sebagai dasar analisis.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tetap maka disebut homoskedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka menandakan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2.5 Grafik Scatterplot

Gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak adanya pola yang terbentuk baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model ini layak digunakan untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

D. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan hasil persamaannya sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,729	6,214		,761	,453
	KUALITAS KERJA	,785	,182	,605	4,323	,000
	PENGAWASAN	,283	,183	,217	1,549	,132

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient regresi diperoleh:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 4,729 + 0,785X_1 + 0,283X_2 + 0,1$$

1. Konstanta sebesar 4,729, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai 4,729, atau jika variabel X1 (Kualitas Kerja) dan X2 (Pengawasan) dianggap konstan apabila sama dengan nol maka variabel Y (Kinerja Pegawai) akan bernilai positif.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,785 atau menyatakan bahwa semakin baik kualitas kerja, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat. Koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X1 terhadap Y positif.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,283 atau menyatakan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan maka nilai kinerja akan meningkat, koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dikatakan arah pengaruh variabel X2 terhadap Y positif.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan. Uji t yaitu menguji signifikan hubungan antar variabel X dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari ($<0,05$). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,729	6,214		,761	,453
	KUALITAS KERJA	,785	,182	,605	4,323	,000
	PENGAWASAN	,283	,183	,217	1,549	,132

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut.

a. Kualitas Kerja (X1)

Hasil statistik uji variabel kualitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} $4,323 > t_{tabel}$ $2,042$ signifikan lebih besar dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,785$. Hal ini berarti terdapat

pengaruh signifikan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang dinyatakan bahwa diterima.

b. Pengawasan(X2)

Hasil statistik uji variabel pengawasan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,549 < t_{tabel} 2,042$, signifikan lebih besar dari 0,05 (0,132 > 0,05) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,283. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang dinyatakan bahwa ditolak.

2. Koefisien determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) adalah:

Tabel 4.12

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,479	2,22983
a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN , KUALITAS KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Melalui uji determinasi yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai *R Square* adalah sebanyak 0,512 berarti 51,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas kerja dan pengawasan sedangkan 48,8% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil hipotesis secara parsial yaitu hipotesis kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistic yang telah dilakukan memiliki $t_{hitung} 4,323 > t_{tabel} 2,042$ Dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka hipotesis diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terbukti kualitas kerja para pegawai yakes Telkom dapat dilihat dari bagaimana para pegawai disana mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap pasien, pegawai di Yakes Telkom Makassar dapat melaksanakan visi dari Yakes Telkom Makassar sendiri yaitu melayani dengan cinta tak lupa juga pegawai yakes mampu menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan kualitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai akan memberikan dampak yang baik terhadap setiap kinerja seorang pegawai yang dilakukan karena dengan kualitas kerja yang dicapai seseorang cenderung akan bersemangat, nyaman dan akan produktif untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2015). Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi kabupaten sampan yang dimana dalam hasil penelitiannya bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu hipotesis pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki $t_{hitung} 1,549 < t_{tabel} 2,042$ dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,132 lebih besar dari 0,05, maka yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Artinya meskipun perusahaan memiliki pengawasan bisa jadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bukan berarti di Yakes tidak dilakukan pengawasan tetapi di Yakes Telkom managernya hanya lebih ke memperingatkan atau berkomunikasi pada para pegawai saat briefing mereka menyampaikan sejauh mana perkembangan pekerjaan terkait pengurusan pasien di setiap rumah sakit yang diajak kerja sama dan menyampaikan apa yang menjadi kendala. Hal tersebut bisa terjadi karena di Yakes Telkom Makassar tidak terlalu intens diawasi oleh meneger. jadi, walaupun tidak dilakukan pengawasan terhadap pegawai kinerja pegawai tetap stabil dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai jenis pekerjaan, tidak bisa dipungkiri biasanya kinerja seseorang tergantung dari diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dan pengawasan bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam

penelitian ini tidak membahas hal tersebut. Sehingga pengawasan tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enung Lealatul Mahmud (2019). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada lingkungan kantor kecamatan kawalu kota tasik Malaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan kawalu kota Tasikmalaya. Variabel pengawasan dengan koefisien regresi sebesar 0,11 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti kualitas kerja para pegawai yakes Telkom dapat dilihat dari bagaimana para pegawai disana mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap pasien, pegawai di Yakes Telkom Makassar dapat melaksanakan visi dari Yakes Telkom Makassar sendiri yaitu melayani dengan cinta tak lupa juga pegawai yakes mampu menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan kualitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai akan memberikan dampak yang baik terhadap setiap kinerja seorang pegawai yang dilakukan karena dengan kualitas kerja yang dicapai seseorang cenderung akan bersemangat, nyaman dan akan produktif untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan.
2. Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Artinya meskipun perusahaan memiliki pengawasan bisa jadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bukan berarti di yakes tidak dilakukan pengawasan tetapi di Yakes Telkom managernya hanya lebih ke memperingatkan atau berkomunikasi pada para pegawai saat briefing mereka menyampaikan sejauh mana perkembangan pekerjaan terkait pengurusan pasien di setiap rumah sakit yang diajak kerja sama dan menyampaikan apa yang menjadi kendala. Hal tersebut bisa terjadi karena di Yakes Telkom Makassar tidak terlalu intens diawasi oleh

manajer jadi, walaupun tidak dilakukan pengawasan terhadap pegawai kinerja pegawai tetap stabil dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai jenis pekerjaan, tidak bisa dipungkiri biasanya kinerja seseorang tergantung dari diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dan pengawasan bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini tidak membahas hal tersebut. Sehingga pengawasan tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

B. Saran

1. Disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan apa yang sudah diterapkan dan tetap konsisten untuk meningkatkan kerja dalam perusahaan. Dalam hal ini pengawasan harus tetap terjaga agar dapat memperhatikan kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemeto, 2011 Manajemen Personalia, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Hasibuan Melayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ashari, Nur Syawal et.al. 2020. Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Praja*. 8(3), 184-189.
- Damayanti, W., Fitri, N. L., Amiruddin, A., Nasution, S. F., & Ardini, R. (2022). Penerapan Model Pembelajaran Reward dan Punishment terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas Tinggi di SD Negeri 054886 SP YON Linud 100. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 8803-8812.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD PADA PT. BOSOWA PROPERTINDO. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 92-112.
- Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Edisi III, Liberty.
- Harwina, Yulia. "PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK PALM KARNEL OIL TANDUN ROKAN HULU." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 13.3 (2022): 279-289.
- Ihsan, Husnul. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. MULIA JAYA ABADI BANJARMASIN*. Diss. STIE Indonesia Banjarmasin, 2012
- Irhammah. 2019. Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi. 1139- 1145.
- Jaya, Ichal Kusuma et.al. 2020. Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(1), 237-246
- Kartika, Yuni. "Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Biro Bina Kemasyarakatan dan Sosial Kerja Di Kantor Gubernur Sumatra Utara." (2016).
- Kartika, Yuni. "Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Biro Bina Kemasyarakatan dan Sosial Kerja Di Kantor Gubernur Sumatra Utara." (2016).

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi*. Rafika Aditama Bandung.
- Moekijat. (2014). *Penilaian Pekerjaan Untuk Menentukan Gaji & Upah*. Bandung : Cetakan Keiga. Mandar Maju.
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- PRATAMA, Imam; WAHYUNINGTYAS, Yunita Fitri. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2021, 1.1: 264-277.
- Rahmah, Miftahur. *PENGAWASAN PELAKSANAAN PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS MASYARAKAT (PAMSIMAS) DI DESA NAUMBAI KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2019-2020*. Diss. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU, 2021.
- Rahman, Md Tareq, Abbas Mohajerani, and Filippo Giustozzi. "Recycling of waste materials for asphalt concrete and bitumen: A review." *Materials* 13.7 (2020): 1495..
- Rani, Ayu Netiyara, and Hendri Herman. "PENGARUH PENGAWASAN, FASILITAS, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN HARAPAN INSANI BATAM." *Postgraduate Management Journal* 2.1 (2022): 12-23.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Ristanti, Astrianditya Januar. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 5(1), 53-64
- Santini, N. L. K. A., & Baskara, I. G. K. (2018). *Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Ukuran Perusahaan dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Perusahaan Tekstil dan Garmen* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setiawati, Neng & Wahyudi, Satya. 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85-92
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zulkifli, Zulkifli. "Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara." *Jurnal Manajemen Sinergi* 6.2 (2018): 81-97

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran Kuesioner 1

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yth: Para Responden

Saya atas nama Nuraira Rahman sebagai mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (SKRIPSI) yang berjudul “**Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar**”. Pada kesempatan ini, saya ingin meminta pendapat Bapak/Ibu sebagai responden dari kuesioner ini. Adapun pertanyaan-pertanyaan ini diajukan hanya untuk tujuan penelitian, dan saya akan memastikan keamanannya. Saya ucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu.

PANDUAN PENGISIAN KUESIONER

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi Anda dengan cara berikut menggunakan tanda centang (✓), sementara tanda-tanda dalam kolom memiliki arti sebagaimana berikut:

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

3. Isi data responden berikut sesuai dengan kriteria Anda miliki.

KARAKTERISTIK/DATA RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur :

- 20-35 tahun
- 36– 45 tahun
- 45-603 tahun

3. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

4. No Hp/Wa :

5. Pendidikan terakhir:

- SD
- SMP
- SMA
- D3
- S1
- S2
- S3

6. Pegawai PNS /Non PNS:



7. DAFTAR PERTANYAAN

1. VARIABEL BEBAS KUALITAS KERJA (X1)

N O	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Pegawai						
1	Saya dapat berkerja dengan baik sesuai dengan target waktu	5	4	3	2	1
2	Saya mampu menyelesaikan target yang diberikan	5	4	3	2	1
Keterampilan pegawai						
3	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	5	4	3	2	1
4	Keterampilan yang saya miliki berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang diberikan.	5	4	3	2	1
Kedisiplinan pegawai						
5	Saya mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	4	3	2	1
6	Saya selalu hadir tepat waktu	5	4	3	2	1

2. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	ST S
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh atasan secara langsung.	5	4	3	2	1
2	Pegawai akan lebih giat kalau diawasi	5	4	3	2	1
Observasi ditempat (on the spot observation)						
3	Observasi ditempat yang sering dilakukan atasan secara mendadak.	5	4	3	2	1
4	Pengawasan ditempat membuat saya merasa gugup dalam bekerja.	5	4	3	2	1
Laporan tertulis						
5	Saya akan diberikan surat pernyataan apabila saya melakukan kesalahan.	5	4	3	2	1
6	Pengawasan yang dilakukan akan membuat saya terhindar dari kesalahan.	5	4	3	2	1
Laporan lisan						

7	Pimpinan sering melakukan teguran terhadap karyawan yang melakukan kesalahan.	5	4	3	2	1
8	Saya tidak boleh melakukan kesalahan agar tidak mendapatkan teguran dari atasan.	5	4	3	2	1

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan penyelesaian tugas						
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan .	5	4	3	2	1
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja.	5	4	3	2	1
Kesesuaian jam kerja						
3	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu	5	4	3	2	1
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan	5	4	3	2	1
Tingkat kehadiran						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.	5	4	3	2	1

6	Saya selalu meminta izin jika tidak masuk kantor	5	4	3	2	1
Kerjasama						
7	Saya mampu bekerjasama menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	5	4	3	2	1
8	Saya mampu memecahkan masalah dengan tim.	5	4	3	2	1



LAMPIRAN 2
DATA TABULASI

No	Kualitas Kerja X1							Pengawasan X2								Kinerja Pegawai									
	1	2	3	4	5	6	Tota l	1	2	3	4	5	6	7	8	Tota l	1	2	3	4	5	6	7	8	Tota l
1	5	5	5	4	5	5	29	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	5	5	5	4	4	4	35
2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	4	4	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	4	4	5	4	4	4	5	34
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4	4	33
7	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	4	5	4	5	4	35	5	4	4	5	4	4	5	4	35
8	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	3	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	4	5	5	5	29	3	5	3	3	4	5	4	5	32	5	5	4	5	5	5	5	5	39
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	3	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	4	4	33
12	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	3	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	5	5	5	4	4	5	5	37
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5	5	5	4	5	4	5	38

19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	31
20	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	3	3	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	5	5	4	5	5	5	5	39
23	4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	4	4	5	4	5	32	4	5	5	5	4	5	5	5	38
24	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	5	5	4	4	5	4	5	36
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	5	5	5	4	4	36
27	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	4	4	4	4	5	35	5	5	4	4	4	4	4	4	34
28	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	5	4	4	5	4	4	35
29	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	5	4	33
30	5	4	4	5	5	4	27	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	5	5	5	4	4	5	5	37
31	4	5	4	4	5	4	27	4	5	4	5	3	4	3	4	32	4	4	5	4	4	5	5	4	35
32	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	3	4	3	5	4	32	4	5	5	4	4	5	5	4	37



LMPIRAN 3

Hasil Olah Data SPSS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TotalX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWIS

```

Correlations

Output Created	25-DEC-2023 14:30:15	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TotalX1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,674	,437	,411	,600	,419	,750 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,020	,000	,017	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,674	1	,498 ^{**}	,611 [*]	,542 ^{**}	,581 ^{**}	,833 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,001	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,437	,498	1	,371	,566 ^{**}	,564 ^{**}	,736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,012	,004		,037	,001	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,411	,611	,371	1	,411	,581 ^{**}	,724 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,037		,020	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	,600	,542	,566 ^{**}	,411	1	,651 ^{**}	,805 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,020		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,419	,581	,564 ^{**}	,581	,651 ^{**}	1	,822 ^{**}

X1.6	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,001	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
TOTALX1	Pearson Correlation	,750*	,833*	,736**	,724*	,805**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Notes		
Output Created		24-DEC-2023 15:54:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,8125	4,157	,635	,854
X1.2	22,8438	3,943	,748	,834
X1.3	22,9063	4,152	,612	,858
X1.4	22,8438	4,201	,598	,860
X1.5	22,8125	4,028	,711	,841
X1.6	22,9688	3,773	,717	,840

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Correlations

Notes		
Output Created	25-DEC-2023 14:31:55	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Reliability

Notes		
Output Created		24-DEC-2023 15:57:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,626	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,7813	4,693	,320	,595
X2.2	28,7813	4,047	,375	,579
X2.3	29,1250	3,984	,453	,551
X2.4	29,0313	4,547	,235	,623
X2.5	28,9688	4,741	,249	,613
X2.6	28,8125	4,738	,319	,596
X2.7	28,8438	4,717	,358	,588
X2.8	28,6563	4,749	,300	,600

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.

Correlations

Notes		
Output Created		25-DEC-2023 14:32:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,08

Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,504 ^{**}	,252	,378	,497 ^{**}	,560 ^{**}	,434 [*]	,365 ^{**}	,657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,003	,164	,033	,004	,001	,013	,040	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	,504 ^{**}	1	,500 ^{**}	,500 ^{**}	,425 [*]	,564 ^{**}	,564 ^{**}	,756 ^{**}	,792 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003		,004	,004	,015	,001	,001	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	,252	,500 ^{**}	1	,500 ^{**}	,547 ^{**}	,689 ^{**}	,438 ^{**}	,630 ^{**}	,750 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,164	,004		,004	,001	,000	,012	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	,378 [*]	,500 ^{**}	,500 ^{**}	1	,547 ^{**}	,438 [*]	,564 ^{**}	,630 ^{**}	,750 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,033	,004	,004		,001	,012	,001	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	,497 ^{**}	,425 [*]	,547 ^{**}	,547 ^{**}	1	,582 ^{**}	,460 [*]	,497 ^{**}	,752 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004	,015	,001	,001		,000	,008	,004	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	,560 ^{**}	,564 ^{**}	,689 ^{**}	,438 [*]	,582 ^{**}	1	,498 ^{**}	,560 ^{**}	,805 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,012	,000		,004	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.7	Pearson Correlation	,434 [*]	,564 ^{**}	,438 [*]	,564 ^{**}	,460 ^{**}	,498 ^{**}	1	,560 ^{**}	,744 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,013	,001	,012	,001	,008	,004		,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8	Pearson Correlation	,365*	,756**	,630**	,630**	,497**	,560**	,560**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,000	,000	,004	,001	,001		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTALY	Pearson Correlation	,657**	,792**	,750**	,750**	,752**	,805**	,744**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Notes		
Output Created	24-DEC-2023 15:58:52	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Y. 1	31,1563	7,749	,547	,893
Y. 2	31,0938	7,314	,716	,878
Y. 3	31,0938	7,443	,663	,883
Y. 4	31,0938	7,443	,663	,883
Y. 5	31,3125	7,383	,663	,883
Y. 6	31,1250	7,274	,734	,876
Y. 7	31,1250	7,468	,655	,884
Y. 8	31,1563	7,233	,757	,874

Notes		
Output Created	25-FEB-2024 14:29:56	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:02,59
	Elapsed Time	00:00:01,70
	Memory Required	2912 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	664 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGAWASAN , KUALITAS KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,479	2,22983

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN , KUALITAS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,527	2	75,763	15,238	,000 ^b
	Residual	144,192	29	4,972		
	Total	295,719	31			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN , KUALITAS KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,729	6,214		,761	,453

KUALITAS KERJA	,785	,182	,605	4,323	,000
PENGAWASAN	,283	,183	,217	1,549	,132

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KUALITAS KERJA	,858	1,166
	PENGAWASAN	,858	1,166

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KUALITAS KERJA	PENGAWASAN
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	26,814	,12	,99	,22
	3	,002	34,755	,88	,01	,78

a. Dependent Variable: KINERJA

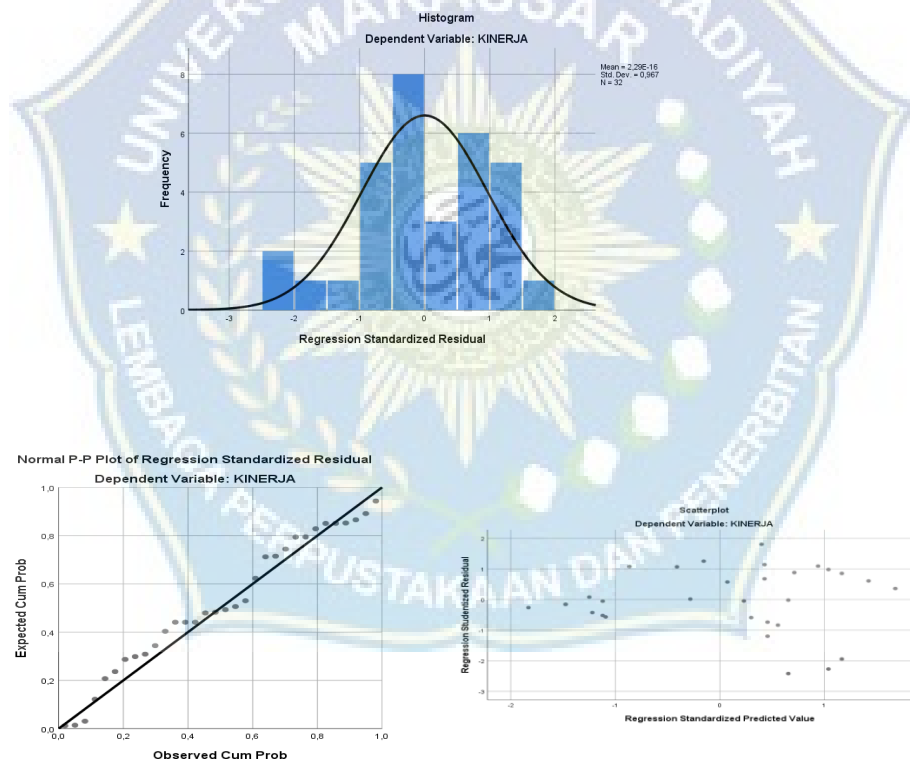
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,5457	39,3015	35,5937	2,21087	32
Std. Predicted Value	-1,831	1,677	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,402	1,089	,664	,161	32
Adjusted Predicted Value	31,6375	39,0824	35,5779	2,19659	32

Residual	-5,03919	3,52638	,00000	2,15670	32
Std. Residual	-2,260	1,581	,000	,967	32
Stud. Residual	-2,419	1,806	,003	1,018	32
Deleted Residual	-5,77466	4,60091	,01590	2,39517	32
Stud. Deleted Residual	-2,661	1,884	-,010	1,062	32
Mahal. Distance	,039	6,431	1,937	1,491	32
Cook's Distance	,000	,331	,038	,076	32
Centered Leverage Value	,001	,207	,062	,048	32

a. Dependent Variable: KINERJA


Charts



LAMPIRAN 4

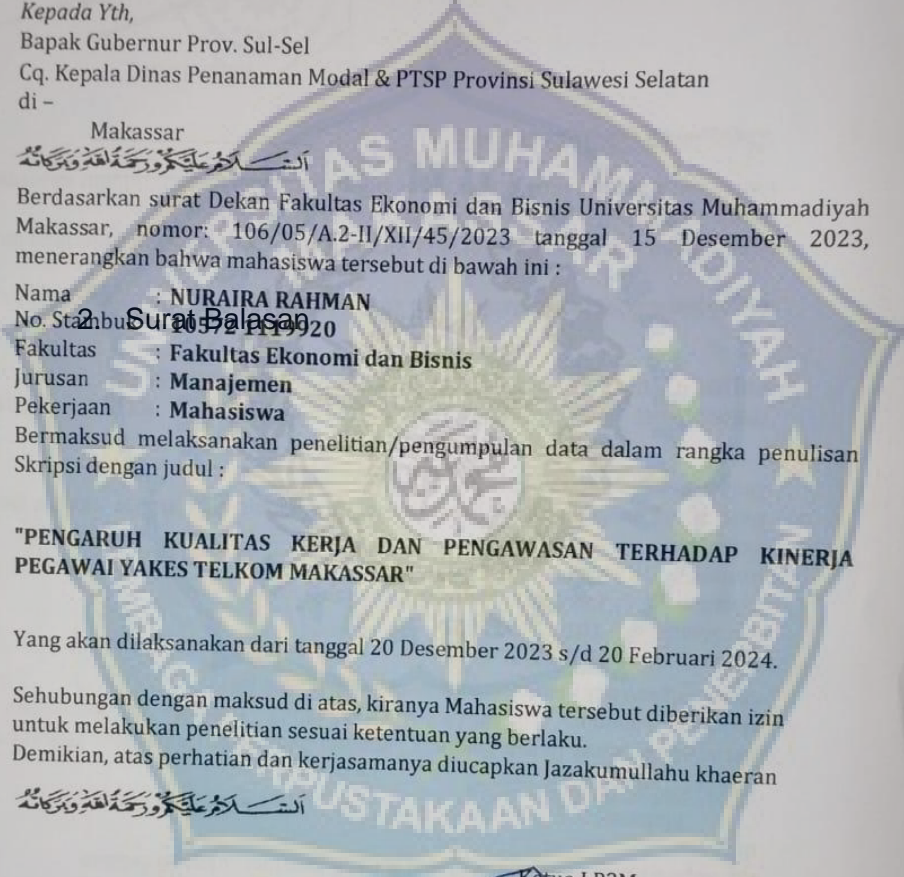
Persuratan

1. Surat permohonan


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3014/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 106/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NURAIRA RAHMAN**
 No. Stambuk : **201920**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

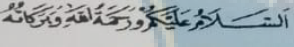
Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :


**"PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI YAKES TELKOM MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran



Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761

12-23



Yakes-Telkom
kami peduli kesehatan anda

Makassar, 20 Desember 2023

Nomor : C.Tel/79/UM-000/yakes-073/2023

Perihal : Surat Keterangan Izin Penelitian

Sehubungan dengan surat No. 3014/05/C.4-VIII/1445/2023 tanggal 21 Desember 2023 perihal Permohonan surat izin penelitian dari Universitas Muhammadiyah (Unismuh) ke Yakes Telkom Regionla KTI Makassar, maka yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Abdul Azis, S.E,MM

Jabatan : GM Regional KTI

Memberikan kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama : Nuraira Rahman

Nim : 105721119920

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi: "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar"

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada dasarnya kami menyetujui untuk melakukan penelitian, dengan waktu pelaksanaan Penelitian selama 2 (dua) bulan yang dijadwalkan pada 20 Desember 2023 sampai 20 Februari 2024.

Demikian disampaikan, Atas kerja sama yang baik kami sampaikan terima kasih

Dengan Hormat,

Abdul Azis, S.E, MM
General Manager Yakes Telkom Reg. VII KTI

LAMPIRAN 5
Dokumentasi



LAMPIRAN 6

SURAT KETERANGAN PLAGIASI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nuraira Rahman

Nim : 105721119920

Program Studi: Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 21 Maret 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurairah Sa'adah, M.I.P.
NBM 064591

Nuraira Rahman 105721119920

BAB I

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Mar-2024 08:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326302023

File name: BAB_1_-_2024-03-21T090143.615.docx (45.78K)

Word count: 577

Character count: 4009

Nuraira Rahman 105721119920 BAB I

ORIGINALITY REPORT

4% SIMILARITY INDEX	4% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	3% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1 repository.uma.ac.id Internet Source	4%
--	-----------



Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



Nuraira Rahman 105721119920

BAB II

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Mar-2024 08:07AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326306751

File name: BAB_2_-_2024-03-21T090149.929.docx (76.16K)

Word count: 2426

Character count: 17062

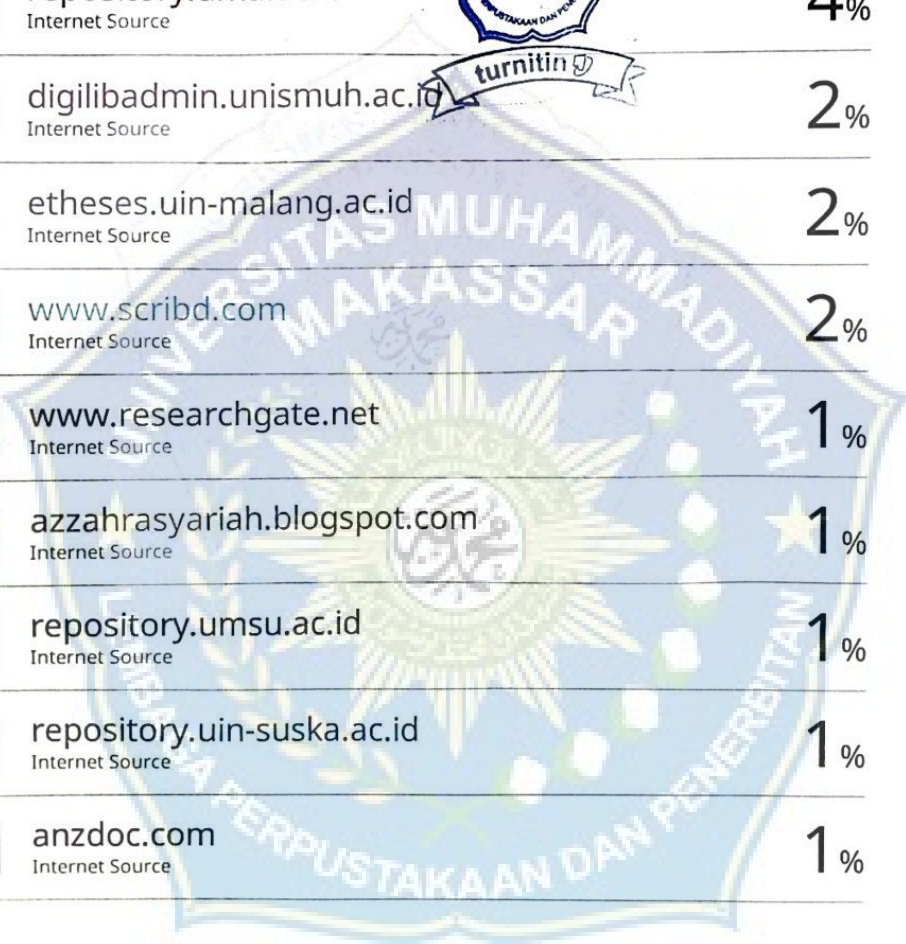
Nuraira Rahman 105721119920 BAB II

ORIGINALITY REPORT

25%	24%	9%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uma.ac.id Internet Source	4%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	azzahrasyariah.blogspot.com Internet Source	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
9	anzdoc.com Internet Source	1%





10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
11	Submitted to Federal University of Technology Student Paper	1 %
12	ejournal.unkhair.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1 %
15	123dok.com Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1 %
17	jurnal.unigal.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Maritim Raja Ali Haji Student Paper	1 %
19	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
20	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	1 %
21	repository.unpas.ac.id	

	Internet Source	1%
22	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1%
23	pdfcoffee.com Internet Source	<1%
24	Zhendy Citra Larynsia Wijanarko. "PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK MESIN INDUSTRI KECAMATAN GEGER KABUPATEN MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2016 Publication	<1%
25	www.popbela.com Internet Source	<1%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

Nuraira Rahman 105721119920

BAB III

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Mar-2024 08:08AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326307487

File name: BAB_3_-_2024-03-21T090218.769.docx (54.56K)

Word count: 1748

Character count: 11748

Nuraira Rahman 105721119920 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uma.ac.id
Internet Source

6%

2

digilib.unhas.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes OnExclude matches < 2%Exclude bibliography On

Nuraira Rahman 105721119920

BAB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Mar-2024 08:09AM (UTC+0700)

Submission ID: 2326308281

File name: BAB_4_1_6.docx (192.73K)

Word count: 4465

Character count: 26881

uraira Rahman 105721119920 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

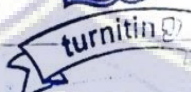
PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

9%



Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



Uraira Rahman 105721119920 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

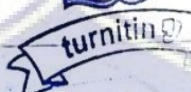
PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.i

Internet Source

9%



Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



Nuraira Rahman 105721119920

BAB V

by Tahap Tutup



Submission date: 20-Mar-2024 07:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 2325280053

File name: BAB_5_1_3.docx (39.66K)

Word count: 223

Character count: 1422

Nuraira Rahman 105721119920 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4% SIMILARITY INDEX	4% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1 es.scribd.com Internet Source	4%
---	-----------



Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



BIOGRAFI PENULIS



NURAIRA RAHMAN, panggilan Ira lahir di Balangkatala Pada tanggal 04 September 2002 dari pasangan suami istri Bapak Abd. Rahman dan Ibu Wati. Peneliti adalah anak semata wayang. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kompleks Mangasa Permai Blok R No.2 Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN. 13 Padanglampe Kabupaten Pangkep lulus tahun 2014, MTS DDI Padanglampe lulus tahun 2017, MA Negri Pngkajenne dan kepulauan lulus tahun 2020 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.