

The Effect Of Work Quality And Supervision On The Performance Of Employees In The Ministry Of Communication And Information Service Of Lahat Regency

Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Lahat

Bella Septiana Sukma ¹⁾; Rudi Eduar ²⁾; Hestin ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email : ¹⁾ bellaseptianasinta@gmail.com , ²⁾ rudieduarshmm@gmail.com , ³⁾ hestin.stie@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 October 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [07 January 2026]

KEYWORDS

Work Quality, Supervision, and Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Kualitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a di tolak dan H_o diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Kualitas Kerja terhadap Kinerja pegawai. (2) Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai. (3) Kualitas Kerja Dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat, hal ini dapat dilihat dari nilai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel Kualitas Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work quality and supervision on employee performance at the Lahat Regency Communication and Information Service. The results showed that (1) work quality has a significant partial effect on employee performance, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_a is rejected and H_o is accepted. It can be concluded that work quality significantly influences employee performance. (2) supervision significantly influences employee performance, as evidenced by a significance value of $0.004 < 0.05$. Therefore, H_a is accepted and H_o is rejected. It can be concluded that supervision significantly influences employee performance. (3) work quality and supervision significantly influence employee performance at the Lahat Regency Communication and Information Service, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the variables work quality and supervision simultaneously significantly influence employee performance at the Lahat Regency Communication and Information Service.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah instansi, bahkan maju mundurnya instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan instansi akan tercapai. Untuk itu setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai dengan baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap instansi. Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal didalam instansi tersebut.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan pimpinan dengan tujuan mencari nilai tambah agar instansi tersebut dapat menghadapi tantangan yang kompetitif.

Selain kualitas kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah dengan memperhatikan pengawasan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran pengawasan akan semakin meningkat.

Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi instansi dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis. Dimana sering ditemukan pegawai yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Dan pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai agar lebih baik.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu dan wawancara pada pegawai kantor Dinas Kominfo Kabupaten Lahat kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, serta kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai. Kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringnya pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan.

Terlihat dari kinerja pegawai yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Menurut Mangkunegara (2020: 59) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkuprawira dan Hubeis (2022: 153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2021: 221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Menurut Prawirosentono (2023: 27) kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Kualitas Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada pegawai kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tersebut.

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh Siagian (2020: 71) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarannya. Menurut Flippo (2022: 28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Sedangkan menurut Martoyo (2022: 65) mendefinisikan kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari pegawai.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang menunjukkan seberapa baik suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan, dilihat dari aspek ketepatan, kerapian, keakuratan, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, dan etos kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini menurut Kusnandi (2022: 319), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
Bagian kinerja dari seorang pegawai yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam organisasi.
2. Keterampilan
Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk tersedianya pegawai yang cakap dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan organisasi.
3. Kedisiplinan
Yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Hasil Kerja
Merupakan jerih payah dari pekerjaan yang telah pegawai selesaikan sesuai dengan arahan dari atasan.
5. Proses Kerja
Urutan pelaksanaan pekerjaja yang terjadi secara alami atau didesain, mungkin menggunakan waktu, ruang, keahlian atau sumber daya lainnya, yang menghasilkan suatu hasil pekerjaan.

Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efektif dan efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Mondy (2020: 360) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ibrahim (2022: 154) pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang

dikehendaki. Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 242) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

METODE PENELITIAN

Uji Instrument

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik dalam arti yang lebih cermat, lengkap, dan sistematis yang mudah diolah variasi jenis instrument yang harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan realibel. Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas kuisinoer terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu intrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2019: 13). Pada dasarnya kata valid mengandung makna sinonim dengan kata good. Validity dimaksudkan sebagai *to measure what should be measured*. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi product Moment pearson dengan kriteria pengujian :

- Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid.
- Bila koefisien korelasi atau r hitung $< r$ tabel dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2020: 13). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2020: 78) adalah :

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	reliabilitas sangat tinggi
$0,60 < r_{11} \leq 0,80$	reliabilitas tinggi
$0,40 < r_{11} \leq 0,60$	reliabilitas cukup
$0,20 < r_{11} \leq 0,40$	reliabilitas rendah
$0,00 < r_{11} \leq 0,20$	reliabilitas rendah

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh $> r_{\text{tabel}}$ taraf dignifikan 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{\text{tabel}}$ pengujian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2019: 112). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2019: 120) :

- Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2019: 98) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2019: 105).

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019: 20) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk menghitung persentase suatu jawaban dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = (F/N) \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase

F : Frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N : Jumlah responden

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Statistik inferensial mencakup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data (contoh) atau juga sering disebut dengan sampel.

Untuk kemudian sampai pada peramalan atau penarikan kesimpulan mengenai seluruh data induknya (populasi). Dalam statistik inferensial diadakan perdukungan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut hingga sampai pada kesimpulan yang berlaku umum. Berikut ini perhitungan statistik inferensial sebagai berikut.

Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat. Adapun menurut Sudjana (2020: 69) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

X_1 = Kualitas Kerja

X_2 = Pengawasan

Dalam regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS for windows 24.

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Uji t Kualitas Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y)
 - 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
 - 3) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
 - 4) Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Kualitas Kerja (X_1) dan Kinerja (Y).
- b. Uji t Pengawasan (X_2) dengan Kinerja (Y)
 - 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
 - 3) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
 - 4) Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Pengawasan (X_2) dan Kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Kualitas Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

- 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara Kualitas Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y).

$H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara Kualitas Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y).
- 2) Penentuan Level of Significant 5%, dipilih $\alpha = 0,05$.
- 3) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- 4) Kesimpulan

Nilai F hitung diperoleh kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila Ho ditolak berarti ada pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan (Sugiyono, 2019: 321). Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: $X_i; i = 1, 2, 3, 4, \dots$) secara bersama-sama.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted* R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted* R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki **validitas** dan **reliabilitas** yang baik.

Uji Validitas

Ghozali (2019: 90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Adapun jumlah perhitungan datanya yaitu :

$$df = n-2$$

$$df = (38)-2$$

$$df = 36$$

$df = 0,329$, jadi r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,219. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X_1)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,782	0,329	Valid
2	0,764	0,329	Valid
3	0,766	0,329	Valid
4	0,727	0,329	Valid
5	0,721	0,329	Valid
6	0,512	0,329	Valid
7	0,556	0,329	Valid
8	0,612	0,329	Valid
9	0,536	0,329	Valid
10	0,585	0,329	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,329, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_2)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,743	0,329	Valid
2	0,767	0,329	Valid
3	0,759	0,329	Valid
4	0,814	0,329	Valid
5	0,762	0,329	Valid
6	0,474	0,329	Valid
7	0,739	0,329	Valid
8	0,754	0,329	Valid
9	0,660	0,329	Valid
10	0,643	0,329	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,329, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,703	0,329	Valid
2	0,742	0,329	Valid
3	0,582	0,329	Valid
4	0,577	0,329	Valid
5	0,711	0,329	Valid
6	0,695	0,329	Valid
7	0,647	0,329	Valid
8	0,468	0,329	Valid
9	0,624	0,329	Valid
10	0,795	0,329	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,329, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 24.0. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output *SPSS* dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Off Value</i>	Keterangan
Kualitas Kerja (X_1)	0,852	0,60	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,893	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,848	0,60	Reliabel

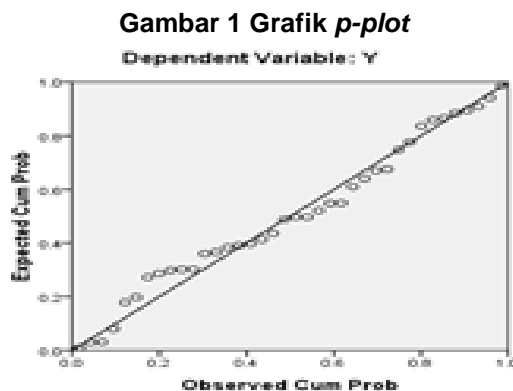
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kualitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Kinerja (Y) lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar dibawah memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2019: 105) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.0.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Cut Off Value	Keterangan
Kualitas Kerja (X_1)	1,235	10	Tidak ada Multikolinieritas
Pengawasan (X_2)	1,235	10	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

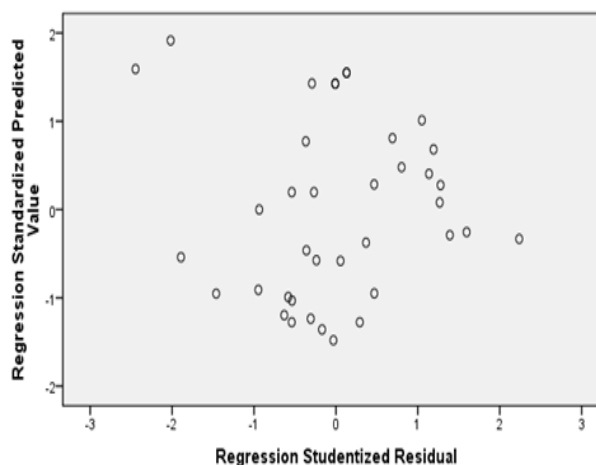
Pada tabel di atas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kualitas Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) dihasilkan nilai yaitu 1,235. Hal ini sering dipakai oleh para peneliti untuk menyimpulkan fenomena terjadinya interkorelasi variabel bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 2 Scatter Plot

Dependent Variable: Y



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS 24.0 didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homoskedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kualitas Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) sebagai variabel independen, dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel tersebut akan di tampilkan secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 6 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	38	31	50	38.76	5.688
X2	38	32	49	39.45	5.774
Y	38	31	48	40.18	5.486
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 38 orang. Hasil uji data diatas menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar devisiasi untuk setiap variabel independen dan dependen.

1. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Kualitas Kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata sebesar 38,76, dan standar devisiasi sebesar 5,688.
2. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Pengawasan (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum 49 dengan nilai rata-rata sebesar 39,45, dan standar devisiasi sebesar 5,774.
3. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum 48 dengan nilai rata-rata sebesar 40,18, dan standar devisiasi sebesar 5,486.

Analisis Statistik Inferensial Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	7.401	4.999
	X1	.502	.120
	X2	.338	.119

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,401 + 0,502X_1 + 0,338X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,401, artinya jika Kualitas Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) adalah 0, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 7,401.
2. Koefisien regresi variabel Kualitas Kerja (X_1) sebesar 0,502, artinya jika Kualitas Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,502.
3. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_2) sebesar 0,338, artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,338.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Kualitas Kerja dan Pengawasan) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Kinerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem SPSS For Windows 24 dengan langkah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji t

Hipotesis	P. Value	Alpha	Kesimpulan
H ₁	0,000	0,05	Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kerja terhadap Kinerja
H ₂	0,004	0,05	Terdapat pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a di tolak dan H_o diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat. Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Kualitas Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem SPSS For Windows 24 dengan langkah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji F

Hipotesis	P. Value	Alpha	Kesimpulan
H ₃	0,000	0,05	Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel Kualitas Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10 Korelasi Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.533	3.748

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,558 atau (55,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kualitas Kerja dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 55,8% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kualitas Kerja dan Pengawasan) mampu menjelaskan 55,8% variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat.

3. Kualitas Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif/signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Lahat.

Saran

1. Dinas Kominfo Kabupaten Lahat diharapkan terus mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai melalui program pelatihan, pembinaan, serta pemberian tugas yang menantang dan sesuai dengan kompetensi masing-masing individu. Selain itu, perlu diterapkan sistem evaluasi berkala terhadap hasil kerja pegawai guna menjaga konsistensi dan akurasi dalam pelaksanaan tugas.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai perlu ditingkatkan, baik dari segi frekuensi maupun kualitasnya. Pengawasan sebaiknya dilakukan secara objektif, transparan, dan membangun, sehingga dapat menjadi sarana pembinaan, bukan sekadar pengendalian. Pemanfaatan teknologi informasi juga dapat membantu dalam sistem monitoring kinerja secara *real time* dan efisien.
3. Disarankan agar Dinas Kominfo Kabupaten Lahat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan manajemen kinerja yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk menyesuaikan strategi organisasi dengan dinamika kebutuhan pegawai serta perkembangan teknologi dan informasi yang sangat cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. Sixteenth Edition. Florida International University. Florida: Pearson.
- Flippo, E. 2022. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. (7th ed.). Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianto. 2020. *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam*. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Husna, Asmaul & Suryana, Budi. 2020. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Pusat Pendidikan Sumber Daya Kesehatan (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan).
- Ibrahim, Adzikra. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta*.
- Kusnandi. 2022. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 2. Jakarta : Erlangga*.
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Liberty City.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. 2022. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Mondy, R. W. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kesatu Edisi. Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nasution, Muhammad Ali Musa. 2020. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area.
- Prawirosentono, Susilo. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahman, Nuraira. 2024. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Yakes Telkom Makassar*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Siagian, Sondang P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Natasha. 2021. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. 2020. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.