

VOLUME 15 NOMOR 1, APRIL 2022

PENGARUH TENAGA KERJA DAN INVESTASI TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI PROVINSI SUMATERA SELATAN PERIODE TAHUN 2001-2020

✂ *Ali Akbar, Novie Al Muhariah, Asril*

PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS LAYANAN INTERNET BANKING, DAN TINGKAT KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA (STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk., KANTOR CABANG KHUSUS)

✂ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Hasan Basri, Lily Nabilah, Irna Mulyati*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA

✂ *Anita, Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina*

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PENATAAN BARANG TERHADAP MINAT PEMBELIAN ULANG PADA INDOMARET TALANG BANYU TEBING TINGGI

✂ *Kasinem*

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MEDIA SELULAR BATURAJA

✂ *Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani, Windiara*

PENGARUH KUALITAS KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BANDAR JAYA LAHAT

✂ *M. Pahlan, Mujari*

PENGARUH KEPERIBADIAN, DEMOGRAFI DAN LINGKUNGAN TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA PENJUAL MARTABAK MANIS DI KAYU AGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

✂ *Zubaidah Warni*

ANALISIS EFISIENSI PENGGUNAAN MODAL KERJA PERUSAHAAN DENGAN RASIO KEUANGAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA Tbk., PERIODE 2014-2019)

✂ *Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, Maizar Santoni*



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 15 Nomor 1, April 2022

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 15 Nomor 1, April 2022

DAFTAR ISI

HAL.

1. Pengaruh Tenaga Kerja dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Sumatera Selatan Periode Tahun 2001-2020
Ali Akbar, Novie Al Muhariah, & Asril..... 1 - 19
2. Pengaruh *Brand Image*, Kualitas Layanan *Internet Banking*, dan Tingkat Kepuasan Terhadap Loyalitas Pengguna (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Khusus)
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Hasan Basri, Lily Nabilah, & Irna Mulyati 20 - 38
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja
Anita, Rr Dimas Veronica Priharti, & Tati Herlina..... 39 - 55
4. Pengaruh Kualitas Produk dan Penataan Barang Terhadap Minat Pembelian Ulang Pada Indomaret Talang Banyu Tebing Tinggi
Kasinem 56 - 69
5. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja
Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani, & Windiara 70 - 86
6. Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat
M. Pahlam & Mujari..... 87 - 102
7. Pengaruh Kepribadian, Demografi dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Penjual Martabak Manis di Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir
Zubaidah Warni 103 - 121
8. Analisis Efisiensi Penggunaan Modal Kerja Perusahaan Dengan Rasio Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk., Periode 2014-2019)
Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, & Maizar Santoni 122 - 130

PENGARUH KUALITAS KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BANDAR JAYA LAHAT

M. Pahlan, [Mujari]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat
[Pahlan_parel@gmail.com]

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work quality, supervision and work discipline on employee performance at Bandar Jaya Lahat Health Center, either partially or simultaneously. The sample in this study were all employees of the Bandar Jaya Lahat Health Center, totaling 53 people. Then the method of determining the sample in this study using the census method. The census method is a method by collecting data on the total population. Testing the effect of Work Quality (X1) on Performance (Y), obtained a Significant value, $0.014 < 0.05$, then accept H_a and reject H_o , which means Work Quality (X1) has a significant effect on Performance (Y). Testing the effect of Supervision (X2) on Performance (Y), obtained a Significant value, $0.000 < 0.05$, then accept H_a and reject H_o , which means that Supervision (X2) has a significant effect on Performance (Y). Testing the effect of Work Discipline (X3) on the Performance variable (Y), obtained a Significant value, $0.000 < 0.05$, then accepting H_a and rejecting H_o , which means that Work Discipline (X3) has a significant effect on Performance (Y). The calculation results obtained a Significant value of $0.000 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_o is rejected, which means that Quality of Work (X1), Supervision (X2), and Work Discipline (X3) have a significant effect on performance (Y).

Keywords: *Quality of Work, Supervision, Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam mewujudkan tujuan organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena tenaga kerja merupakan faktor

yang turut menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tidak pernah lepas dari tinggi rendahnya kinerja pegawai, kinerja pegawai dipengaruhi oleh

kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berkaitan dengan perbandingan hasil yang dicapai

dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Kinerja yang baik didasari oleh wawasan yang tinggi, memiliki kecerdasan dan keterampilan, dan merupakan pegawai yang beriman dan bertaqwa serta memiliki ahlak dan prilaku yang baik pula.

Tabel 1
Kinerja Pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat

No	Sasaran	Target Kegiatan	Realisasi Kegiatan
1	Perumusan kebijakan teknis pencapaian kerja	6	4
2	Pengorganisasian penyusunan standar kerja	8	5
3	Pembinaan dan pelaksanaan tugas	6	4
4	Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan	7	5

Sumber : Puskesmas Bandar Jaya Lahat, 2022

Hasil tabel 1 menjelaskan bahwa masih rendahnya pencapaian hasil kerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat, hal ini dapat dilihat dari disetiap target sasaran belum dapat dicapai dan hal ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan.

Kualitas kerja membahas suatu keadaan perilaku dalam hal kegiatan yang telah dilaksanakan dengan disesuaikan dengan harapan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kualitas kerja memiliki beberapa cara

yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan pemberian bonus dalam upaya meningkatkan efisiensi dalam bekerja

Dalampelaksanaannya pengawasan terhadap kinerja sumber daya manusia menjadi penting karena pengawasan yang dilakukan merupakan control terhadap pencapaian kinerja. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, pegawai lebih disiplin sehingga pada akhirnya dapat membentuk pribadi

pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan.

Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para unsur pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai akan meningkat

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat, baik secara parsial maupun simultan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016 :67) kinerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut Hasibuan (2016:34) kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan pencapaian melalui kemampuan, keterampilan, kesungguhan serta pengalaman.

Menurut Bambang Kusriyanto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2016:9) kinerja adalah perbandingan hasil yang didapat oleh seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dikaitkan dengan peran seseorang, tenaga kerja serta diukur dengan satuan waktu kerja.

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2019:260) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang dalam suatu organisasi yaitu:

1. Kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, Pengukuran kualitas kerja pegawai diukur berdasarkan mutu dan kesempurnaan tugas yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kuantitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, Kuantitas merupakan alat ukur yang berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang
3. Pegawai memiliki ketepatan waktu dalam bekerja Pegawai dalam menjalankan tugas memiliki ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

4. Pegawai memiliki efektivitas yang tinggi
Pegawai menggunakan sumber daya yang ada didalam organisasi
5. Pegawai memiliki kemandirian dalam bekerja
Kemandirian pegawai tercermin dari pegawai bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.

Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Marcana (2015:21) pengertian dari kualitas kerja adalah wujud kegiatan atau perilaku dengan harapan pencapaian tujuan yang lebih tepat dan lebih hemat. Heidjrachman dan Husanan, (2017: 23) pengertian kualitas kerja yaitu berkaitan dengan seseorang memenuhi syarat yang dituntut oleh aktivitas yang dilaksanakannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebenar – benarnya.

Indikator – Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Potensi Diri. Potensi diri berkaitan dengan kemampuan,

kekuatan yang dimiliki oleh seseorang pegawai.

2. Hasil kerja optimal. Hasil kerja optimal berkaitan dengan kualitas kerja pegawai dengan hasil
3. Proses Kerja. Proses kerja dalam hal ini berkaitan dengan pegawai yang menjalankan peranya dapat dilihat dari kemampuan pegawai kreatifitas dan inisiatif pegawai yang menjalankan aktivitasnya.
4. Antusiasme. Dalam hal ini pegawai memiliki kepedulian dalam menjalankan aktivitasnya

Pengertian Pengawasan

Menurut Ranupandojo, (2018:147) pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya.

Menurut Dessler (2019:2), pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestos kerja seseorang atau sekelompok orang diabdingkan dengan standard yang telah ditetapkna sebelumnya dan serta

mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

Indikator – indikator Pengawasan

Menurut Robbins and Coulter (2019:460) indikator pengawasan terdiri dari empat dimensi yaitu:

- a. Dimensi Menetapkan standar, dalam hal ini melakukan penetapan target
- b. Dimensi Pengukuran (*measurement*), dalam pengukuran kinerja
- c. Dimensi. Membandingkan (*compare*), dalam hal ini melakukan perbandingan hasil yang telah dicapai dengan standard yang telah ditetapkan didalam organisasi
- d. Dimensi. Melakukan tindakan (*action*), dalam melakukan tindakan ini merupakan pengambilan keputusan tindakan dalam koreksi dan perbaikan, dimensi melakukan tindakan (*action*)

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith David dalam Mangkunegara (2017 : 129), disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen

dalam upaya memperteguh pedoman dan peraturan yang ada didalam organisasi.

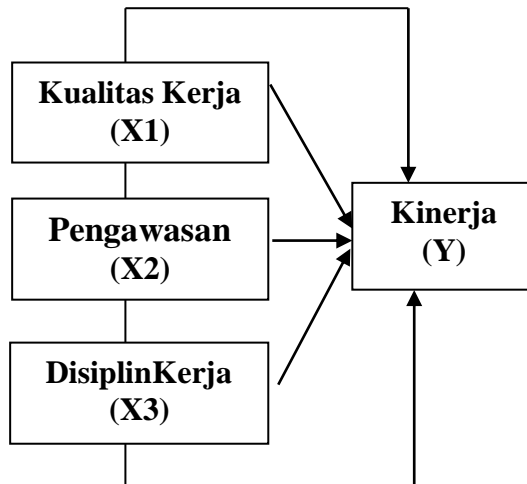
Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasan (2018:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1 Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
- 2 Bekerja dengan kreatif dan inisiatif
- 3 Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
- 4 Datang dan pulang tepat pada waktunya
- 5 Bertingkah laku sopan, pegawai memiliki kesopanan dan santunan dalam bekerja

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. (Sugiyono, 2019:60), kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh antara kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat yang berjumlah 53 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat yang berjumlah 53 orang. Maka metode penentuan

sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode dengan melakukan pengumpulan data terhadap jumlah seluruh populasi.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu. Kemudian menggunakan data kuantitatif yang merupakan data yang dapat di input ke dalam skala pengukuran statistik melalui perhitungan.

Model Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 53 orang. Selanjutnya perlu diketahui dahulu karakteristik

responden yang meliputi : jenis kelamin, tingkat usia dan tingkat pendidikan.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Uraian	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17orang	32,08%
Perempuan	36 orang	67,92%
Jumlah	53 orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin perempuan paling banyak yaitu 36 orang atau mencapai 67,92%, sedangkan responden laki - laki berjumlah 17 orang atau 32,08 %.

2. Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 2
Tingkat Usia Responden

Uraian	Jumlah	Persentase
20– 30 tahun	10 orang	19,87%
31 - 40tahun	14 orang	26,41%
41 - 50tahun	21 orang	39,63%
51 - 60tahun	8 orang	15,09%
Jumlah	53 orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling banyak berada pada umur 41-50 tahun adalah 21 orang (39,63%) sedangkan jumlah responden yang paling sedikit berada pada umur 51-60 tahun.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

Uraian	Jumlah	Persentase
SMA	9 orang	16,99%
S1	38 orang	71,69%
S2	6 orang	11,32 %
Jumlah	53orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir S1 adalah persentase yang paling besar yaitu 38 orang (71,69%) sedangkan persentase yang terkecil yaitu pendidikan S2.

Pengujian Kualitas Data

Pada pengujian validitas nilai r tabel diperoleh dari menghitung nilai $df = N - 2$, sehingga $df = 53 - 2 = 51$ didapatkan nilai r tabel = 0,300. Adapun seluruh nilai r hitung pada masing-masing item pertanyaan menunjukkan nilai lebih besar dari nilai r tabelnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang akan digunakan untuk analisis hipotesis dinyatakan valid.

Reliabilitas suatu variabel dilihat dari nilai *cronbach alphanya* yang harus lebih besar dari 0,6. Pada tabel dibawah, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Hal ini terbukti dari hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0,600.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nunnaly	Status
Kualitas kerja	0,961	0,600	Reliabel
Pengawasan	0,951	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,959	0,600	Reliabel
Kinerja	0,957	0,600	Reliabel

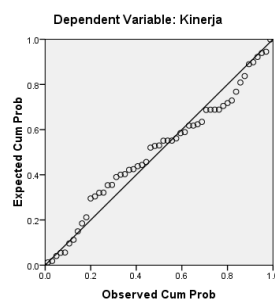
Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmas Bandar Jaya Lahatberdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam penelitian karena titik-titik gambar menyebar dan tidak bertumpuk dalam satu tempat.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Uji Multiolineritas

Berdasarkan tabel 5 uji multikolinieritas yang telah dilakukan dengan pengujian *collinearity statistics* menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen nilai VIF > 1, dan nilai tolerance < 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

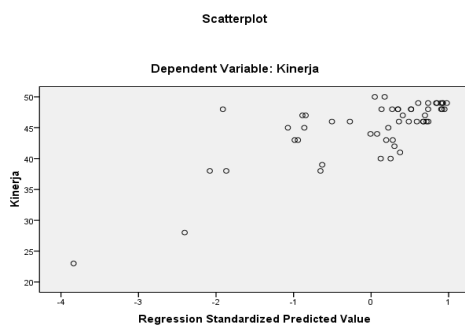
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kualitas kerja	0,721	1,388
Pengawasan	0,894	1,119
Disiplin Kerja	0,763	1,310

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana sebaran atau varian variabel pengganggu (e) tidak konstan sepanjang observasi. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (konstan), maka disebut homoskedastisitas. Jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot

Hasil output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda terlihat sebagaimana pada tabel 7

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
Model	B		Beta
1 (Constant)	6.526	6.619	
Kualitas Kerja	.264	.102	.176
Pengawasan	.444	.114	.384
Disiplin Kerja	.530	.101	.559

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.526 + 0.264X_1 + 0.444X_2 + 0.530X_3$$

Dari hasil regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 6.526, yang menunjukkan bahwa jika variabel independent diasumsikan 0 (No), maka nilai variabel terikat sebesar 6.526 (Konstanta).

Hasil analisis regresi berganda variabel Kualitas Kerja (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.264, artinya apabila variabel Kualitas Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar 0.264 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.264 satu – satuan.

Variabel Pengawasan (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi

sebesar 0.444, artinya apabila variabel Pengawasan (X_2) ditingkatkan sebesar 0.444 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.444 satu – satuan.

Variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.530, artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar 0.530 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.530 satu – satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan menggunakan program spss for windows sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Kualitas Kerja	2.608	.014
Pengawasan	3.906	.000
Disiplin Kerja	5.253	.000

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

1. Pengujian pengaruh Kualitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.014 yang artinya Sig 0.014 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya

menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

2. Pengujian pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya Sig 0.000 < 0,05 maka menolak H_o dan menerima H_a yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

3. Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya Sig 0.000 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Uji Simultan (uji F)

Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menggunakan SPSS pada tabel berikut:

Tabel 9
Analisis Varians

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	779.972	3	259.991	22.311	.000 ^a
Residual	571.010	4	11.653		
Total	1350.982	7			

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai Sig yaitu 0,000 yang berarti Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Kualitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10
Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.760 ^a	.577	3.414	

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Dari tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R²) sebesar 0.551, hal ini berarti bahwa variabel Kualitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 55.1 % sedangkan sisanya yaitu 44.9 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, pembinaan, pelatihan dan pendidikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda variabel Kualitas Kerja (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.264, artinya apabila variabel Kualitas Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar 0.264 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.264 satu – satuan. Jadi hal ini berarti variabel Kualitas Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.264 atau 26.4 % dan sisanya 73.6 % Kinerja (Y) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, motivasi kerja, pembinaan, pelatihan dan pendidikan.

Pengujian pengaruh Kualitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.014 yang artinya $\text{Sig } 0.014 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_0 yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda variabel Pengawasan (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.444, artinya apabila variabel Pengawasan (X_2) ditingkatkan sebesar 0.444 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.444 satu – satuan. Jadi hal ini berarti variabel Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.444 atau 44.4% dan sisanya 55.6 % Kinerja (Y) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, motivasi kerja, pembinaan, pelatihan dan pendidikan.

Pengujian pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya $\text{Sig } 0.000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda variabel Disiplin Kerja (X_3)

diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.530, artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar 0.530 maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.530 satu – satuan. Jadi hal ini yang berarti variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.530 atau 53 % dan sisanya 47 % Kinerja (Y) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, motivasi kerja, pembinaan, pelatihan dan pendidikan.

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya $\text{Sig } 0.000 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

4. Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil (*Adjusted*

R^2) sebesar 0.551, hal ini berarti bahwa variabel Kualitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 55.1 % sedangkan sisanya yaitu 44.9 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, pembinaan, pelatihan dan pendidikan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig yaitu 0,000 yang berarti $\text{Sig } 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Kualitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat

2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat
4. Kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat

Saran

Saran yang diajukan oleh peneliti yang dapat dijadikan acuan sesuai dengan hasil penelitian, : antara lain

1. Dengan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat, maka sebaiknya kualitas kerja pegawai harus ditingkatkan agar kinerja pegawai dalam menjalankan tugas menjadi lebih maksimal.
2. Dengan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat, maka

sebaiknya pengawasan harus dilaksanakan dengan sebenar – benarnya dan dilakukan secara berkelanjutan agar kinerja pegawai meningkat.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat, oleh sebab itu, sebaiknya disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan dengan cara memberikan peringatan dan teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan bermalas – malas dalam bekerja, sehingga dengan demikian maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Dengan kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bandar Jaya Lahat, maka sebaiknya kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja harus ditingkatkan agar kinerja pegawai senantiasa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Dede Hasan (2018), *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotifasi dan Mendisiplinkan*

- Karyawan dikaitkan dengan Produktifitas Kerja. Bandung
- Heidjrachman dan Suad Husanan, (2017), *Manajemen Personalialia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Gray Dessler (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke sepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2016), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika
- Marcana (2015), *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta, Indonesia: Ghalia
- Margono, (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta. Jakarta
- Matutina, (2016), *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta, Indonesia: Ghalia
- Newman (2018), *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approache*. Boston: Allyn & Bacon.
- Ranupandojo, (2018), *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*”, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Robbins and Coulter (2019), *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sudjana (2018), *Metodologi Penelitian*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sunu (Flippo, 2015), *Manajemen Personalialia*. Edisi 6 Jilid I. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&H*. Alfabeta Bandung



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id