



PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, *QUALITY OF WORK* DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ahmad Nur Hadi

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of supervision, quality of work life and work commitments on employee performance. The study was conducted at one of the tertiary institutions in East Java involving 60 employees as respondents. This study uses multiple linear regression analysis as an analytical tool to test the research hypotheses. The results of this study indicate that partially and simultaneously the three independent variables were proven to have a significant effect on employee performance.

Based on the results of the discussion and conclusions that have been described, it can be concluded that: Based on the results of the t-test it can be stated that Internal Control, Quality of Work and Employee Commitment have a significant effect partially on the dependent variable, namely employee performance, or the hypothesis is proven correct. Based on the results of the F test, it can be stated that the variables of Internal Control, Quality of Work and Employee Commitment have a significant simultaneous effect on the employee performance variable, accepted.

Keywords: supervision, quality of work life, work commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama di suatu organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem di sebuah organisasi harus memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasional. Wujud dari keterlibatan SDM diorganisasiditunjukkan dengan adanya tenagakerja, pegawai atau karyawan. Mereka secara aktif mendorong produktivitas untuk memenuhi tujuan organisasi (Putra *et al.*, 2017). Dengan demikian perlu adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan.

Peningkatan kualitas kerja di lingkungan kerja merupakan aspek kritis dan merupakan salah satu kinerja organisasi yang sangat penting untuk tercapainya peningkatan produktivitas, efektivitas, efesiensi organisasi (Mardikaningsih, 2016). Untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik serta menjalankan program kedisiplinan dengan benar, tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya *Quality of Work* yang baik (Arifin *et al.*, 2017). Cascio (1998) menyatakan bahwa *Quality of Work* mencakup kegiatan di organisasi, yang diarahkan untuk meningkatkan kondisi kehidupan kerja yang membangkitkan semangat kerja untuk melaksanakan tugas.

Pada dasarnya pegawai yang memiliki *Quality of Work* yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap pegawai itu sendiri. Adanya *Quality of Work* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di organisasi. *Quality of Work* yang baik tentu akan membuat pegawaimelaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secaramaksimal. Kondisi tersebut dikatakan baik bila pegawai dapat melaksanakankegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonisantara pegawai di lingkungan kerja.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut



adalah melakukan Pengawasan Internal terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Pengawasan Internal menjadi unsur yang terpenting untuk membina individu di organisasi karena Pengawasan Internal merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Dengan adanya Pengawasan Internal pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan organisasi dan bila terjadi penyimpangan maka dapat secara langsung mengambil langkah tindakan dan perbaikan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan Internal merupakan hal yang sangat penting di setiap pekerjaan karena dengan adanya Pengawasan Internal yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik. Dengan Pengawasan Internal sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pengawasan Internal yang tepat menyebabkan kendali terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu Pengawasan Internal dapat mengakibatkan kinerja individu menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya. Dengan demikian dibutuhkan Pengawasan Internal yang efektif sehingga diharapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Perkembangan organisasi juga ditentukan oleh Komitmen Karyawan dari setiap pegawai. Komitmen Karyawan mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, diterapkan oleh semua individu atau kelompok di organisasi. Komitmen berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun tekad mewujudkan visi, memberikan layanan terbaik dan menghasilkan kinerja yang maksimal dan membangun kekuatan organisasi. Komitmen menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Komitmen Karyawan yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi (Darmawan, 2013). Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Pegawai yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat pegawai merasa berguna dan nyaman berada di organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan Internal

Pengertian Pengawasan Internal menurut Mahyanaila (2016) menyatakan bahwa Pengawasan Internal merupakan suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan memperbaikinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Hal tersebut untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Dengan demikian Pengawasan Internal bukan mencari kesalahan terhadap orangnya namun mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya. Tujuan pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi Pengawasan Internal menurut Gunawan (2017) mengemukakan bahwa (a) menguatkan rasa tanggung jawab terhadap personil yang diserahi tugas dan wewenang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan; (b) mendidik personil agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan; (c) mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan



kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan; dan (d) memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Organisasi memerlukan Pengawasan Internal untuk menjamin terciptanya tujuan sehingga tugas pimpinan adalah menemukan keseimbangan antara Pengawasan Internal organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat Pengawasan Internal yang tepat (Darmawan, 2013). Pengawasan Internal yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreativitas dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaliknya Pengawasan Internal yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan. Indikator Pengawasan Internal ada empat, yaitu (1) akurat; (2) tepat waktu; (3) terpusat pada titik Pengawasan Internal strategi; (4) objektif dan menyeluruh (Handoko, 2013).

Quality of Work

Menurut Gibson (2003) konsep *Quality of Work* merujuk kepada filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pegawai; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari pegawai. Menurut Cascio (1998) *Quality of Work* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality of Work* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Pandangan yang kedua mengartikan *Quality of Work* sebagai persepsi pegawai seperti bahwa pegawai merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. *Quality of Work* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. *Quality of Work* ditujukan pada suatu filosofi manajemen untuk meningkatkan harga diri pegawai, memperkenalkan perubahan di budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para pegawai. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, pegawai akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Kehidupan kerja adalah kondisi di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Kehidupan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kehidupan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi kehidupan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Kehidupan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Kondisi kehidupan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai di lingkungan kerja.

Kehidupan kerja merupakan kondisi yang sangat berperan di suatu organisasi karena bila tidak memiliki atau mengadakan pembentukan terhadap kondisi yang berkualitas, biasanya suatu organisasi hanya mengambil tindakan yang sederhana untuk mengatasi kondisinya yang mengakibatkan aspek-aspek tersebut berdampak pada psikologi pegawai sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan hambatan untuk mencapai prestasi kerja pegawainya (Darmawan *et al.*, 2018). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja para pegawai di organisasi harus benar-benar memperhatikan secara serius *Quality of Work* untuk menunjang kelangsungan organisasi.

Komitmen Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013) Komitmen Karyawan mengarah kepada keadaan pegawai yang memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di



organisasi. Hal ini bukan hanya sebatas tentang kompensasi namun terbentuk dari rasa nyaman dan ikatan emosional yang terbentuk. Dengan demikian menurut Mathis dan Jackson (2008) Komitmen Karyawan menunjukkan ukuran dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan organisasi serta bersedia tetap mengabdikan kepada organisasi.

Menurut Khayru (2017) komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh. Komitmen Karyawan menurut Gibson *et al.* (2003) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh pegawai oleh organisasi atau unit dari organisasi. Sedangkan menurut Mahyanaila (2016), Komitmen Karyawan sebagai derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya di organisasi tertentu. Dengan demikian komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral di organisasi usaha Al Hakim, (2014).

Individu yang memiliki Komitmen Karyawan rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan untuk bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja (Darmawan *et al.*, 2018). Mahyanaila (2016) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Khayru (2012) yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja. Semakin tinggi Komitmen Karyawan dari pegawai maka akan semakin meningkat kinerja individual. Tanpa komitmen akan menjadi tidak mudah untuk mengharapkan partisipasi aktif dari sumber daya manusia. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik dapat menciptakan dan menumbuhkan komitmen. Khayru (2017) mengemukakan lima prinsip kunci untuk membangun komitmen yaitu:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri yang berarti pimpinan harus tepat menjaga agar tidak mengganggu harga diri bawahan.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan yang berarti bawahan memerlukan penghargaan dan terlibat di proses pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Ada empat indikator untuk mengukur variabel Komitmen Karyawan yang dikembangkan oleh Mowday, Steer dan Porter yang dikutip oleh Luthans (2006). Keempat indikator tersebut adalah (1) keinginan kuat tetap menjadi pegawai tanpa berpikir untuk keluar dari organisasi; (2) tekad terlibat untuk kesuksesan organisasi; (3) penerimaan nilai-nilai organisasi; (4) penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan seluruh keberhasilan yang diperoleh seseorang ketika melaksanakan tugasnya selama periode yang telah ditentukan (Veitzal dan Basri, 2005). Menurut Luthans (2006) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2006). Mathis dan Jackson (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Darmawan (2013) bila pegawai banyak melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya bila pegawai yang selalu menunggu perintah untuk melakukan



maka kinerjanya cenderung rendah. Menurut Arifin *et al.* (2019) kinerja seseorang mungkin turut dibentuk dari kompetensi pribadi pegawai juga terbentuk dari pola kepemimpinan yang tepat. Menurut Robbins dan Judge(2013) indikator mengukur kinerja pegawai per orang adalah (1) 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 dengan 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 lain; (4) efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya; (5) kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya; (6) Komitmen Karyawan merupakan tingkat dimana pegawai memiliki Komitmen Karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan berupa tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh Pengawasan Internal, *Quality of Work* dan Komitmen Karyawan terhadap kinerja pegawai mempergunakan jenis penelitian eksploratori karena bertujuan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah total sampling, yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden yang terlibat kegiatan operasional sebanyak 60 orang untuk dijadikan sampel. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah Pengawasan Internal (X1), *Quality of Work* (X2) dan Komitmen Karyawan (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

1. Pengawasan Internal adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Indikatornya adalah (1) akurat; (2) tepat waktu; (3) terpusat pada titik Pengawasan Internal strategi; (4) objektif dan menyeluruh.
2. *Quality of Work* adalah cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi yang dapat mendukung kinerja individu untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikatornya adalah (1) perlakuan yang adil; (2) kompensasi yang cukup dan fair; (3) lingkungan yang aman dan sehat; (4) kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri; (5) komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara semua pegawai; (6) kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif untuk menentukan keputusan penting yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
3. Komitmen Karyawan adalah ukuran dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan organisasi serta bersedia tetap mengabdikan kepada organisasi untuk jangka waktu lama. Indikatornya adalah (1) keinginan kuat tetap menjadi pegawai; (2) keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi; (3) persamaan nilai-nilai organisasi; (4) penerimaan terhadap tujuan organisasi.
4. Kinerja pegawai merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikatornya adalah (1) kualitas kerja; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; (5) kemandirian; (6) rasa tanggung jawab.

Untuk mengungkap permasalahan yang ada maka penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui kuisioner yang diberikan kepada seluruh pegawai yang ditetapkan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan



cara membagikan daftar pertanyaan dan wawancara langsung kepada responden (pegawai). Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan skala 5 (sangat setuju) hingga skala 1 (sangat tidak setuju).

Analisis data diawali dengan uji validitas dan reliabilitas agar data yang terkumpul dapat dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Setelah itu dilakukan uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda. Uji F dan uji t dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas untuk mengukur akurasi kuesioner untuk semua pernyataan responden. Batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai 0,3. Tabel 1 menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid karena semua berada melebihi ambang batas 0,3.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator Variabel	Nilai Validitas
Pengawasan Internal	X1.1	0.811
	X1.2	0.641
	X1.3	0.746
	X1.4	0.624
Quality of Work	X2.1	0.623
	X2.2	0.637
	X2.3	0.673
	X2.4	0.634
	X2.5	0.623
	X2.6	0.634
Komitmen Karyawan	X3.1	0.671
	X3.2	0.665
	X3.3	0.653
	X3.4	0.623
Kinerja Pegawai	Y.1	0.522
	Y.2	0.725
	Y.3	0.616
	Y.4	0.672
	Y.5	0.675
	Y.6	0.622

Sumber: Output SPSS

Selanjutnya untuk menguji secara reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel bila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan tabel 2 dapat dinyatakan semua variabel telah reliabel. Kuesioner dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

**Tabel 2
Uji Reliabilitas**

Indikator Variabel	Nilai Alpha
X1	0.726
X2	0.668
X3	0.633
Y	0.625

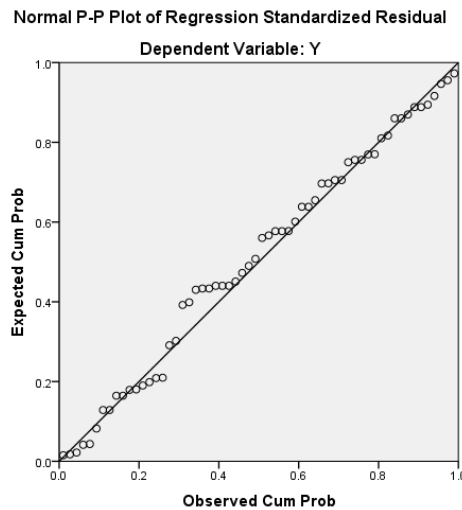
Sumber: Output SPSS



Setelah data dinyatakan valid dan reliabel maka selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang diuraikan sebagai berikut.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan data dari model regresi. Hasil SPSS ditunjukkan pada Gambar berikut.



Gambar 2
Normal Probability Plot
Sumber: output SPSS

Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.

2. Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan cara mengamati *scatterplot* pada *dependent variable*. Gambar menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di model regresi digunakan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF yang diperolehnya. Jika nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Tabel 3
Collinearity Statistics - Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.763	1.217
X2	.645	1.193
X3	.692	1.122

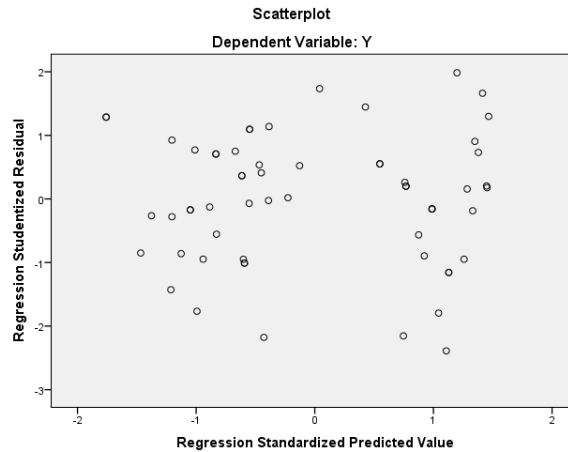
Sumber: Output SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.



4. Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil SPSS diperoleh nilai DW sebesar 1,766. dengan demikian dapat dinyatakan tidak ada masalah autokorelasi karena angka tersebut diantara nilai 2 dan -2. Dengan demikian tidak ada masalah autokorelasi.



Gambar 3
Scatterplot Dependent Variable
Sumber: output SPSS

Setelah uji asumsi klasik terselesaikan selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji t untuk menguji pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.295	1.199		1.914	.061
	X1	.354	.062	.359	5.682	.000
	X2	.278	.069	.290	4.020	.000
	X3	.330	.064	.359	5.126	.000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. setiap variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0,000 untuk variabel bebas Pengawasan Internal (X1), nilai 0,000 untuk variabel bebas *Quality of Work* (X2) dan nilai 0,000 untuk variabel Komitmen Karyawan yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$, variabel bebas berupa Pengawasan Internal, *Quality of Work* dan Komitmen Karyawan memiliki pengaruh yang nyata secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, atau hipotesis terbukti benar.

Dengan Uji F digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.



Tabel 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2042.647	3	680.882	945.296	.000 ^b
	Residual	40.336	56	.720		
	Total	2082.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil dari uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$, variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, atau pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan variabel Pengawasan Internal, *Quality of Work* dan Komitmen Karyawan berpengaruh nyata secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai, diterima (terbukti).

Berdasarkan Tabel sebelumnya diketahui pula persamaan regresi yang terbentuk seperti sebagai berikut. $Y = 2,295 + 0,354X1 + 0,278X2 + 0,330X3$. Dari persamaan ini terlihat variabel terikat Y terus meningkat sebesar 2,295 seiring dengan makin terpenuhinya variabel bebas Pengawasan Internal (X1) sebesar 0,354, *Quality of Work* (X2) sebesar 0,278 dan Komitmen Karyawan sebesar 0,330. Dari persamaan tersebut ditentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah Pengawasan Internal (X1) yang dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi di antara variabel bebas, yaitu sebesar 0,354 atau lebih besar dari koefisien regresi variabel *Quality of Work* (X2) yang sebesar 0,278 dan variabel Komitmen Karyawan(X3) yang sebesar 0,330.

Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi R² mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.981	.980	.849

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas, koefisien R square sebesar 0,981 menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 0,981 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari Pengawasan Internal(X1), *Quality of Work* (X2) dan Komitmen Karyawan (X3) telah memberikan kontribusi sebesar 98,1% terhadap pembentukan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 1,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Temuan penelitian mengarah kepada pembuktian hipotesis penelitian. Berikut ini beberapa pembahasan mengenai hal tersebut. Hipotesis pertama menyebutkan bahwa Pengawasan Internal kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Nilai P. Sig pada tabel coefficients menunjukkan angka sebesar 0,000 (X1) atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel bebas Pengawasan Internalkerja berpengaruh



nyata terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama tersebut terbukti benar. Temuan ini mendukung temuan sebelumnya dari Herdino dan Andri, (2017).

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa *Quality of Work* berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Nilai P. Sig pada tabel coefficients menunjukkan angka sebesar 0,000 (X2) atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel bebas *Quality of Work* berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua tersebut terbukti benar. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Beh dan Rose (2007) dan Majumdar *et al.*, (2012).

Hipotesis ketiga menyebutkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Nilai P. Sig pada tabel coefficients menunjukkan angka sebesar 0,000 (X3) atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel bebas Komitmen Karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga tersebut terbukti benar. Hasil ini mendukung temuan dari Mardikaningsih *et al.* (2017).

Hipotesis keempat menyebutkan bahwa Pengawasan Internal, *Quality of Work* dan Komitmen Karyawan berpengaruh nyata secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai P. Sig yang tertera pada tabel anova menunjukkan angka sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel bebas yaitu Pengawasan Internal, *Quality of Work* dan Komitmen Karyawan berpengaruh nyata secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat tersebut terbukti benar. Temuan tersebut menjadi pembeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : Berdasarkan hasil dari uji t dapat dinyatakan bahwa Pengawasan Internal, *Quality of Work* dan Komitmen Karyawan memiliki pengaruh yang nyata secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, atau hipotesis terbukti benar. Berdasarkan hasil dari uji F dapat dinyatakan bahwa variabel Pengawasan Internal, *Quality of Work* dan Komitmen Karyawan berpengaruh nyata secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai, diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Al Hakim, Yusuf Rahman. 2014. "Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Guru", *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol.1 No.1 September, 15-24
- Arifin, Samsul., Rahayu Mardikaningsih, Yusuf Rahman Al Hakim. 2017. "Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Management & Accounting Research Journal*, Vol.2 No.1 November, 43-50
- Arifin, Samsul., Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartanto. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan", *Green Economic Journal*, Volume 1, Nomor 1, September
- Becker, T E & Klimoski, R J. 1989. "A Field Study of the Relationship Between the Organizational Feedback Environment and Performance". *Journal of Personnel Psychology* Vol. 42.



- Beh, LooSee; Rose, Raduan Che. 2007. "Linking QWL and Job Performance": Implications for Organizations, *Performance Improvement*; 46, 6; Proquest pg.30.
- Cascio, W. F. 1998. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 5th Edition. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya
- Darmawan, Didit., Mila Hariani, Ella Anastasya Sinambela. 2018. *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Metromedia Education
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih bahasa. Jakarta: Indeks.
- Gibson. J., Ivancevich, J., dan Donnelly, J. 2003. *Organizations Behavior Structure Processes*. New York: McGraw Hill.
- Gunawan, Aditya. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, MetroInsight.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Ed. 2, Yogyakarta: BPFE.
- Herdino, Dodi dan Seno Andri. 2017. "Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak", Vol. 4, No. 2, hal. 1-10.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Khayru, Rafadi Khan. 2017. *Manajemen*. M-Media, Surabaya
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta, PT. Andi.
- Mahyanaila, Rahayu. 2016. *Manajemen*. Malang, Addar Press.
- Majumdar, Malini Nandi; Dawn, Debosmita & Dutta, Avijan. 2012. "Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector". *International Journal of Arts & Sciences*. Vol.5 ;Proquest.pg. 655-685.
- Mardikaningsih, Rahayu., Samsul Arifin, Arif Rahman Putra, Mila Hariani. 2017. "The Effect Of Motivation And Work Commitment On The Performance Of Agricultural Extension Agents", *Jurnal Agribisnis* Vol.1 No.2 Desember, 115-124
- Mardikaningsih, Rahayu. 2016. "Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", *Management & Accounting Research Journal*, Vol.1 No.1 November, 55-62
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Veitzal, R., & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.