



**PENGARUH KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA AUDITORAT KEUANGAN NEGARA III BADAN
PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

Oleh:

Rizky Ananda Putri ¹⁾ & Faras Zulina Ayunani, S.AB, M.M ²⁾
Email : faraszulina@gmail.com

Mahasiswa Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen IMMI ¹⁾
Dosen Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI ²⁾

ABSTRAK

Kualitas kerja adalah merupakan suatu wujud perilaku seorang pegawai atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai pegawai secara efektif dan efisien. Prestasi seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pada periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Kata Kunci : Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja.

Work quality is a form of behavior of an employee or activities that are carried out in accordance with the expectations and needs or goals that employees want to achieve effectively and efficiently. A person's achievements are basically the result of a person's work in a certain period compared to predetermined standards, targets, goals or criteria. The purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of work quality variables on employee work performance at the State Financial Auditorate III of the Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia.

Keyword : Work Quality and Work Performance.

PENDAHULUAN

Pada era reformasi seperti sekarang ini, Badan Pemeriksa Keuangan telah mendapatkan dukungan konstitusional dari MPR RI dalam sidang tahunan tahun 2002 yang memperkuat kedudukan BPK RI sebagai lembaga pemeriksa eksternal dibidang keuangan negara, yaitu dengan dikeluarkannya TAP MPR No.VI/MPR/2002 yang antara lain menegaskan kembali kedudukan Badan pemeriksa keuangan sebagai satu-satunya lembaga pemeriksa eksternal keuangan negara dan peranannya perlu lebih dimantapkan sebagai lembaga yang independent dan profesional.

Pada saat ini musibah menimpa seluruh dunia kesehatan dengan adanya virus Covid-19 yang menimpa setiap negara di dunia tanpa kecuali Bangsa Indonesia terkena juga dampaknya terutama mengenai perkembangan ekonomi yang sedang tak menentu bangsa Indonesia $\pm$ minus 4% hal ini sangat menghawatirkan perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini. Banyak negara memutuskan menutup perkantoran, mall, dan juga sekolah, perguruan tinggi maupun Universitas, termasuk Indonesia. Krisis benar-benar datang tiba-tiba, pemerintah di belahan bumi manapun termasuk Indonesia harus mengambil keputusan yang pahit menutup sekolah untuk mengurangi kontak orang-orang secara pasif dan untuk menyelamatkan hidup atau tetap harus membuka sekolah dalam rangka survive para pekerja dalam menjaga keberlangsungan ekonomi. ada dua dampak bagi keberlangsungan pendidikan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Pertama adalah dampak jangka pendek, yang dirasakan oleh banyak keluarga di Indonesia baik di kota maupun di desa. Di Indonesia banyak keluarga yang kurang familier melakukan sekolah di rumah. Bersekolah di rumah bagi keluarga Indonesia adalah kejutan besar khususnya bagi produktivitas orang tua yang biasanya sibuk dengan pekerjaannya di luar rumah. Demikian juga dengan problem psikologis anak-anak peserta didik yang terbiasa belajar bertatap muka langsung dengan guru-guru mereka. Kedua adalah dampak jangka panjang. Banyak kelompok masyarakat di Indonesia yang akan terpapar dampak jangka panjang dari covid-19 ini. Dampak pendidikan dari sisi waktu jangka panjang adalah aspek keadilan dan peningkatan ketidak setaraan antar kelompok masyarakat dan antar daerah di Indonesia.

Kualitas kerja yaitu tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam bentuk yang dapat menyesuaikan dengan suatu cara yang ideal dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan. Kualitas secara umum dapat dikatakan bahwa mutu sebagai karakteristik prosedur atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen dan diperoleh melalui proses serta melalui perbaikan yang berkelanjutan.

Prestasi kerja yang tinggi akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan yang diinginkan pimpinan. Dengan demikian prestasi kerja karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai secara keseluruhan. Karena sampai saat ini prestasi kerja karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ini masih belum optimal atau belum sesuai apa yang diharapkan pimpinan dan masih diperlukan peningkatan secara menyeluruh agar dimasa depan prestasi kerja karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia akan lebih baik dan meningkat sesuai apa yang diharapkan pimpinan.

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi”

dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Suatu organisasi tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat organisasi tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai prestasi kerja yang maksimal karena prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting dan harus selalu ditingkatkan.

Setiap perusahaan khususnya Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia akan selalu melakukan peningkatan prestasi kerja karyawannya. Untuk menjadikan Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia akan berkualitas secara baik dimasa depannya, maka penulis tertarik untuk membahas penulisan Skripsi ini dengan judul : “*Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*”.

Identifikasi Masalah

- Kualitas Kerja pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sampai saat ini secara keseluruhan masih belum sesuai harapan pimpinan masih di perlukan peningkatan yang lebih optimal lagi di masa depan.
- Prestasi Kerja Karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sampai saat ini masih belum optimal hasilnya dan belum sesuai harapan pimpinan masih sangat diperlukan peningkatan secara keseluruhan dimasa mendatang.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas mengenai pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan, penulis akan membatasi penelitian ini hanya pada : “*Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*”.
(2021-2022)

Kajian Teori

Manajemen secara umum adalah serangkaian kegiatan menggunakan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja agar tujuan usaha yang telah ditentukan sebelumnya benar-benar tercapai dengan hasil yang baik. Manajemen merupakan pengelola prinsip-prinsip yang saling menunjang dengan masalah karyawan. Untuk dapat memahami masalah manajemen sumber daya manusia secara lebih mendalam, terlebih dahulu harus mengerti tentang masalah manajemen secara umum. Manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu harus mengetahui pengertian tentang manajemen itu sendiri. Untuk mengetahui pengertian manajemen secara umum menurut pendapat T. Hani Handoko (2015 : 4) mengemukakan pengertian manajemen bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkenaan dengan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individual maupun organisasi”.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Telah diketahui bersama bahwa manajemen sumber daya manusia sangat memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi oleh karena itulah dalam hal perencanaan sumber daya manusia harus lebih baik, baik dalam hal perekrutan karyawan agar posisi *the right man on the right place* (orang yang tepat di tempat yang tepat) dapat tercapai seefektif dan seefisien mungkin. Setiap instansi baik yang besar maupun yang kecil tentunya menginginkan mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut sehingga diharapkan dapat lebih meningkat. Menurut Edwin B. Flippo (2015 : 5) menyatakan Fungsi-fungsi manajemen sumber daya bahwa :

“Personal manajemen is the planning, organizing and controlling of the procurement, development, compensation, maintenance and separation of human resources to the and that organizational, individual and societal good are accomplished”. Terjemahan bebas dalam bahasa Indonesia adalah manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian dan kualitas kerja dari pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan, individu dan masyarakat”.

Fungsi-fungsi Operasional

Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)

Pengadaan tenaga kerja bertujuan untuk memperoleh jumlah tenaga kerja sesuai dengan yang diperlukan, fungsi pengadaan tenaga kerja diperoleh melalui perekrutan, seleksi dan penempatan, pengadaan ini harus bersandar pada tugas-tugas yang tercantum pada rancangan pekerjaan. Untuk itu diperlukan peninjauan formulir lamaran, test psikologis, surat rekomendasi dan wawancara, pengadaan tenaga kerja berakhir pada pengenalan (*introduction*) orientasi dengan pekerjaan, karyawan yang lain dan manajemen.

Pengembangan (Development)

Sesudah pegawai di rekrut, dipilih dan di perkenalkan, maka dia harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Pengembangan pegawai diperoleh melalui pelatihan karyawan, pelatihan karyawan harus dilakukan secara terus menerus mengingat tantangan organisasi selalu berubah-ubah.

Kompensasi (Compentation)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi dengan mereka telah bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Kompensasi biasanya berupa upah, bonus dan lain-lain yang merupakan pendorong bagi karyawan agar mereka lebih giat bekerja, kompensasi dalam bentuk upah hendaknya disesuaikan dengan upah minimum regional yang telah ditetapkan pemerintah.

Integrasi (integration)

Setelah perusahaan memperoleh pegawai yang berpotensi, setelah dilatih diberi kompensasi kadang masih ada konflik antara karyawan dengan perusahaan. Biasanya organisasi menuntut pekerjaan yang berulang-ulang, standar keluaran yang tinggi dan tindakan yang berat, sementara karyawan menuntut standar upah di atas upah minimum regional yang ditetapkan oleh pemerintah, kondisi kerja yang aman, minggu kerja yang pendek, liburan yang dibayar, pensiun yang dijamin dan lain sebagainya. Untuk menjembatani kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan ini manajer personalia harus menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.

Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah organisasi mendapatkan karyawan yang mampu dan mau bekerja keras serta setelah terciptanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan dengan atasan, maka manajer personalia harus selalu memelihara karyawan tersebut agar sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Pemeliharaan bisa berupa pelatihan dan pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan.

Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Bila organisasi memperoleh tenaga kerja sesuai dengan fungsi operasional sumber daya manusia pertama yaitu pengadaan tenaga kerja, maka wajarlah bila organisasi melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan fungsi operasional sumber daya manusia. Pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya antara pimpinan dengan karyawan.

Pengertian Kualitas Kerja

Pengertian kualitas kerja mengandung arti yang berbeda-beda bagi setiap orang tergantung dari kedudukan, tugas, dan kewajiban yang diembannya. Secara umum kualitas kerja dapat berupa tingkat upah yang wajar, kondisi kerja yang aman, adanya kesempatan untuk maju dan berkembang dalam karier, dan masih banyak lagi yang lainnya. Menurut Edwin B. Flippo (2015 : 28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut : “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum”

Menurut Davis dalam Yamit (2016 : 9) mengidentifikasikan lima pendekatan perspektif kualitas yang dapat digunakan oleh para praktisi bisnis, yaitu :

Transcendental Approach

kualitas dalam pendekatan ini adalah sesuatu yang dapat dirasakan, tetapi sulit didefinisikan dan dioperasionalkan maupun diukur.

Product-based Approach

Kualitas dalam pendekatan ini adalah suatu karakteristik atau atribut yang dapat diukur. Perbedaan kualitas mencerminkan adanya perbedaan atribut yang dimiliki produk secara objektif, tetapi pendekatan ini tidak dapat menjelaskan perbedaan dalam selera dan preferensi individual.

User-based Approach

Kualitas dalam pendekatan ini didasarkan pada pemikiran bahwa kualitas tergantung pada orang yang memandangnya, dan produk yang paling memuaskan preferensi seseorang atau cocok dengan selera (*fitnes for used*) merupakan produk yang berkualitas paling tinggi.

Manufacturing-based Approach

Kualitas dalam pendekatan ini adalah bersifat supply-based atau dari sudut pandang produsen yang mendefinisikan kualitas sebagai sesuatu yang sesuai dengan persyaratan (*conformance quality*) dan prosedur. Pendekatan ini berfokus pada kesesuaian spesifikasi yang ditetapkan perusahaan secara internal. Oleh karena itu, yang menentukan kualitas adalah standar-standar yang ditetapkan perusahaan, dan bukan konsumen yang menggunakannya.

Value-based Approach

Kualitas dalam pendekatan ini adalah memandang kualitas dari segi nilai dan harga. Kualitas didefinisikan sebagai “*affordable ascellence*”. Oleh karena itu kualitas dalam pandangan ini

bersifat relatif, sehingga produk yang memiliki kualitas paling tinggi belum tentu produk yang paling bernilai. Produk yang paling bernilai adalah produk yang paling tepat beli.

Sehingga yang disebut kualitas kerja dari pandangan Gery Dessler (2015 : 475) mengemukakan pengertian kualitas kerja bahwa :

- a. Kualitas mencakup usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan
- b. Kualitas mencakup produk, jasa manusia, proses dan lingkungan
- c. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap merupakan kualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada masa mendatang.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja menggambarkan hasil yang dapat diukur secara obyektif dalam suatu instansi baik instansi pemerintah maupun swasta. Usaha/semangat mendahului prestasi tetapi keduanya tidak dapat disamakan. Perbedaan keduanya adalah bahwa prestasi dapat juga dihasilkan dari kemampuan dan sifat pekerja dan atau persepsi pekerja tentang tugasnya. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Suatu organisasi tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat organisasi tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Prestasi kerja tidak hanya tergantung jumlah usaha/semangat pekerja tetapi juga tergantung pada sifat dan kemampuan pekerja (seperti keahlian dan pengetahuan mengenai tugas) serta persepsi pekerja tentang tugas lain. Upaya peningkatan prestasi kerja akan terlaksana secara efektif apabila ada hubungan antara tiga variabel utama, yaitu : nilai baik dan peluang memperoleh balas jasa itu, sifat dan kemampuan pegawai, dan prestasi kerja tentang tugasnya. Berikut pendapat berapa para ahli mengenai prestasi kerja yaitu : Menurut Indrastuti (2018 : 48), mengemukakan pengertian prestasi kerja bahwa :

“Prestasi kerja di sini adalah hasil kerja yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja dari para pegawai ini ada yang dapat diukur hasilnya dan adapula yang sukar diukur hasilnya. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja ini sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakannya”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964 : 484) yang dikutip oleh. Anwar Prabu Mangkunegara (2016 : 67). Beliau merumuskan bahwa : $Human\ Performance = Ability + Motivation$, $Motivation = Attitude + Situation$, $ability = Knowledge + Skill$.

Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* ($knowledge + skill$). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata ($IQ = 110 - 120$) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). orang yang tepat di tempat yang tepat, orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.

faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah

untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). David C. Mc. Clelland (1987) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu, pertama memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; kedua, berani mengambil resiko; ketiga, memiliki tujuan yang realistis; keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya; kelima, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan pendapat Mc.Clelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

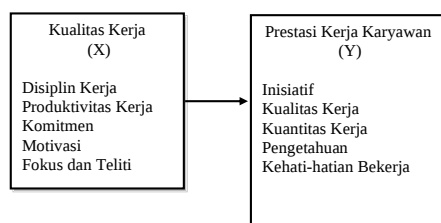
Berdasarkan uraian dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi dan untuk faktor non-personal terdiri dari keadaan alam, iklim, pendapat-pendapat baru atau system perundang-undangan dan lain sebagainya.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah suatu perencanaan, pelaksanaan penelitian sampai dengan penyelesaiannya harus merupakan kesatuan atau pemikiran yang utuh menuju pada tujuan tunggal yakni memberikan jawaban tunggal atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah. Seberapa besar tingkat pengaruh Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Namun demikian penelitian mengenai faktor-faktor tersebut pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan masih jarang dilakukan di perusahaan, terutama mengenai Kualitas Kerja.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukkan skema yang menjelaskan pengaruh antar variabel dalam penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban atau dugaan sementara atas penelitian yang sedang diteliti dan perlu diuji kebenaran atas penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2018 : 51) mengatakan bahwa : “*Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan. Kebenaran pendapat tersebut perlu di uji dan dibuktikan*”.

Dalam menentukan arah pembahasan dalam penulis Skripsi ini perlu membuat suatu hipotesis yang merupakan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya atau jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Atas dasar perumusan masalah tersebut di atas maka penulis akan mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut, maka dilakukan uji hipotesis, statistik pengambilan keputusan menolak atau menerima hipotesis, dengan ketentuan sebagai berikut :

➤ Jika nilai $t_{test} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau t kritis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

➤ Jika nilai $t_{test} < \text{nilai } t_{tabel}$ atau t kritis maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

“Desain penelitian adalah suatu kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan”.

Sedangkan menurut Ibnu Hadjar (2015 : 102) mengemukakan pengertian desain penelitian adalah :

“Desain penelitian adalah penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dimana peneliti akan bekerja dengan angka-angka sebagai perwujudan gejala yang diamati”.

Metode yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode kuantitatif bertujuan untuk membuat suatu uraian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antara variabel yang terlibat didalamnya.

Operasional Variabel

Variabel penelitian menurut Sutrisnio Hadi (2015 : 91), variabel adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian. Variabel Kualitas Kerja adalah menggunakan nilai skor yang diperoleh dari hasil pengukuran instrument berupa angket dengan 5 (lima) pilihan jawaban yakni : Sangat Tidak Setuju skor 1, Tidak Setuju Skor 2, Netral Skor 3, Setuju Skor 4 dan Sangat Setuju skor 5. Variabel Kualitas Kerja sebanyak 10 butir pertanyaan tersebut disusun berdasarkan indikatornya yaitu : Mengerti tata kerja, Sesuai keinginan, Tidak mengecewakan, Cepat tanggap, Menguasai pekerjaan, Handal, Luas, Intruksi, Sikap baik serta Pribadi yang tangguh.

Sedangkan Variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah menggunakan skor yang diperoleh dari hasil pengukuran instrument berupa angket dengan 5 (lima) pilihan jawaban yakni : Sangat Tidak Setuju skor 1, Tidak Setuju Skor 2, Netral Skor 3, Setuju Skor 4 dan Sangat Setuju skor 5. Sedangkan variabel Prestasi Kerja Karyawan sebanyak 10 butir pernyataan tersebut disusun berdasarkan Indikatornya yaitu : Kerja sama, Jenjang pendidikan, Pemahaman

pekerjaan, Kreativitas, Promosi, Syarat kenaikan jabatan, Hubungan kerja, Kenyamanan serta minat.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini di jabarkan ke dalam dimensi dan indikator-indikatornya. Dari dimensi dan indikator-indikator dapat disusun suatu pertanyaan sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik. Adapun variabel-variabelnya sebagai berikut :

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. Angket
Kualitas Kerja (X) Sumber : Garry Dessler, (2016)	a) Keterampilan	1) Mengerti tata kerja	1
		2) Sesuai keinginan	2
		3) Tidak mengecewakan	3
		4) Cepat tanggap	4
		5) Menguasai pekerjaan	5
	b) Pengetahuan	1) Handal	6
		2) Luas	7
		3) Intruksi	8
		4) Sikap Baik	9
		5) Pribadi yang tangguh	10
Prestasi Kerja Karyawan (Y) Sumber : Jhon Soeprihanto (2015)	a) Kecakapan	1) Kerja sama	1
		2) Jenjang pendidikan	2
	b) Ketrampilan	1) Pemahaman pekerjaan	3,4
		2) Kreativitas	5
	c) Pengalaman	1) Promosi	6
		2) Syarat kenaikan jabatan	7
	d) Lingkungan kerja	1) Hubungan kerja	8
		2) Kenyamanan	9
		3) Minat	10

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang dalam kegiatan yang akan diteliti. Para ahli mengemukakan populasi diantaranya menurut pendapat Hadari Nawawi (2015 : 141) mengemukakan populasi bahwa : “Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karekteristik tertentu dalam penelitian”.

Sedangkan menurut pendapat Mohamad Nazir (2016 : 27) mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah merupakan suatu unsur atau unit elementer adalah suatu obyek dimana suatu penelitian akan dilakukan pengukuran-pengukuran, kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut “populasi”.

Berikut populasinya keseluruhannya ada 328 orang karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Negara Republik Indonesia.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling (Secara Acak)*. Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk dapat menetapkan ukuran sampel penulis menggunakan teori atau menurut pendapat Suharsimi Arikunto, (2015 : 95)

mengemukakan bahwa :

“Sebagai tolok ukur, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut, jika anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek dalam populasi diambil seluruhnya.

Sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling (Secara Acak)* sebanyak 328 orang yang di jadikan sampel 25% atau 82 orang dari populasi yang ada 328 orang. Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini lihat tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Dan Sampel

Objek Penelitian	Populasi	Sampel 25%
Sebagian Karyawan pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Negara Republik Indonesia	328	82
Jumlah	328	82

Sumber : Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan RI. 2022

Tempat Dan

Penelitian ini
Badan
Keuangan Negara
Adapun Waktu
dalam penelitian
tabel berikut ini :

Tabel 3.3 waktu

NO	Kegiatan	Bulan					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Persiapan Penyusunan Proposal Penelitian Skripsi						
2	Penyusunan Proposal Penelitian Skripsi						
3	Pengumpulan Proposal penelitian Skripsi						
4	Persiapan Penelitian Skripsi						
5	Penelitian lapangan						
6	Penyusunan hasil penelitian Skripsi						
7	Sidang Skripsi						

Waktu Penelitian

di laksanakan di
Pemeriksaan
Republik Indonesia.
yang digunakan
ini terangkum dalam

penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian (Kuantitatif) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Atau jenis penelitian eksplorasi menurut Suharsimi Arikunto (2014

: 7) ini di kategorikan penelitian eksplorasi, karena pada dasarnya adalah bertujuan mencari sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen organisasi dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

Sumber datanya melalui survey menggunakan angket. Metode deskriptif data dihimpun, disusun secara sistematis, faktual dan cermat. Metode korelasi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Jadi metode korelasi untuk mencari pengaruh diantara variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini perlukan data-data untuk dianalisa. Dalam penelitian ini prosedur dan teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah sebagai berikut :

Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode pengumpulan data secara langsung pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan maksud memperoleh data-data skunder. Adapun metode pengumpulan datanya adalah melalui menyebarkan angket pada organisasi sebagai berikut : Angket atau Kuesioner dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis pada responden yang dijadikan sampel.

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mempelajari bahan-bahan bacaan yang berupa, catatan-catatan kuliah, buku-buku, literatur serta peraturan-peraturan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk dapat mengetahui Valid dan Reliabel dari variabel Kualitas Kerja (X) dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penulis terlebih dahulu menentukan tabel frekuensi seperti berikut ini :

a. Validitas Instrumen

Uji validitas (Validitas isi) penulis akan mengkonsultasikan instrumen dengan faktor-faktor variabel yang bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *Versi 24 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel

ANLISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja (X)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis data dari variabel Kualitas Kerja (X) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 24 for Windows input data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N = 10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan adalah :

Tabel 4.22
Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	28.1000	117.878	.785	.935
Pernyataan 2	28.2000	104.844	.885	.916
Pernyataan 3	28.9000	95.433	.932	.910
Pernyataan 4	28.4000	113.378	.737	.945
Pernyataan 5	28.3000	102.900	.849	.916
Pernyataan 6	27.9000	98.544	.818	.916
Pernyataan 7	27.7000	100.678	.750	.920
Pernyataan 8	28.2000	94.844	.844	.915
Pernyataan 9	28.2000	101.289	.834	.916
Pernyataan 10	28.7000	104.678	.740	.921

Dengan $df = N - 1$ atau $df 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.666. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kualitas Kerja (X) dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.666) maka variabel Kualitas Kerja (X) dapat dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0.785, dimana secara keseluruhan dinyatakan valid atau sebesar 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 4.23 dibawah ini.

Tabel 4.23
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kualitas Kerja (X)

Pertanyaan	Kualitas Kerja (X)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.785	0.666	Valid
2	0.885	0.666	Valid
3	0.932	0.666	Valid
4	0.737	0.666	Valid
5	0.849	0.666	Valid
6	0.818	0.666	Valid
7	0.750	0.666	Valid
8	0.844	0.666	Valid
9	0.834	0.666	Valid
10	0.740	0.666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kualitas Kerja (X) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha sebesar 0,929 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,929 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kualitas Kerja (X) adalah Reliabel. Untuk lebih jelasnya dilihat tabel berikut ini.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menggunakan Komputer program SPSS Versi 24 *for Windows* input data variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	28.3000	111.789	.848	.921
Pernyataan 2	29.0000	85.333	.914	.882
Pernyataan 3	29.5000	100.500	.783	.904
Pernyataan 4	29.4000	98.267	.874	.909
Pernyataan 5	29.0000	96.000	.680	.899
Pernyataan 6	28.7000	87.567	.852	.887
Pernyataan 7	28.7000	86.678	.768	.893
Pernyataan 8	28.8000	88.400	.744	.895
Pernyataan 9	28.9000	93.656	.715	.896
Pernyataan 10	29.5000	95.167	.703	.897

Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka peroleh nilai r_{tabel} 0.666. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y) oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0.666, Sehingga ditinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 4.26 dibawah ini.

Tabel 4.26
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Prestasi Kerja Karyawan (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.848	0.666	Valid
2	0.914	0.666	Valid
3	0.783	0.666	Valid
4	0.874	0.666	Valid
5	0.680	0.666	Valid
6	0.852	0.666	Valid
7	0.768	0.666	Valid
8	0.744	0.666	Valid
9	0.715	0.666	Valid
10	0.703	0.666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan Nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha 0,908 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau 0,908

> 0,666 maka instrumen variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah Reliabel. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabe 4.27
Uji Relliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada, setuju pertanyaan/ Pernyataan yang valid maupun yang tidak valid dijelaskan dalam tabel 4.28 berikut ini :

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Independen dan Variabel Dependen

KETERANGAN	Kualitas Kerja (X)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan Yang Gugur (Tidak Valid)	-	-
Pertanyaan Yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Alpha	0,929	0,908

Sumber : Data di olah tahun, 2022

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa variabel Kualitas Kerja (X) secara keseluruhan dinyatakan 100% valid, serta variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dinyatakan 100% valid.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini, dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan *Chi kuadrat* (X) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 4.29
HASIL ANALISIS CHI SQUARE

Test Statistics		
	Kualitas Kerja (X)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Chi-Square	13.561 ^a	12.146 ^b
df	16	11
Asymp. Sig.	.891	.899

- a. 17 sel (100.0%) memiliki frekuensi harapan kurang dari 5. Frekuensi minimum yang diharapkan adalah 4.8.
- b. 0 sel (.0%) memiliki frekuensi harapan kurang dari 5. Frekuensi sel minimum yang di harapkan adalah 6.8.

Hasil uji normalitas variabel Kualitas Kerja (X), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 13,561 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 16 adalah sebesar 26,236 (X^2_{hitung} terlampir). (X^2_{hitung} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kualitas Kerja (X) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Pada uji normalitas variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 12,146 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 11 adalah sebesar 19,675 (X^2_{hitung} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen (Kualitas Kerja X) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan Y) secara parsial hasilnya lihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4.30
Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.697	3.17718	2.289

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja (X)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan koefisien korelasi pada tabel 4.30 nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Kualitas Kerja (X) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,836 dan *R Square* sebesar 0,699 atau 69,9%. Karena nilainya tersebut hampir mendekati 1, maka antara variabel Kualitas Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh sangat kuat.

Dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,836. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,836^2 \times 100\%$$

$$= 0,699 \times 100\%$$

$$= 69,9\%$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Kerja (X) mempunyai pengaruh sebesar 69,9% terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dan sisanya 30,1% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,686 atau 68,6% artinya tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya tingkat pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi di bawah ini :

Tabel 4.31
Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018 : 183)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen diantaranya variabel Kualitas Kerja (X) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut ini.

Tabel 4.32
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.704	1.359		8.057 .000
	Kualitas Kerja (X)	.669	.040	.636	7.366 .000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

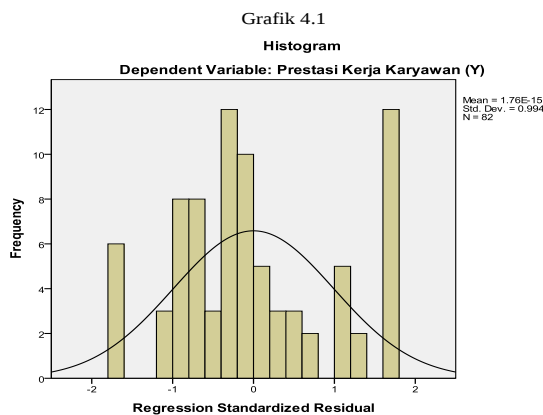
Hasil analisa regresi linear sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 9,704 + 0,669 X$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 9,704 menyatakan bahwa jika variabel Kualitas Kerja (X), adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 9,704.
- Nilai koefisien regresi Kualitas Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,669. Hal ini berarti jika Kualitas Kerja (X) meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,669 dengan asumsi Kualitas Kerja (X) dianggap konstan.

Untuk lebih jelas lihat grafik hasil analisis regresi linear berganda antara variabel Kualitas Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Negara Republik Indonesia dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 24 for Windows sebagai berikut :



Uji Hipotesis

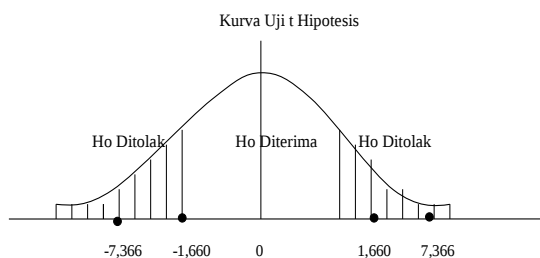
Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel setuju variabel Kualitas Kerja (X) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dilakukan pengujian hipotesis antara variabel Kualitas Kerja (X) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Untuk uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.33
Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Kualitas Kerja (X)	0,669	0,040	7,366	1,660

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, terbukti bahwa variabel Kualitas Kerja (X) secara nyata mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada taraf nyata. Karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan. Dengan melihat tabel 4.33 diperoleh tingkat signifikansi dan t_{hitung} sebesar $7,366 > 1,660$ maka tingkat pengaruhnya signifikan H_0 ditolak dan H_a di terima.

Berikut ini hasil perhitungan uji t antara variabel Kualitas Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) maka berikut ini dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



Dari hasil uji hipotesis variabel Kualitas Kerja (X) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,366 > t_{0,05 (80)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf nyata (signifikan level) sebesar 95% yang berarti secara nyata mempunyai cukup bukti

bahwa antara variabel Kualitas Kerja (X) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan. **Interpretasi Data**

Hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Kualitas Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,836. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Kerja sangat berpengaruh diperoleh hasil perhitungan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 24 for Windows sebesar 69,9% terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan sisanya 30,1% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diamati.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian merupakan bab inti dari penulisan skripsi ini untuk diketahui hasil analisis korelasi data-data hasil kuesioner secara keseluruhan dari sumber datanya pada Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Pengelolaan data hasil kuesioner digunakan bobot penilaian sebagai berikut mulai dari 1 sampai dengan 5 untuk tiap-tiap item jawaban. Setelah diketahui hasilnya analisa data variabel Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,836 atau pengaruhnya sebesar 69,9% dan sisanya 30,1% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya tidak di amati oleh penulis. Hasil analisa regresi linear sederhana atau nilai persamaan regresi linear sederhananya diperoleh : $Y = 9,704 + 0,669 X$. Dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta intersep sebesar 9,704 menyatakan bahwa jika variabel Kualitas Kerja adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 9,704. Nilai koefisien regresi Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 0,669. Hal ini berarti jika Kualitas Kerja meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,669 dengan asumsi Kualitas Kerja dianggap konstan.

Sedangkan hasil uji hipotesis variabel Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,366 > t_{0,05 (80)} = 1,660$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa antara Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas pada bab hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisa regresi bahwa ternyata variabel Kualitas Kerja dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai persamaan $Y = 9,704 + 0,669 X$, ada pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan diperlukan pembuktian dengan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 7,366 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ pada } (80) \text{ sebesar } = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan terdapat pengaruh yang sangat signifikan.
- Jadi hasil analisa terdapat pengaruh positif Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,836 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat atau nilai Koefisien determinasinya (KD) sebesar : 69,9%.

Jadi tingkat pengaruh sebesar 69,9% dan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi faktor-faktor yang lainnya yang tidak diamati secara keseluruhan oleh penulis.

Saran-saran

Berdasarkan dari penelitian ini, penulis akan memberikan rekomendasi yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan. Adapun rekomendasi sebagai berikut :

- a. Pimpinan Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Negara Republik Indonesia hendaknya terus membenahi Kualitas Kerjanya secara aktif agar menjadi lebih baik lagi, karena hasil analisa diperoleh nilai sudah sangat baik dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan diharapkan kedepannya dapat di pertahankan atau bila perlu lebih terus di optimalkan lagi agar dapat mempengaruhi peninghkatan Prestasi Kerja Karyawan hingga sesuai apa yang di harapkan pimpinan perusahaan dimasa mendatang.
- b. Pimpinan Auditorat Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Negara Republik Indonesia hendaknya terus meningkatkan Prestasi Kerja Karyawannya agar kedepannya akan lebih baik lagi sebagaimana yang diharapkan pimpinan dan semua karyawan akan bekerja lebih optimal dengan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari di kemudian hari agar kedepannya menjadi lebih baik lagi prestasi kerjanya
- c. Seluruh karyawan hendaknya dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan meningkiatkan kualitas kerja yang sudah baik pada saat ini, juga selalu meingkatkan kualitas kerjanya dimasa mendatang ataupun motivasi kerja yang tinggi atau disiplin kerja lebih optimal serta profesionalisme dalam bekerja agar di masa mendatang dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan itu sendiri yang lebih optimal lagi dari sebelumnya dan sesuai apa yang di harapan pimpinan dan semua pihak terkait mengenai perkembangan perusahaan ini di masa yang akan datang yang penuh tantangan dan persaingannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2016.
- Arif Yusup Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit CAPS. Yogyakarta, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2015.
- Bernardin, dan Russel, *Human Resources Management an Experiental Approach*. Singapura: McGraw-Hill, Inc, 2016.
- Davis dalam Yamit, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2016.
- Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta. 2018.

Edwin B. Flippo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.

Gery Dessler, *Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan*, penerbit BPFE,. Yogyakarta. 2015.

Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta 2016.

Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta. 2015.

Heidjrachman Ranupandjojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Jogjakartya, 2015.

Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta 2015.

Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar metodologi penelitian kuantitatif dalam pendidikan*, OG Mandino's, University Of Success. 2016.

Indrastuti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Graha Ilmu Yogtakarta, 2018.

Jhon Soeprihanto, *Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan*, Badan Penerbit BPFE,. Yogyakarta. 2015.

J. Supranto, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.

Mohamad Nazir, *Metode Penelitian*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. 2016.

Ruky Achmad S.. *Sistem Manajemen Kinerja*. Badan Penerbit, PT Bumi Aksara Jakarta. 2019.

Santoso Singgih, *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2016.

Soewarno Hadrjosoedarmo, *Pengertian Kinerja* Badan Penerbit Grasindo Gramedia PT. Widiasarana Indonesia, Jakarta.2016.

Sonny Harsono, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung. 2014.

Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Badan Penerbit Ghalia

- Indonesia, Jakarta. 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Badan Penerbit, CV. Alfabeta, Bandung. 2018.
- Sujana, Nana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta. 2015.
- Sutrisno Hadi, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit, BPEE, Yogyakarta. 2015.
- Taliziduhu Ndraha, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Erlangga, Jakarta. 2017.
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit, Mitra Wacana Media. Jakarta. 2016.
- Yoyon B. Irianto dalam Casmita, *Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan di SLTP PPS*. UPI. Bandung. Tidak Diterbitkan. 2019.
- Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.
- Zainal Arifin, *Media Pendidikan*, Badan Penerbit Rajawali Press. Jakarta. 2017.
- Zellia Jerrita, *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementrian Pekerjaan Umum Bandung*, Skripsi, Tidak diterbitkan, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. 2016.

