

PENGARUH BRIEFING DAN PENGAWASAN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA DATEL CIPUTAT

Kamsanuddin Hsb dan Sony Ramadhany
FEB, Universitas Muhammadiyah Tangerang

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk

15-11-2022

Artikel revisi

18-11-2022

Artikel diterima

28-11-2022

Keywords:

Briefing, Pengawasan, dan
Kualitas Kerja

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Briefing dan Pengawasan terhadap Kualitas Kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Datel Ciputat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, melibatkan responden sebanyak 60 karyawan dan sampel 60 orang (sampel jenuh). Pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Briefing (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,478 > 2,002$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Variabel Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,683 > 2,002$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Secara simultan Briefing (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan perbandingan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46,436 > 3,16$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Briefing (X1) dan Pengawasan (X2) berkontribusi terhadap kualitas kerja (Y) sebesar 60,6%, sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Model regresi berganda adalah $Y = 4,226 + 0,279X1 + 0,651X2$.

ABSTRACT

The purpose of this study is to know how Briefing and Monitoring affect the Quality of Workers on PT. Indonesia's Datel Ciputat. The study uses a quantitative approach. The number of people it polled was 60 employees and a sample of 60 people (the saturated sample). Data collection uses observation and questionnaires that are treated using version 26 of SPSS. Research shows that partial variability of Briefing (X1) affects positive and significant to the Quality of Work (Y). It is shown comparing $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.478 > 2,002$) and its significance $0.00 < 0.05$. Variable Monitoring (X2) has positive and significant impact on the Quality of Work (Y). This is shown by the comparison of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.683 > 2,002$) and the connection between $0.00 < 0.05$. Simultaneous Briefing (X1) and Monitoring (X2) were affected positive and significant toward Quality of Work (Y). It is shown the proportion of the $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46.436 > 3.16$) and connection $0.00 < 0.05$. Briefing and Monitoring contributing to the Quality of Work (Y) by 60.6%, the remaining 39.4% was affected by other variables not involved in the study. Multiple regression model it's $y = 4,226 + 0.279X1 + 0.651X2$

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan daya saing bagi perusahaan. Hal ini menjadi penting karena belakangan ini persaingan bisnis semakin ketat karena produsen berupaya menempatkan produknya agar menjadi pilihan yang tepat bagi mereka yang ingin kebutuhan terpuaskan. Konsumen dihadapkan pada pilihan-pilihan produk dengan keunggulan masing-masing sehingga perusahaan yang berpeluang untuk mempertahankan eksistensinya adalah perusahaan yang mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan konsumen, salah satunya adalah pelayanan yang berkualitas.

Pemenuhan harapan konsumen merupakan kunci sukses di masa depan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat menentukan dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas. Perusahaan yang mampu memberikan pelayanan terbaik memiliki hak untuk terus berkiprah melalui tanggapan konsumen yang ditandai dengan daya serap yang kuat terhadap produknya. Oleh karena itu perusahaan yang sadar akan tantangan dan peluang yang dihadapinya akan selalu berupaya agar kualitas kerja para pegawainya memenuhi syarat untuk menghasilkan kualitas kerja terbaik agar setiap keinginan dan tuntutan konsumen mendapatkan jawaban yang sesuai dengan harapan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Indonesia Datel, Ciputat. Masyarakat mengenal PT Telkom sebagai penyedia jasa internet dengan nama Indihome. Untuk menghadapi persaingan dalam bidang penyedia jasa internet, maka PT Telkom Indonesia membutuhkan kualitas produk yang baik dengan memperhatikan kualitas kerja karyawannya agar mendukung pencapaian target. Perusahaan menargetkan tingkat gangguan tidak berulang untuk tahun 2020 sebesar 70%. Gangguan tidak berulang adalah perbaikan yang dilaksanakan dengan baik sehingga tidak terjadi lagi gangguan yang sama. Berdasarkan tabel 1 diketahui rata-rata total gangguan tidak berulang selama tahun 2020 masih berada pada tingkat 64,2%. Berarti kualitas kerja karyawan masih bermasalah. Berikut data pencapaian kualitas kerja PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat tahun 2020:

Tabel 1. Gangguan Indihome Datel Ciputat Tahun 2020

Bulan	Gangguan			
	Tidak Berulang		Berulang	
	Kejadian	%	Kejadian	%
1	2611	64,90	1412	35,10
2	2726	65,23	1453	34,77
3	2856	66,0	1465	33,91
4	2819	63,19	1642	36,81
5	2880	62,31	1742	37,69
6	2956	65,08	1586	34,92
7	2797	64,90	1656	35,10
8	2859	65,23	1708	34,77
9	2814	66,09	1669	33,91
10	2875	63,19	1684	36,81
11	2971	62,31	1632	37,69

12	3192	65,08	1515	34,92
----	------	-------	------	-------

Sumber: Indihome Datel Ciputat (diolah)

Kualitas kerja merupakan hasil yang didapat dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kualitas kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang menurut Dessler (1992) dalam Krisnayanti, dkk., (2018) mencakup perlakuan terhadap pegawai, kesempatan bagi pegawai untuk menunjukkan kemampuannya, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, komunikasi dan saling mempercayai, kompensasi, lingkungan yang aman dan sehat. Selain beberapa faktor tersebut, kualitas kerja dapat pula dipengaruhi oleh perlakuan yang adil dan sportif terhadap pegawai, misalnya dalam melaksanakan kegiatan pengawasan.

Komunikasi bisa berupa dialog singkat, padat, dan jelas sehingga pesan yang disampaikan dapat meningkatkan hal-hal positif dalam bekerja. *Briefing* merupakan salah satu bentuk dari komunikasi yang di lakukan oleh pimpinan dalam menyampaikan sebuah informasi agar kinerja yang didapat sesuai dengan yang diharapkan. Suatu *Briefing* biasanya berlangsung secara singkat yang bertujuan agar karyawan benar-benar memahami setiap informasi yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja. Afnisa (2017) mengatakan, bahwa *Briefing* adalah suatu komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam operasional.

Selain *Briefing*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja adalah pengawasan. Menurut Daulay, dkk (2017: 218), Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan terhadap pekerjaan karyawan sangat penting dilakukan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi penyimpangan atau dapat menjadi koreksi apabila terjadi penyimpangan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan. Melalui pengawasan Pimpinan di harapkan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan dan permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Bilamana terdapat pelaksanaan tugas yang menyimpang, maka Pimpinan dapat segera mengambil langkah-langkah perbaikan sekaligus pencegahan agar hal yang sama tidak terulang. Oleh karena itu dapat dikatakan, bahwa kualitas kerja karyawan yang menurun merupakan konsekwensi dari kesalahan dalam melaksanakan fungsi pengawasan..

Rumusan Masalah

1. Apakah *Briefing* berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pada PTTelkom Indonesia, Datel Ciputat?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pada PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat?
3. Apakah *Briefing* dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Kualitas Kerja pada PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Briefing* terhadap Kualitas Kerja pada PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kualitas Kerja pada PT TelkomIndonesia, Datel Ciputat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Briefing* dan Pengawasan secara simultan terhadap

Kualitas Kerja pada PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat.

TINJAUAN PUSTAKA

Briefing

Briefing merupakan komunikasi yang berlangsung secara singkat, yang bertujuan untuk mengingatkan, memperjelas, menyatukan pemahaman terhadap sesuatu yang dianggap sangat menentukan terutama terhadap hasil akhir. Pada praktiknya atasan melakukan rapat singkat untuk menyampaikan sesuatu yang penting menjadi perhatian karyawan. Menurut Liong (2013), *Briefing* adalah suatu pengarahan atau proses membahas yang ada di depan ataupun sesuatu yang belum terjadi. Menurut Afnisa (2017), *Briefing* adalah suatu komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam operasional.

Briefing memiliki beberapa manfaat, di antaranya (Bernadeta, dan Tini, 2014: 35); sebagai sarana berbagi semangat, sarana berbagi opini dan pendapat, sarana menyelesaikan problem yang ringan (jika masalah yang dihadapi cukup berat, jangan coba dibahas di dalam *briefing*, karena membutuhkan waktu yang tepat. Sering kali *Briefing* menjadi sesuatu yang dihindari karena isinya cuma adegan bawahan dimarahi atasan di depan karyawan yang lainnya, atau atasan dijatuhkan oleh bawahan secara bersamaan), sarana pengingat tujuan bersama, sarana pembangun keakraban (meningkatkan *sense of humor* dari tim), sarana *sharing knowledge* dan informasi. Indikator *Briefing* terdiri dari:

1. Komunikasi efektif: Komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi efektif dapat saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan.
2. Standar operasional prosedur merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang rendah.
3. Hubungan karyawan dengan atasan, yaitu interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.
4. Nilai-nilai (*value*) perusahaan dan budaya kerja merupakan pondasi dasar untuk melancarkan strategi dan pengelolaan SDM di perusahaan. Untuk membuktikan betapa pentingnya nilai-nilai budaya bagi organisasi.

Pengawasan

Menurut Kadarisman (2013: 173), Pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas sesuai aturan dan tepat sasaran. Menurut Daulay, dkk., (2017: 218), Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Adisasmita (2011), Pengawasan memiliki beberapa tujuan, di antaranya adalah (Toding, 2016): untuk menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah; melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan; mencegah pemborosan dan penyelewengan; menjamin

terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan; dan membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Indikator Pengawasan menurut Manullang (2004) terdiri dari (Laia, 2018),:

1. Menetapkan alat ukur (*standard*). Alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian.
2. Mengadakan penilaian (*evaluate*). Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (*standard*) yang sudah ditentukan.
3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*). Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Kualitas Kerja

Menurut Flipppo (2005) dalam Aristi (2021), kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Pada dasarnya untuk melihat sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Marcana (2000: 21) kualitas kerja merupakan wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2012) dalam Prayoga (2018), indikator pengawasan terdiri dari: akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, realistis secara ekonomis, realistis secara organisasional, koordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional, dan diterima para anggota organisasi. Menurut Tangkilisan (2005) indikator kualitas kerja, terdiri dari (Laia, 2018):

1. Kenampakan fisik, meliputi fasilitas operasional yang diberikan apakah telah sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas.
2. Reliabilitas, meliputi sejauh mana informasi yang diberikan kepada klien tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Respon, yakni daya tanggap provider atau penyedia layanan dalam menanggapi keluhan klien.
4. Kompetensi, meliputi bagaimana kemampuan petugas dalam melayani klien, apakah ada pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sesuai perkembangan tugas.
5. Kesopanan, yaitu sikap petugas dalam memberikan pelayanan klien.
6. Kredibilitas, meliputi reputasi kantor, biaya yang dibayarkan, dan keberadaan petugas selama jam kerja.
7. Keamanan, apakah ada jaminan keamanan terhadap klien dalam mekanisme tersebut.
8. Akses, meliputi kemudahan informasi, murah dan mudah menghubungi petugas, kemudahan mencapai lokasi kantor, kemudahan dalam prosedur.
9. Komunikasi, meliputi bagaimana petugas menjelaskan prosedur, apakah klien segera mendapatkan respons jika terjadi kesalahan, apakah keluhan dijawab dengan segera, apakah ada *feedback*.
10. Pengertian, mencakup pertanggungjawaban kepada publik dan mekanismenya, apa saja yang dipertanggungjawabkan, bagaimana keterlibatan kelompok ke

pentingan lainnya dalam pengambilan keputusan.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Kuntijah (2018), "Peran *Briefing* dalam Peningkatan Kualitas Kerja Frontliner di Bank Syariah Mandiri, Cabang Pekalongan". Hasil penelitian ini menunjukkan *Briefing* berperan positif signifikan terhadap kualitas kerja.
2. Penelitian Pratama, (2020), "Analisis Dampak *Briefing* dan Do'a Pagi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Surabaya Pahlawan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Briefing* berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja.
3. Penelitian Laia (2018), "Pengaruh Pengawasan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat O'o'u, Kabupaten Nias Selatan". Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja.

Perumusan Hipotesis

1. *Briefing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pada PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat.
2. Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pada PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat.
3. *Briefing* dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pada PT Telkom Indonesia, Datel Ciputat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 80), populasi ialah wilayah khusus yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti kemudian ditarik kesimpulannya melalui pembelajaran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan teknisi gangguan indihome pada PT Telkom Indonesia Datel Ciputat sejumlah 60 orang. Sedangkan sampel adalah sejumlah karakteristik dan bagian dari total populasi. Bila populasi besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100 orang. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2012: 104), bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018: 128), uji validitas adalah menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen dijadikan sebagai alat ukur variabel penelitian. Dasar keputusan suatu data dikatakan valid adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut tidak valid

Berikut ditampilkan hasil uji validitas menggunakan alat bantu SPSS versi 26.

Tabel 2.

Uji r hitung Pearson Correlation

Variabel	No. Item	r hitung	r table	Kesimpulan
X ₁	1	0,537	0,254	Valid
	2	0,558	0,254	Valid
	3	0,632	0,254	Valid
	4	0,653	0,254	Valid
	5	0,596	0,254	Valid
	6	0,407	0,254	Valid
	7	0,584	0,254	Valid
	8	0,512	0,254	Valid
	9	0,555	0,254	Valid
	10	0,432	0,254	Valid
X ₂	1	0,460	0,254	Valid
	2	0,486	0,254	Valid
	3	0,497	0,254	Valid
	4	0,608	0,254	Valid
	5	0,475	0,254	Valid
	6	0,495	0,254	Valid
	7	0,494	0,254	Valid
	8	0,414	0,254	Valid
	9	0,512	0,254	Valid
	10	0,577	0,254	Valid
Y	1	0,502	0,254	Valid
	2	0,618	0,254	Valid
	3	0,581	0,254	Valid
	4	0,524	0,254	Valid
	5	0,484	0,254	Valid
	6	0,451	0,254	Valid
	7	0,505	0,254	Valid
	8	0,516	0,254	Valid
	9	0,588	0,254	Valid
	10	0,441	0,254	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa r_{hitung} dari masing-masing butir kuesioner X₁, X₂, dan Y ternyata lebih besar dari r_{tabel} (0,254), atau semua indikator yang dihitung lebih besar dari 0,254 sehingga dapat dinyatakan semua data valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyanto (2009: 25) dalam Prayoga (2018), bahwa ujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Berikut ditampilkan hasil uji reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS 26.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas *Briefing* (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.667	10

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Menurut Ghazali (2018: 238), apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuisisioner tersebut reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih kecil dari 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan dalam tabel 3, 4, dan 5 diketahui semua variabel dengan 10 butir pernyataan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu semua pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018: 105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dilakukan dengan cara menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 26 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Briefing	.619	1.617
	Pengawasaan	.619	1.617

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26 (disesuaikan)

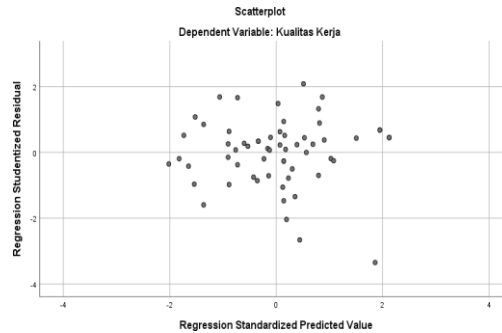
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X_1 dan X_2 $0,619 > 0,10$ serta nilai *VIF* $1,617 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018: 137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain.

Gambar 1.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2012: 277) dalam Prayoga (2018), metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.226	3.957		1.068	.290
	Briefing	.279	.098	.297	2.858	.006
	Pengawasan	.615	.112	.568	5.473	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan output SPSS V.26 pada tabel 7, maka persamaan regresi berganda adalah: $Y = 4,226 + 0,279X_1 + 0,615X_2$. Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,226. Artinya, jika *briefing* dan pengawasan nilainya 0, maka nilai kualitas kerja adalah 4,226.
2. Koefisien variabel *briefing* adalah 0,279. Artinya, jika *briefing* mengalami perubahan sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja akan berubah sebesar 0,279 dengan ketentuan nilai variabel yang lain tetap.
3. Koefisien variabel pengawasan adalah 0,615. Artinya, jika pengawasan mengalami perubahan sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja akan berubah sebesar 0,615 dengan ketentuan nilai variabel yang lain tetap.

Uji Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2018: 193) korelasi ganda adalah untuk mencari besarnya hubungan antara variabel X1, X2 dan Y.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.606	2.515
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Briefing				

Sumber : Output SPSS 25 (disesuaikan).

Pada tabel 8 hasil analisis antara *Briefing* dan Pengawasan dengan Kualitas Kerja diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,787. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, karena berada pada interval 0,600 – 0,799.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi antara variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.606	2.515
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Briefing				

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai Adjusted R Square 0,606. Sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), maka diperoleh hasil 60,6%. Dengan demikian besarnya kontribusi *Briefing* dan Pengawasan terhadap Kualitas Kerja adalah sebesar 60,6% dan sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Kriteria dalam pengujian uji t sebagai berikut:

1. H_0 : Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
2. H_a : Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Penentuan nilai t_{tabel} adalah $df = a/2 ; n - k - 1 \rightarrow df = 0.05/2 ; 60 - 2 - 1 \rightarrow df = 0.025 ; 57$ sehingga t_{tabel} adalah 2,002. Berikut hasil uji t masing-masing variabel X menggunakan aplikasi SPSS 26

Tabel 10.
Hasil Uji t *Briefing* (X₁) Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.884	3.931		4.296	.000
	Briefing	.609	.094	.648	6.478	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa hasil uji t_{hitung} variabel *Briefing* (X₁) adalah 6,478 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,478 > 2,002$), dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti *Briefing* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y).

Tabel 11.
Hasil Uji t Pengawasan (X₂) Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.321	4.034		1.815	.075
	Pengawasan	.813	.094	.752	8.683	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa hasil uji t_{hitung} variabel pengawasan (X₂) adalah 8,683 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,683 > 2,002$), dan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Pengawasan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja (Y).

Uji f (Simultan)

Kriteria dalam pengujian uji f adalah:

1. H₀ : Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
2. H_a : Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka

hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan dua variabel bebas (df_1) dan $df_2 = n-k-1 = 57 (2;57)$, maka f_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,16. Berikut hasil uji f menggunakan aplikasi SPSS 26:

Tabel 12. Hasil Uji f *Briefing* (X_1) dan Pengawasan (X_2) Terhadap Kualitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.568	2	293.784	46.436	.000 ^b
	Residual	360.615	57	6.327		
	Total	948.183	59			
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Briefing						

Sumber : Output SPSS 26

Tabel 12 menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 46,436 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46,436 > 3,16$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Briefing* (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y).

SIMPULAN

Briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji secara parsial bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,478 > 2,002$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji secara parsial bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,683 > 2,002$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). *Briefing* dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji secara simultan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46,436 > 3,16$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisa, Shella, 2017, Pengaruh *Briefing* Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan. Universitas Medan Area: Skripsi.
- Aristi, Silpiana, 2021, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti, Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), e-ISSN 2721-5415, Volume 2, Nomor 2, Juli, 2021.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernadeta, dan Tini, W.K, 2014. *Simple Morning Briefing*, Jakarta: Scritto Books Publisher.
- Daulay, Raihanah, Pasaribu, Hazmanan Khair, Putri, Linzy Pratami, dan Astuti, Rini, 2017, Manajemen Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Ghozali, Imam, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Krisnayanti, Putu Natalia dan U, I Wayan Mudiarta. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar, E-Jurnal Manajemen, Vol 7, No 7.

- Kuntijah, 2018, Peran Briefing Dalam Peningkatan Kualitas Kerja Frontliner di Bank Syariah Mandiri, Cabang Pekalongan, Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
- Laia, Paustinus. 2018, Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Padakantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Teluk dalam: Skripsi.
- Liong, Freddy, 2013, *Morning Briefing At Work*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pratama, Fariz Imam, 2020, Analisis Dampak Briefing dan Doa Pagi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Surabaya, Pahlawan, Universitas Airlangga.
- Prayoga, Gusti M., 2018, Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Skripsi.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: CV Alfabeta.
- Toding, A.Y., 2016, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, No 2, 386-399.