

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (Persero) DI KANTOR DAOP IV SEMARANG

Sami'an dan Estu Aprilian N.W.
Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Kartasura Sukoahrajo 57102
Telp 0271-717417 pesawat 135

ABSTRACT

The aims of the research are to know: 1) The significant influence between leadership and workers' job of PT Kereta Api Indonesia (Persero) at office DAOP IV Semarang. 2) The significant influence between leadership and supervision of workers' job of PT Kereta Api Indonesia (Persero) at office DAOP IV Semarang. 3) Which variables between leadership and supervision at once that giving dominant influence towards workers' job at PT Kereta Api Indonesia (Persero) at office DAOP IV Semarang. The population of this Descriptive research is all of workers at PT Kereta Api Indonesia (Persero) at office DAOP IV Semarang. It took 114 workers as a samples by using random sampling technique. Data collection used questionaere and will analyzed by using doubled regresi linie ,test F, test t, test R2, and relative and efektifive contribution. Research conclusion, those are; 1) " There is significant leadership' influence towards workers' job can be received. It is based on doubled regresi linier analysis (test/uji t) is known that thitung > ttabel, that is: $2,862 > 2,000$ and significance value < 0,05, that is: 0,001 wth efektifive contribution 25,34%. 2) " There is significant influence towards workers' job can be received. It is based on doubled regresi linier analysis (test/uji t) is known that thitung > ttabel, that is $3,653 > 2,000$ and significance value < 0,05, that is 0,000 with efektifive contribution 27,96%. 3) " There is significant leadership' influence and supervision at once towards workers' job can be received. It is based on variation doubled regresi linier analysis (test/uji F) is known that Fhitung > Ftabel,that is $11,914 > 3,150$ and significance < 0,05, that is 0,000. 4) Test result of determination coefisient (R2) is 0,533 showed that the significance of leadership influence and job supervision at once towards workers' job is 53,3%, while 46,7% the rest is influenced by another variable that has not investigated.

Key words: Leadership; job supervision; workers' job.

PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah mendunia. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha

dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin

ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pelaku usaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu tujuan .

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner, 1998). Sedangkan menurut Robbins (2006: 56) "kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam men-

curahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya".

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan awal pendirian perusahaan.

Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukukan, bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Pengawasan merupakan "suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang dan Marihot, 2002:173).

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan

proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap karyawan memiliki peran-an yang penting bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang. Sampel diambil sebanyak 114 orang dengan teknik random sampling.

Data dikumpulkan menggunakan angket dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji R², dan sumbangan relatif dan efektif.

Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas yang meliputi validitas internal, yaitu konsistensi masing-masing item dengan item keseluruhan dari variabel interaksi belajar, yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing item dengan item keseluruhan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria uji validitas adalah, item dikatakan valid jika harga r hitung > r tabel. atau nilai signifikansi < 0,05 dan item dikatakan tidak valid jika harga r hitung < r tabel atau nilai signifikansi > 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data dengan analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut $Y = 33,116 + 0,375X_1 + 0,488X_2$. Berarti penelitian ini menunjukkan

bahwa interaksi belajar dan motivasi orang tua berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel kepemimpinan (b₁) adalah sebesar 0,375 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel kepemimpinan (b₁) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,862 > 2,000$ dan nilai signifikansi < 0,05, yaitu 0,001, dengan sumbangan relatif sebesar 47,54% dan sumbangan efektif 25,34%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel pengawasan (b₂) adalah sebesar 0,488 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi orang tua berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Berdasarkan uji t untuk variabel motivasi orang tua (b₂) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,653 > 2,000$ dan nilai signifikansi < 0,05, yaitu 0,000, dengan sumbangan relatif sebesar 52,46% dan sumbangan efektif 27,96%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik pengawasan akan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah pengawasan akan semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan uji keberartian regresi linear ganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $11,914 > 3,150$ dan nilai signifikansi < 0,05, yaitu 0,000. Hal ini berarti kepemimpinan dan pengawasan bersama-

sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi kepemimpinan dan pengawasan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya kecenderungan penurunan kombinasi variabel kepemimpinan dan pengawasan akan diikuti penurunan akan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,533, arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3% sedangkan 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kepemimpinan memberikan sumbangan relatif sebesar 47,54% dan sumbangan efektif 25,34%. Variabel motivasi orang tua memberikan sumbangan relatif sebesar 52,46% dan sumbangan efektif 27,96%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan efektif nampak bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,862 > 2,000$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,001 dengan sumbangan efektif sebesar 25,34%.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu

$3,653 > 2,000$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan efektif sebesar 27,96%.

3. Ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $11,914 > 3,150$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Bagi karyawan
 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu hendaknya karyawan selalu memahami instruksi dari pimpinan agar dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.
 2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu hendaknya perusahaan meningkatkan pengawasan dan karyawan berusaha mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan.
- b. Bagi perusahaan
 1. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan dalam membuat kebijakan maupun memberikan instruksi selalu memperhatikan kondisi karyawan.
 2. Pengawasan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan perusahaan mempertahankan kebijakan pengawasan. Dengan memberikan daftar agenda kegiatan karyawan.

- c. Bagi peneliti yang akan datang
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan
bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis, sehingga hasil penelitian dapat lebih lengkap dan akurat dibanding penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmo, Soeprapto, Krisdarto. 2001. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: Alex Media Kompatindo.
- Budiyono. 2006. *Statistik Dasar Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariaet Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. James, Invencevich, M. John dan Donnely, H. James. 2005. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Alih Bahasa Savi Tri Soekisno, Agus Dharma Edisi Ke Delapan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara*. Jakarta: Sekolah Ilm Administrasi.
- Manullang dan Marihot. 20002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Percetakan UGM.
- Miner, John B. 1998. *Organizational Behavior: Performance and Productivity, First Edition, Random House, Inc.* York.
- Robbin dan Coulter. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi IV Cetakan II)*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sondang, P. Siagan. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja (Cetakan Pertama)*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Tjiptono, Fandy. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: IPWL.
- Veithzal dan Riva'i. 2005. *Perfrmance Apprcial*. Jakarta: Grafindo Persada..