

## EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN GADING CEMPAKA KOTA BENGKULU

Oleh:  
Markoni<sup>1</sup>

### ABSTRAKSI

Kepemimpinan dan Pengawasan merupakan sebagian dari faktor penting yang berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, karena kedua variable tersebut terkait erat dengan fungsi manajemen. Kepemimpinan terkait dengan kemampuan menggerakkan pegawai agar bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, sedangkan pengawasan dimaksudkan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Apabila Kedua variable tersebut diimplementasikan secara bersamaan dan saling melengkapi, maka seyogyanya akan semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Untuk tujuan tersebut maka diadakan penelitian dengan menjadikan Pegawai Kantor Kecamatan Gading Cempaka sebagai objeknya. Setelah melalui proses pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner terhadap 31 orang responden. Hasil analisis dengan metode Regresi dan Korelasi serta uji hipotesis dengan uji t dan Uji F, dengan  $\alpha = 0,05$ , disimpulkan bahwa secara signifikan perubahan Kepemimpinan akan berbanding lurus dengan Kinerja Pegawai, sedangkan Pengawasan walaupun kurang erat namun tetap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. namun bila diimplementasikan secara bersama maka Kepemimpinan dan Pengawasan mempunyai kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Pengawasan dan Kinerja Pegawai*

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Unihaz Bengkulu

### A. Pendahuluan

Kinerja Pegawai mempunyai kontribusi besar terhadap kinerja lembaga atau institusi, karena pegawailah yang menggerakkan semua potensi dan sumber daya lainnya. Apabila kinerja pegawai tinggi maka kinerja institusi juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya kalau kinerja pegawai rendah dapat menyebabkan tujuan kelembagaan tidak tercapai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memberikan perhatian yang besar terhadap masalah ini. Suatu Organisasi atau institusi yang mempunyai pegawai dengan kinerja yang tinggi, maka tujuan yang tertuang dalam visi dan misi intitusi tersebut akan tercapai.

Mengingat Kinerja Pegawai sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga tertentu, maka persoalan kinerja pegawai ini seyogyanya mendapatkan perhatian dan pembinaan yang sungguh-sungguh dari seorang pimpinan. Seorang pimpinan haruslah dapat mengetahui dengan jelas factor apa sajakan yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai tersebut, dan dari pengetahuan tersebutlah maka seorang pimpinan dapat memutuskan langkah-langkah yang perlu diambilnya dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja pegawainya, antara lain gaya kepemimpinan seperti apa yang disukai pegawai, bagaimana meningkatkan pengawasan terhadap aktivitas pegawai, pelatihan keterampilan seperti apa yang perlu diberikan, dan factor factor lain yang dapat menyebabkan perubahan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kepemimpinan yang efektif akan membuat pegawai yang dipimpinnya merasa nyaman dengan pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut mempunyai motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi dan semangat kerja tersebut pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Pengawasan yang efektif akan menimbulkan rasa diperhatikan dan diawasi dalam diri setiap pegawai. Pegawai akan merasa takut apabila melakukan kesalahan karena akan ketahuan, dan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, karena pegawai tersebut berkeyakinan bahwa keberhasilan tugasnya juga akan diketahui dan diapresiasi oleh pemimpinnya. Dengan demikian pengawasan yang efektif juga akan mempengaruhi kinerja pegawai

yang bersangkutan.

Kepemimpinan dan Pengawasan bila diumpamakan sebagai dua sisi mata uang yang tidak bisa pisahkan satu dengan yang lainnya. Kepemimpinan tanpa diikuti dengan pengawasan akan menyebabkan kepemimpinan tidak efektif, sebaliknya kegiatan pengawasan yang tidak didasari dengan kepemimpinan yang efektif maka pengawasan tersebut tidak mencapai sasaran yang diharapkan.

Mengingat kepemimpinan dan pengawasan secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah Kepemimpinan dan Pengawasan yang efektif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu ?”

Adapun penelitian ini bertujuan untuk secara empiris Kepemimpinan dan Pengawasan yang efektif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu.

### B. Tinjauan Pustaka

#### 1. Komitmen Pimpinan

Menurut Terry (2012), Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. (<https://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. (Anoraga:2003:2)

Seorang pemimpin memiliki kewenangan dalam memberikan perintah atau memberikan tugas kepada bawahannya, mengawasi pelaksanaan tugas bawahan tersebut serta meminta pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas bawahan tersebut. Pemimpin yang efektif akan mampu menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki suatu institusi, terutama sumber daya manusia atau pegawai yang menjadi bawahannya. Dengan demikian efektivitas kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, apabila kepemimpinan berfungsi dengan efektif maka semua sumber daya yang dimiliki organisasi atau instansi terutama sumber daya manusia atau pegawai akan bergerak sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi yang diharapkan akan tercapai dengan baik dan tepat pada waktunya.

## 2. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi-fungsi manajemen. Kegiatan pengawasan dilakukan selama kegiatan atau proses pekerjaan sedang berlangsung. Kegiatan pengawasan dimaksudkan agar pekerjaan yang dilakukan oleh semua sumber daya yang terlibat dalam proses sesuai dengan rencana yang ada termasuk pegawai yang merupakan sumber daya manusia yang dimiliki insititusi tersebut. Semua sumber daya dapat beroperasi menurut sistim atau tata kelola yang berlaku dalam organisasi, sehingga apa yang ditargetkan organisasi dapat tercapai dengan baik

Pengawasan menurut S.P. Siagian; adalah suatu proses pengamatan terhadap pelaksanaan operasional organisasi agar seluruh pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut pengertian ini pengawasan dilaksanakan pada saat pekerjaan atau aktivitas organisasi sedang berjalan dan kegiatan pengawasan ini tidak dapat dilaksanakan apabila pekerjaan telah selesai dilaksanakan. (<http://www.seputarpengetahuan.com/2016/10/pengertian-pengawasan-menurut-para-ahli-lengkap.html>)

Berdasarkan uraian di atas apabila kegiatan pengawasan dapat dijalankan secara efektif, maka seyogyanya akan terjadi keteraturan dalam pekerjaan pegawai dan semua tahapan aktivitas organisasi akan berjalan sebagaimana skedul yang telah di tentukan sebelumnya, dengan tanpa penyimpangan dan kesalahan yang berarti.

## 3. Kinerja Pegawai

Pegawai yang di bayar dan dipekerjakan oleh suatu organisasi dimaksudkan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan

target yang ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai yang dimilikinya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara; 2005:67).

Kinerja seorang Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidaklah sama satu sama lainnya. Ada pegawai yang mempunyai kecepatan dan ketelitian atau sering disebut dengan kinerja yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi sebaliknya ada pegawai yang lebih lambat dan sering melakukan kesalahan (kinerja rendah) dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

## E. Metode Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu yang berjumlah 31 orang. Mengingat Jumlah Populasi penelitian tersebut relatif sedikit maka keseluruhan dari populasi tersebut dijadikan responden penelitian (Sampel Total). Pengumpulan Data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang disebarakan kepada Responden penelitian untuk di isi. Kuisisioner penelitian bersifat terbuka dengan pilihan ganda dengan 5 alternatif jawaban. Pemberian score terhadap masing-masing jawaban menggunakan Skala Likert.

Hipotesis yang dijadikan panduan (guide) dalam pengumpulan data, analisa data dan penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah "Kepemimpinan dan Pengawasan yang efektif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu".

## F. Metode Analisis

Data yang sudah dikumpulkan dan diolah selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan, dengan menggunakan metode Regresi dan Korelasi berganda, dengan rumus sebagai berikut.

Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Supranto; 2001; 236)}$$

Korelasi Berganda:

$$R^2_{y.12} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

(Supranto; 2001; 257)

Untuk mengetahui signifikansi dari hubungan antar variable yang diteliti tersebut dilakukan Uji hipotesis dengan menggunakan t-test dan F-test.

## G. Hasil Penelitian dan Analisis

### 1. Analisa Korrelasi

#### a. Korelasi Parsial

Untuk memperoleh gambaran apakah Kepemimpinan dan Pengawasan yang efektif masing masing akan berkorelasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>

Model	95% Confidence Interval for B	Correlations			Collinearity Statistics	
	Upper Bound	Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constan)	13.811					
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.669	.654	.649	.598	.973	t.028
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	.554	.386	.373	.282	.973	t.028

Dengan menggunakan Tabel 1 di atas diperoleh  $r_{1.y} = 0,649$  yang menggambarkan adanya keeratan hubungan yang kuat dari faktor kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien korelasi untuk variable kepemimpinan yang diteliti seperti tersebut di atas, menjelaskan bahwa sejalan dengan teori kepemimpinan, maka implementasi dari pelaksanaan tugas pegawai menunjukkan kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan korelasi antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai secara terpisah dengan kepemimpinan tidak begitu kuat atau rendah seperti ditunjukkan oleh nilai  $r_{2.y} = 0,373$ . Dari nilai ( r ) tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai tidak selalu mengikuti atau berbanding lurus dengan naik turunnya efektivitas pengawasan. Jadi keterkaitan antara pengawasan dengan kinerja pegawai bersifat rendah atau tidak begitu erat, namun tetap ada keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Kondisi ini sebaiknya menjadi perhatian dari pimpinan Kecamatan Gading Cempaka dan mencari tau apa penyebabnya agar kegiatan

pengawasan dapat lebih efektif lagi dimasa yang akan datang.

#### b. Korelasi Simultan

Bila secara parsial atau terpisah satu sama lainnya, antara kepemimpinan dan pengawasan di analisa hubungannya masing-masing terhadap kinerja pegawai, memperlihatkan kecenderungan bahwa variable kepemimpinan mempunyai hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan naik turunnya variabel pengawasan, tetapi bagaimana jika keduanya di kaji secara bersama sama atau simultan, seperti tercermin dari tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std.error of The estimate	Change statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.472	.84786	.507	14.405	2	28

Berdasarkan nilai R = 0,712 dan nilai F = 14,405 dengan  $\alpha = 0,05$  dapat dijelaskan bahwa efektivitas dari kedua variable Kepemimpinan dan Pengawasan baik naik ataupun turun secara bersama sama akan diikuti secara selaras dengan naik atau turunnya Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila efektivitas kepemimpinan dan pengawasan terjadi kenaikan ataupun penurunan akan diikuti oleh kenaikan atau

penurunan pada kinerja Pegawai Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu dengan arah yang sama, yaitu baik sama-sama meningkat atau sama-sama turun.

2. Analisa Regresi

Untuk mengetahui besaran kontribusi dari perubahan masing-masing variable penelitian yaitu variable Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap perubahan kinerja pegawai tergambar pada table 3 berikut ini.

Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95 % Confidence Interval for B
	B	Std Error	Beta			Lower Bound
1 (Constan)	7.200	3.228		2.231	.004	.589
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.460	.102	.607	4.509	.000	.251
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	.282	.133	.286	2.129	.042	.011

Dari Tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 7,200 + 0,46 X_1 + 0,282 X_2$$

Sd (3,228) (0,102) (0,133)

T0 (3,228) (0,102) (0,133)

Sig. (0,004) (0,000) (0,011)

Nilai Koefisien Regresi b1 = 0,46 mengindikasikan besaran kontribusi dari efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,46, sedangkan nilai b2 = 0,282 menjelaskan besaran sumbangan efektivitas Pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,282.

Atas dasar analisa regresi tersebut terlihat bahwa antara hasil analisis Korelasi, Analisis Regresi serta uji Hepotesis, adanya kesesuaian yang sama-sama menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara efektivitas Kepemimpinan dan Pengawasan dengan kinerja pegawai Kecamatan Gading Cempaka Permai Kota Bengkulu.

G. Penutup

1. Dengan menganggap kegiatan pengawasan tidak berubah, maka peningkatan atau penurunan efektivitas Kepemimpinan akan diikuti pula dengan peningkatan atau penurunan kinerja Pegawai.
2. Dengan mengassumsikan tidak ada perubahan pada efektivitas kepemimpinan, maka efektivitas Pengawasan akan berpengaruh secara berarti terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bila efektivitas Kepemimpinan dan Pengawasan dikaji secara bersamaan dengan menggunakan analisa Korelasi berganda dan regresi berganda, maka terdapat keterkaitan yang berarti dengan Kinerja Pegawai Kecamatan

Gading Cempaka Kota Bengkulu

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, Pandji; 2003; Psikologi  
Kepemimpinan; Rineka Cipta; Jakarta

Handoko, Hani T; 2002; *Manajemen  
Personalia dan Sumber Daya Manusia*;  
BPFE; Yogyakarta

Hasibuan, Malayu;2007; *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*; Bumi Aksara.  
Jakarta

Mangkunegara, P. Anwar; 2005;  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*; PT.  
Remaja Rosdakarya; Bandung

Siagian, Sondang P; 2003; *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*; Bumi aksara;  
Jakarta

Supranto, J; 2001; *Statistik – Teori dan  
Aplikasi Jilid 2*; Edisi keenam; Penerbit  
Erlangga; Jakarta.

**Error! Hyperlink reference not  
valid.***definisi-kepemimpinan-dan-  
macam-macam-gaya-kepemimpinan/*

<http://www.seputarpengetahuan.com/2016/10/pengertian-pengawasan-menurut-para-ahli-lengkap.html>