

JUDUL : **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal (BPM) Kabupaten Pelalawan**

PENULIS : **NOVRI HADI**

ANGGOTA : **Dr. Hj. Marnis, SE., MS**
Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA

EMAIL : -

NO HP : **085278749922**

ABSTRACT

Influence Leadership and Supervision Against Employee Performance In Investment Agency (BPM) Kabupaten Pelalawan

From : Novri Hadi

The research was conducted at the Board of Investment Pelalawan located at Jalan Karya Bhakti Praja Township Office Complex Base Kerinci. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership and oversight of the performance of employees in Investment Board Pelalawan. To achieve these objectives the research conducted using a sample of employees who numbered 34 (thirty-four). Data analysis method using simultaneous test and partial test (linear regression analysis using SPSS Windows Version 17)

These results yield the value of R square of 0.842. This means that the research on the effect of leadership and oversight of the performance of employees in Investment Board Pelalawan, leadership and supervision of factors have contributed 71% of the performance of its employees and the remaining 29% the performance of employees in Investment Board Pelalawan influenced by other factors - others are not examined in this study. This means that the factor of leadership and supervision of a positive and significant effect on employee performance in Pelalawan Investment Agency. From these results, the variable of leadership is the most dominant variable affecting the performance of employees in Investment Board Pelalawan.

Recommendations to authors ask is that the leadership of the Board of Investment Pelalawan attention to both of these factors (leadership and supervision) so if it can be implemented properly and effectively it will be able to improve the performance of the individual, which in turn can improve the performance of employees in Pelalawan Investment Board as a whole.

Keywords: Leadership, Supervision and Performance

A. Latar Belakang Masalah

Berkembang tidaknya suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta sangatlah ditentukan oleh anggota personil dari organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan yang kontiniu dan serasi antara pimpinan dan para pegawai bawahannya, sehingga tercapai hubungan kerja yang serasi, selektif dan efisien. Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk hal-hal yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Selain itu juga perlu adanya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dan mampu memecahkan permasalahan permasalahan yang dihadapi organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Dalam menjalankan tugas mereka dibutuhkan usaha yang maksimal agar masyarakat yang menggunakan jasa dapat merasa puas. Ditengah usaha untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat ternyata dalam pelaksanaan kerjanya terdapat berbagai hambatan diantaranya adalah disiplin kerja para pegawainya.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah bagaimana mengembalikan kondisi pegawai kepada situasi yang dapat menimbulkan kembali semangat dan kegairahan pegawai itu sendiri, sehingga kinerja para pegawai dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan memperhatikan kebutuhan rohani pegawai, mengupayakan kondisi kerja yang baik untuk menghindari kebosanan pegawai terhadap pekerjaan.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari bawahan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para bawahan adalah dengan menilai kinerja dari bawahan itu sendiri. Apabila para bawahan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah, maka akan sukar bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Karena kinerja adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan pencapaian program kinerja yang telah ditentukan oleh instansi/organsisasi. Sehingga dalam menentukan besarnya kinerja pegawai, pimpinan harus memperhatikan beberapa komponen yang menjadi indikator kinerja yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Dalam menilai kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja dan adanya standar pelaksanaan kerja, yaitu ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja. Agar penilaian tersebut efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil – hasil yang diinginkan dalam setiap pekerjaan. Jadi apabila pimpinan merasa bahwa indikator kinerja tersebut menurun, maka pimpinan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut, adapun dari sekian banyak faktor penyebab turunnya kinerja pegawai diantaranya yang meliputi bagaimana kepemimpinan yang mereka

inginkan dan pengawasan kerja yang seperti apa yang bisa meningkatkan kinerja mereka.

Adapun penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Sulaiman (2008) dengan tujuan Dimana dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa variabel pengawasan berpengaruh sebesar 78,15 % terhadap kinerja pegawai. Dengan judul “*Pengaruh Pengawasan dan Program Diklat Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau*”.

Oleh karena itu, adapun cara untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan, salah satunya dapat dilakukan dengan menggunakan indikator tingkat kehadiran para pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 : Jumlah Pegawai dan Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Di Kabupaten Pelalawan Tahun 2011.

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Rata-Rata Pegawai Alfa		Rata-Rata Pegawai Terlambat Masuk Kerja		Rata-Rata Pegawai Pulang Cepat	
		(Org/Hari)	%	(Org/Hari)	%	(Org/Hari)	%
Jan	34	4	11,76	4	11,76	3	8,82
Feb	34	3	8,82	4	11,76	3	8,82
Mar	34	3	8,82	4	11,76	4	11,76
Apr	34	1	2,94	3	8,82	4	11,76
Mei	34	2	5,88	2	5,88	3	8,82
Jun	34	3	8,82	5	14,70	4	11,76
Jul	34	2	5,88	2	5,88	4	11,76
Ags	34	7	20,58	6	17,65	8	23,52
Sep	34	4	11,76	5	14,70	6	17,65
Okt	34	2	5,88	2	5,88	3	8,82
Nov	34	2	5,88	3	8,82	3	8,82
Des	34	2	5,88	2	5,88	5	14,70

Sumber : Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan Tahun 2011.

Dari data pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran rata-rata pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yang terdiri dari alfa, terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan selama tahun 2011 relatif cukup banyak. Hal ini disebabkan karena kurangnya

ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan terhadap pegawai yang sering tidak hadir, selain itu faktor pengawasan juga tidak terlalu efektif karena masih banyak pegawai yang bisa menitip absen apabila mereka datang terlambat. Dampak dari hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai karena banyak dari pekerjaan yang tertunda akibat keterlambatan bahkan ketidakhadiran pegawai tersebut.

Namun demikian tingkat absensi pegawai tidak dapat digunakan sebagai satu satunya tolak ukur untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan. Oleh karena itu untuk mendukung data diatas penulis mengadakan pengamatan secara langsung kepada para pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya sehari hari.

Dari hasil pengamatan langsung tersebut, adapun yang dapat penulis lihat adalah sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang rajin mengisi daftar hadir, namun mereka sering menggunakan jam kerja untuk melakukan kesibukan yang tidak ada kaitannya dengan tugas - tugas kantor.
2. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, dilihat dari seringnya keterlambatan penyampaian laporan bulanan, triwulan maupun tahunan.
3. Rendahnya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

Guna mendukung hasil pengamatan diatas, penulis juga menyajikan data tentang penyelesaian laporan berkala pada Badan Penanaman Modal Kab.Pelalawan selama tahun 2011 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 2 : Penyelesaian Laporan Berkala Pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan Tahun 2011.

Jenis Laporan Berkala	Jumlah Laporan	Penyelesaian Laporan		
		Tepat Waktu	Terlambat	Tercapai %
Bulanan	20	15	5	75,00
Triwulan	12	8	4	66,67
Semesteran	9	5	4	55,56
Tahunan	5	3	2	60,00
Jumlah	46	31	15	-

Sumber : Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan Tahun 2011.

Disamping itu, untuk penyelesaian pekerjaan diluar dari jenis laporan berkala juga masih mengalami keterlambatan. Misalnya penyelesaian surat-surat yang harus dibalas atau diteruskan, yang seharusnya dapat disesuaikan dalam

waktu satu atau dua hari, tetapi dalam kenyataannya masih ada beberapa surat yang penyelesaiannya melewati batas waktu tersebut. Demikian juga untuk penyelesaian usul kenaikan pangkat atau kenaikan gaji berkala, sesuai ketentuan dapat dilaksanakan / diproses paling cepat tiga bulan sebelumnya, namun tidak sedikit yang diselesaikan ketika batas waktu itu hampir habis.

Selain itu, produktivitas pegawai juga dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam pelaksanaan proyek – proyek di bidang Penanaman Modal yang dikerjakan oleh pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan selama 5 (lima) tahun terakhir. Untuk mengetahui nya dapat dilihat dari tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 3 : Jumlah Proyek yang Ditangani Oleh Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan Selama 5 (Lima) Tahun Terakhir.

Tahun	Jumlah Proyek	Penyelesaian Proyek		
		Tepat Waktu	Terlambat	Tercapai %
2007	17	15	2	88,23
2008	17	14	3	82,35
2009	17	12	5	70,58
2010	18	12	6	66,67
2011	18	11	7	61,11

Sumber : Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan Tahun 2011.

Dari tabel 3 diatas, terlihat bahwa pada tahun 2011 adalah tahun yang paling tinggi dalam penyelesaian proyek di bidang penanaman modal yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan Kepala Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yang terlalu mempercayakan segala sesuatu kepada bawahannya. Selain itu juga, dikarenakan kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberi sanksi kepada bawahannya yang tidak disiplin dan ber kinerja buruk serta kemampuan pimpinan yang kurang untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sehingga banyak bawahan yang mengulur – ulur waktu untuk mengerjakannya baik disengaja tidak dikerjakan ataupun karena mereka sering tidak hadir/tidak ditempat.

Hal ini dapat menimbulkan komplain dari para investor yang ingin menanamkan modal nya serta mengakibatkan citra dari Badan Penanaman Modal tersebut tercoreng dan tidak dipercaya lagi oleh masyarakat dan para investor lagi. Padahal Badan Penanaman Modal merupakan wadah bagi para investor yang ingin menanamkan modal nya di Kabupaten Pelalawan yang berguna untuk kesejahteraan Kabupaten Pelalawan itu sendiri.

Tingginya tingkat absensi pegawai dan turunnya pelayanan pada masyarakat dan investor merupakan indikasi yang kuat bahwa rendahnya kinerja untuk berkerja dari para pegawai, hal ini disebabkan karena ketidakpuasan mereka

dalam berkerja di instansi. Menurunnya kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam kondisi di antaranya adalah faktor kepemimpinan dimana pegawai tersebut berkerja.

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian standar instansi. Pimpinan dalam setiap bagian instansi Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan harus selalu berusaha dan mampu menggunakan kewenangan untuk dapat mengubah sikap dan perilaku pegawai agar mau berusaha untuk lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebab walaupun seorang pimpinan itu memiliki kerja dan prestasi kerja yang tinggi apabila tidak disertai dengan kinerja bawahan yang baik sudah barang tentu rencana kerja atau target yang telah di tetapkan tidak akan tercapai.

Ketegasan seorang pimpinan dalam mengambil sikap merupakan salah satu hal yang paling penting, dimana dalam hal ini apabila pegawai yang kinerjanya tidak baik harus diberi teguran bahkan berupa sanksi, seperti pemotongan tunjangan pegawai dan begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai tersebut baik maka pimpinan memberikan penghargaan bahkan promosi untuk mendapatkan jabatan.

Selain itu faktor pengawasan juga sangat menentukan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Pengawasan tersebut berarti mengevaluasi prestasi kerja atau melakukan koreksi dan melakukan perbaikan atas penyimpangan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang di harapkan.

Kontinuitas pengawasan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja, semakin sering dan rutin pengawasan itu dilakukan maka akan semakin baik kinerja yang dicapai. Dengan adanya pengawasan kerja yang dilakukan, pegawai merasa dibimbing dan diperhatikan oleh pimpinannya, maka pegawai semakin giat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Disamping itu, pengawasan juga diperlukan agar tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Maksudnya disini, adalah suatu pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pegawai yang berkompeten terhadap pekerjaan tersebut/sesuai dengan bidangnya masing – masing. Karena apabila tidak, maka otomatis pekerjaan tersebut akan tertunda/memerlukan waktu yang agak lama untuk penyelesaiannya karena pekerjaan yang akan dikerjakan kurang dipahami oleh pegawai tersebut.

Arti penting kinerja ini adalah sebagai salah satu usaha memanfaatkan tenaga kinerja manusia secara maksimal. Hal ini menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk mengkaji sejauh mana keberhasilan Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan didalam memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara mendorong semangat dan motivasi kerja melalui kondisi kerja yang diinginkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang dihadapi oleh Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kab.Pelalawan?

2. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kab. Pelalawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.

D. Manfaat penelitian

- a. Sebagai bahan informasi kepada instansi tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelayanan pada investor dan masyarakat.
- b. Sebagai bahan masukan bagi organisasi tentang cara atau bentuk kebijaksanaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap instansi.
- c. Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi pemerintah maupun swasta seperti perusahaan sangat tergantung pada berbagai hal, namun yang paling utama adalah ketergantungan kepada unsur manusia. Didalam sebuah perusahaan, kinerja merupakan ujung tombak produksi suatu perusahaan, dimana jika untuk setiap karyawan apabila tidak bekerja dengan baik dan tidak ada motivasi dari perusahaan maka kinerja yang diharapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

Whitemore (2002 : 104) mendefinisikan kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang di tuntut dari seseorang dimana kinerja tersebut menetapkan standar – standar tertinggi dari orang itu sendiri. Menurut **Sukoco (2001 : 86\)** kinerja adalah karyawan sebuah perusahaan yang memberikan jasa atau nilai kepada perusahaan dengan hasil semaksimal mungkin.

Kinerja kerja (*Job Performance*) atau juga dapat disebut hasil kerja dihasilkan oleh tiga hal sebagai berikut (**Wungu dan Brotoharsojo, 2003 : 49)** :

- a. Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*)
- b. Kemauan, semangat, hasrat atau motivation dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to performance*)
- c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)

$$\text{Job Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivasion} \times \text{Opportunity to perform}$$

Menurut **Wibowo (2010 : 100)** menuliskan pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan tema leder.
- c. *Tem Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System Factor*, ditunjukkan dengan adanya system kerja dan fasilitas kerja yang diberikan organisasi.
- e. *Situational Factor*, ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

b. Manfaat Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya adalah dengan pengukuran atau penilaian kinerjanya. Pengukuran ini didasarkan pada standar-standar pelaksanaan kerja, yaitu yang berupa ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hasil yang diinginkan pada suatu pekerjaan dan penilaian kinerja juga memerlukan pengukuran prestasi kerja sebagai berikut (**Efendi, 2002 : 194**) :

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana dengan adanya pengukuran kinerja baik atasan maupun pegawai akan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja yang adil, dimana dengan adanya pengukuran kinerja akurat akan menjamin setiap karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan pendidikan, dimana melalui pengukuran kinerja akan dapat diketahui karyawan-karyawan yang mempunyai kemampuan yang rendah dan memungkinkan diadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Tolak Ukur Kinerja

Tolak ukur kinerja (*Performance standard*) adalah daerah atau wilayah kinerja jabatan atau unit kerja perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. (**Wungu dan Brotoharsojo, 2003 : 53**)

Standar kinerja pekerjaan biasanya berupa pernyataan mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu. Standard pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian karya yang diperlukan sebagai pembandingan cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan atau jabatan (**Nawawi, 2004 : 243**).

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorang melalui komunitas untuk mencapai tujuan (**Nasution, 2000 : 224**)

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan (**Siagian, 2003 : 62**)

b. Indikator kepemimpinan

Kepemimpinan menurut **Wahjosumidjo (2002 : 493)** indikator –indikator nya adalah:

1. Bertanggung jawab
2. Penuh semangat dan tekun
3. Berani mengambil resiko
4. Berfikir kedalam situasi masyarakat
5. Percaya diri dan memiliki identitas pribadi

c. Syarat Kepemimpinan

Ada beberapa syarat kepemimpinan yaitu (**Kartono, 2002:31**) :

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewajiban ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain yang membuat orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Adapun bentuk-bentuk kekuasaan yang mungkin dimiliki oleh seseorang pimpinan adalah (**Nasution, 2002 : 23**)

- a. Memaksa : kekuasaan didasarkan atas rasa takut
- b. Imbalan : kekuasaan didasarkan atas harapan
- c. Sah : kekuasaan yang diperoleh dari posisi
- d. Ahli : kekuasaan didasarkan atas keterampilan khusus
- e. Referensi : kekuasaan didasarkan atas daya tarik.

3 Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah hal yang dilakukan, hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (**Moekijat, 2007 : 80**)

Wirakusumah (2001 : 120) mendefinisikan pengawasan sebagai tindakan yang terdiri meneliti segala sesuatunya agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan tersebut.

b. Unsur-Unsur Pengawasan

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan tertentu yang bersifat mendasar. Proses pengawasan itu sendiri menurut (Lubis, 2002 : 154) meliputi beberapa langkah pokok yakni :

- a. Penentuan pedoman pekerjaan
- b. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan
- c. Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan yang direncanakan
- d. Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi
- e. Tindakan selanjutnya follow up

c. Tujuan pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitah kelemahan – kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut (Swastha, 2002 : 112) antara lain:

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
- b. Untuk memperbaiki kesalahan – kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- d. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.

Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

4 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang dapat dijadikan acuan penulisan skripsi ini, diantaranya adalah :

1. **Rismawati (2010)** melakukan penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan kaltim Pos Samarinda*”. Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda, Tujuan dari internal auditing adalah untuk membantu para anggota dalam kegiatan organisasi dan tanggung jawab secara efektif, dengan jumlah pegawai sebanyak 33 orang.
2. **Sri Murgiyati (2006)** “*Pengaruh kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan penelitian dan pengembangan Departemen Dalam Negeri*”. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan penelitian dan pengembangan Departemen Dalam Negeri, Tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Depdagri dengan jumlah pegawai sebanyak 168 orang menggunakan teknik sampling, menggunakan uji normalitas data.
3. **Nur Susilaningsih (2009)** “*Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivai, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada*

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan, disiplin, motivasi pengawasan, dan lingkungan kerja, secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Kabupaten Wonogiri. Hal ini berarti 87,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, penelitian tersebut memakai analisa regresi linier berganda. Dengan jumlah pegawai sebanyak 54 orang.

F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.
2. Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.

G. Populasi dan Sampel

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 34 (Tiga Puluh Empat) orang. Untuk memberikan pandangan yang lebih mendekati nilai yang sesungguhnya, maka penulis menetapkan sampel yang berasal dari seluruh PNS kecuali Kepala Badan tidak dimasukkan sebagai sampel, yakni sebanyak 34 (Tiga Puluh Empat) orang. Penarikan sampelnya menggunakan teknik sensus yaitu sampel yang diambil dari seluruh populasi pegawai (Umar 2003: 144)

I. Analisa Data

Penulis mencoba untuk menganalisa data dengan menggunakan metode analisa *deskriptif*, yaitu dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diuraikan secara sistematis.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat (mengukur besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y). Nilai (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi berganda tersebut dan semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima)
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima dan H_1 ditolak)

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program paket komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*).

J. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Regresi Berganda (t hitung)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.869	1.995		.630	.160
Kepemimpinan	.506	.124	.506	4.081	.000
Pengawasan	.491	.142	.428	3.451	.002

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data Olahan dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.38, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 2,869 + 0,506 x_1 + 0,491 x_2$$

Dari tabel 5.38 mengenai regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

- Nilai 2,869 artinya pada saat faktor kepemimpinan dan faktor pengawasan dianggap tidak ada (sama dengan nol) maka kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kab. Pelalawan akan bernilai sebesar 2,869.
- Nilai Koefisien faktor kepemimpinan 0,506 menunjukkan bahwa setiap perubahan (naik/turun) faktor kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan berubah (naik/turun) sebesar 0,506 satuan atau 50,6 % dari perubahan variabel kinerja.
- Nilai Koefisien faktor pengawasan 0,491 menunjukkan bahwa setiap perubahan (naik/turun) faktor pengawasan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan berubah (naik/turun) sebesar 0,491 satuan atau 49,1 % dari perubahan variabel kinerja.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.842 ^a	.710	.691	1.76886

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data Olahan dari Hasil Penelitian

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Selain itu dapat dijelaskan bahwa nilai R sebesar 0,842 mengandung arti bahwa variasi variabel – variabel bebas terhadap variabel tidak bebas . R Square sebesar 0,710 (71%) ini menerangkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Peanaman Modal kabupaten

Pelalawan dapat diterangkan oleh faktor kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh sebesar 71 %, sedangkan sisanya sebesar 29 % menggambarkan variabel – variabel bebas lainnya yang tidak di amati dalam penelitian ini.

K. Pembahasan

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows* versi 17. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen sesuai dengan hipotesis yang diuji dalam penelitian.

L. Kesimpulan & Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan mencoba menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Adapun kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan dalam pembuktian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka terbukti bahwa variabel X_1 (kepemimpinan) yang terdiri dari tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, semangat dan ketekunan dalam meyakinkan tujuan, keberanian dalam mengambil resiko, berfikir dalam situasi masyarakat dan kepercayaan diri dan identitas pribadi yang dimiliki pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.
2. Kemudian dari analisis yang dilakukan maka terbukti variabel X_2 (pengawasan) yang terdiri dari ukuran atau standar pekerjaan, perbandingan hasil pekerjaan, penilaian pimpinan atas hasil pekerjaan, kontinuitas pengawasan dan umpan balik pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian tersebut diatas, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.

2. SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka disini penulis mengusulkan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja maka disarankan agar pimpinan pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan untuk memperhatikan kedua faktor ini. Apabila hal ini dapat diterapkan dengan benar dan efektif maka akan dapat meningkatkan kinerja

- secara individu yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan secara keseluruhan.
2. Pimpinan sebaiknya mempunyai kemampuan yang baik dalam mencari solusi atau pemecahan yang dihadapi pegawai dan membina hubungan yang baik dengan pegawai agar tercipta suasana kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.
 3. Pihak Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan perlu melakukan pengawasan secara rutin, dan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kerja, agar pelanggaran tersebut tidak terulang lagi dimasa yang akan datang sebagai upaya meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

M. Daftar Pustaka

- Effendi, Marihot Tua, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo Gramedia, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan, (Apakah Pemimpin Abnormal itu ?)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lubis, Ibrahim, 2002, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 2007, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2002, *Manajemen Personalialia, (Aplikasi Dalam Perusahaan)*, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, H.M. Martini, 2004, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gadjah Mada, Universitas Press, Yogyakarta.
- Nur Susilaningsih 2009 *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivai, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. Jurnal excelient Volume,1 No.2 hal 1-19*
- Rismawati 2010 melakukan penelitian *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan kaltim Pos Samarinda. Jurnal eksis volume, 6 No.1, hal 1-7*
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukoco, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Cetakan Pertama, Ciracas, Jakarta.
- Sri Murgiyati 2006 “*Pengaruh kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan penelitian dan pengembangan Departemen Dalam Negeri, Jurnal bisnis Volume. 4, No. 7, hal 1-9*
- Swastha, Basu, 2002, *Pengantar Bisnis Modern*, BPFE UGM, BPFE UGM, Yogyakarta.

- Wahjosumidjo, 2002, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Aksara Baru, Jakarta.
- Wibowo, 2010, *Memahami Good Governance dan Good Corporate Governance*, YPAPI, Yogyakarta.
- Whitemore, Jhon, 2002, *Choaching For Performance*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wirakusumah, Arifin, 2001, *Ilmu Manajemen dan Pengertian*, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo Hartanto, 2003, *Merit System*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta