

PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA)

Rita Wahyuni

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
Email: rawahyuni@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Internal Supervision,
Leadership, Employee
Performance

This study aims to analyze how much influence internal control, leadership to employee performance level. Sampling method used is Proportionate Random Sampling. The sample in this study followed the formula Slovin, or as many as 70 employees Polytechnic LP3I Jakarta. The data that have fulfilled the validity and reliability test are then processed to produce the regression equation $Y = -12.882 + 0.852 X_1 + 0.352 X_2$, where Y is the employee performance variable, X_1 is the internal control variable and X_2 is the leadership variable.

The result of the research also shows that internal control influence to employee performance, leadership influence to employee performance, internal control and leadership have influence to employee performance. The relationship of internal supervision and leadership to employee performance is very strong and internal captive variables and leadership can explain employee's performance of 72.9%, while the rest of 27,1% is explained by other variables.

PENDAHULUAN

Beban persaingan perusahaan dewasa ini semakin ketat, dan hanya perusahaan yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitiflah yang akan keluar sebagai pemenang dalam era persaingan global. Keunggulan komparatif hanya dapat dilakukan jika kinerja perusahaan berjalan baik, sedangkan keunggulan kompetitif hanya dapat terjadi jika memiliki keunggulan dari sisi kualitas SDM.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengawasan digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengawasan internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengawasan internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Untuk menjaga agar motivasi kerja tidak menurun, perlu ada pengawasan internal. Pengimplementasian pengawasan/ pengawasan internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, dapat disediakan menjamin prestasi dari sasaran kinerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Jika pengawasan internal lemah maka akan mengakibatkan motivasi kerja menurun, kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan selain pengawasan internal juga dapat dilakukan dengan Gaya Kepemimpinan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Gaya

kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Begitu pula halnya dengan Politeknik LP3I Jakarta, Jakarta, kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta belum berjalan maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya terlambat masuk kerja. Pada perusahaan Politeknik LP3I Jakarta juga belum menerapkan pengelolaan pengawasan internal dengan baik, misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan Politeknik LP3I Jakarta secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di perusahaan sehingga masih banyak ruang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan juga menjadi sedikit terhambat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui (1) Seberapa besar pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja karyawan ? ; (2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ? ; (3) Seberapa besar pengaruh pengawasan internal dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

KAJIAN LITERATUR

1. Pengawasan internal

a. Pengertian Pengawasan Internal

Pengawasan internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (Sawyer, 2005: 144) adalah :

“Proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi operasi.
- 2) Tingkat keandalan pelaporan keuangan.
- 3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

pengawasan intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412)”

b. Tujuan pengawasan internal

Menurut *Tunggal* dalam bukunya *Struktur pengawasan Intern* (1995:2) terdapat 4 tujuan pengawasan internal, yaitu: (1) Untuk menjamin kebenaran data akuntansi; (2) Untuk mengamankan harta kekayaan dan catatan pembukuannya; (3) Untuk menggalakkan efisiensi usaha dan (4) Untuk mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan yang telah digariskan.

c. Dimensi dan Indikator Pengawasan Internal

Menurut Mangkunegara (2009: 14), dimensi dan indikator pengawasan internal adalah sebagai berikut :

- 1) Dimensi atribut individu, yang terdiri dari indikator : kemampuan, keahlian, latar belakang.
- 2) Dimensi upaya kerja, yang terdiri dari indikator : persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Dimensi dukungan organisasi yang terdiri dari indikator : sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur organisasi

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal

berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, Griffin (2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan adalah (1) Pemimpin sebagai eksekutif (executive Leader); (2) Pemimpin sebagai penengah; (3) Pemimpin sebagai penganjur; (4) Pemimpin sebagai ahli dan (5) Pemimpin diskusi

Tipe pemimpin yang seperti ini dapat dijumpai dalam lingkungan kepemimpinan yang demokratis dimana komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Seseorang yang secara lengkap memenuhi kriteria kepemimpinan demokratis ialah orang yang menerima peranannya sebagai pemimpin diskusi.

c. Tipe – tipe kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan dibagi menjadi (1) Tipe Otokratik yaitu seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjol "keakuannya; (2) Tipe Paternalistik, yaitu tipe pemimpin paternalistik hanya terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional.; (3) Tipe Kharismatik, yaitu tipe karakteristiknya yang khas dan sangat memikat.; (4) Tipe Laissez Faire, yaitu pemimpin yang berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa; (5) Tipe Demokratis

d. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Amirullah dan Budiyo (2004: 244-262), Dimensi dan indikator Kepemimpinan adalah :

Dimensi :

- 1) Efektifitas Kepemimpinan, dengan indikator : pengambilan keputusan, fungsi kepemimpinan, bersikap ramah dan mudah ditemui.
- 2) Perilaku Kepemimpinan, dengan indikator : supportif, direktif, partisipatif dan orientasi prestasi.
- 3) Motivasi Kepemimpinan dengan dimensi, dengan indikator : kemampuan memotivasi bawahan, reward and punishment

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993, p. 3). Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain.

b. Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain (p. 37) (1) Diagnosis ; (2) dan (3) Tindakan.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

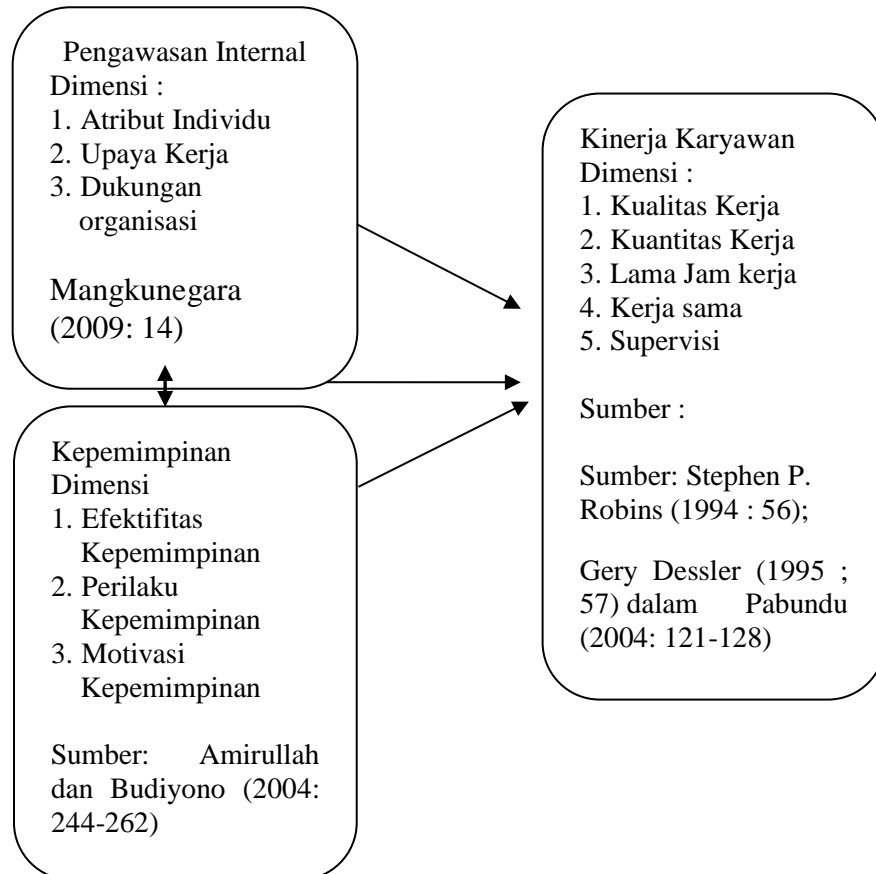
Menurut Stephen P. Robins (1994 : 56); Gery Dessler (1995 ; 57) dalam Pabundu (2004: 121-128), dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Dimensi Kualitas kerja, yang terdiri dari indikator : Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme, Bekerja keras
- 2) Dimensi Kuantitas kerja, yang terdiri dari indikator : Bekerja secara tim, saling mengisi dan mendukung
- 3) Dimensi Lama jama kerja, yang terdiri dari indikator : Masuk dan pulang sesuai waktu, absensi selalu baik

- 4) Dimensi Kerjasama, yang terdiri dari indikator : Memberikan tanggungjawab penuh, Memberi penjelasan dengan baik
- 5) Dimensi supervisi, yang terdiri dari indikator : Tugas sesuai kemampuan, Sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan uraian-uraian penjelasan sebelumnya, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis (paradigma) antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktifitas Kerja adalah sebagaimana gambar berikut :



C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian (Sugiyono, 2009). Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1 : Pengawasan internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.
- 3 : Pengawasan Internal dan Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti.

B. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variable dari penelitian yang diangkat penulis terdiri dari Variabel pengawasan internal (X1) dan kepemimpinan (X2) sebagai variable yang memengaruhi atau disebut juga sebagai variabel penyebab, atau sering disebut sebagai variabel bebas atau *independent variable* (X), serta Variable Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel akibat disebut variabel variabel tergantung atau *dependent variable*.

Tabel 1. Kisi-Kisi Variabel

No	Varibel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah item
	pengawasan internal (Mangkunegara, 2009: 14)	Dimensi atribut individu,	Kemampuan, Keahlian, Latar belakang	1,2,3	3
		Dimensi upaya kerja (work effort),	Persepsi, Attitude, Personality Pembelajaran Motivasi	4,5,6,7,8	5
		Dimensi dukungan organisasi	Sumber daya, Kepemimpinan, penghargaan, dan Struktur organisasi.	9,10,11,12	4
	epemimpinan Amirullah dan Budiyono (2004: 244-262)	Efektifitas Kepemimpinan	Pengambilan Keputusan Fungsi Kepemimpinan Bersikap Ramah Mudah Ditemui	13,14,15,16	4
		Perilaku kepemimpinan	Supportif Direktif Partisipatif Orientasi Prestasi	17,18,19,20	4
		Motivasi Kepemimpinan	Kemampuan memotivasi bawahan <i>Reward and Punishment</i>	21,22	2
	Kinerja Sumber: Stephen P. Robins (1994 : 56); Gery Dessler (1995 : 57) dalam Pabundu (2004: 121-128)	1. Kualitas kerja	Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme Bekerja keras	23,24	2
		2. Kuantitas kerja	Bekerja secara tim Saling mengisi dan mendukung	25,26	2
		3. Lama jam kerja	Masuk dan pulang sesuai waktu Absensi selalu baik	27,28	2
		4. Kerja sama	Memberikan tanggungjawab penuh Memberi penjelasan dengan baik	29,30	2
		5. Supervisi	Tugas sesuai kemampuan Sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan	31,32	2

C. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995 : 3).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006: 130). Dengan menetapkan populasi, inidmaksudkan agar suatu penelitian dapat mengukur sesuatu sesuai dengan kasusnya dan tidak berlebihan dengan populasi yang diacu. Jumlah populasi karyawan adalah 230 orang

2. Sampel

Yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006: 131). Sesuai dengan pemahaman diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagian atau wakil yang sudah ditentukan.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sitratified Random Sampling*). Yaitu pengambilan sampel berdasarkan strata atau tingkatan (Sugiyono, 2010 ; 34).

Jumlah sample diambil dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = N/(1 + Ne^2),$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (10 %)

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sample dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = 230/(1 + 230.(0.1)^2)$$

$$n = 230/(1 + 230(0.01))$$

$$n = 230/(1 + 2.3)$$

$$n = 230/3.3$$

$$n = 70$$

4. Sumber data

Terdiri dari Data primer dan Data Data sekunder

5. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan 2 metode, yaitu Kuesioner dan dokumentasi.

6. Skala pengukuran

Dalam penelitian ini pemberian skor menggunakan skala Likert yaitu dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: "sangat setuju", "setuju", "ragu-ragu", "tidak setuju", "sangat tidak setuju" (Singarimbun, 1995: 111). Dengan Bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 2. Bobot nilai setiap pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju, Sangat Penting , sangat memuaskan, selalu	5
Setuju, penting, memuaskan, sering	4
Netral, biasa, cukup memuaskan, kadang-kadang	3
Tidak setuju, tidak penting, tidak memuaskan, jarang	2
Sangat tidak setuju, Sangat tidak penting, sangat tidak memuaskan, tidak pernah	1

E. Uji Keabsahan Data

1. Validitas

Validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauhmana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan ukurnya. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r kritis (r kritis = 0,30). Kriteria jika r hitung lebih besar (>) dari nilai r kritis, item instrument dinyatakan valid (sugiyono, 2007 ; 134). Selain itu menurut Cooper (2000), instrument dinyatakan valid jika r hitung lebih besar (>) daripada r table.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam penelitian ini kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Sebuah faktor dinyatakan reliabel/andal jika koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6.

3 Uji Persyaratan Analisis (Asumsi Klasik)

Dalam pengolahan data, perlu dilakukan uji persyaratan analisis mencakup: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan digunakannya analisis regresi linier berganda ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = pengawasan internal

b₁ = Koefisien regresi pengawasan internal

b₂ = Koefisien regresi Kepemimpinan

X₁ = pengawasan internal

X₂ = Kepemimpinan

e = Varians pengganggu

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji statistik t

Tujuan dari uji statistik t ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

1) Uji Statistik F

Tujuan dari uji statistik F ini pada dasarnya adalah menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Kuncoro, 2001).

F. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Politeknik LP3I Jakarta sekitar bulan Juni 2014 s/d Agustus 2014.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Politeknik LP3I Jakarta. Jumlah warga belajar yang dipilih sebagai responden sebanyak 70 orang dengan identitas sebagai berikut.

a. Usia Responden

Usia responden relative homogen dengan kisaran umur antara 18 s/d 60 tahun.

b. Bidang Pekerjaan

Penggolongan responden menurut tingkat pendidikannya dikelompokkan dalam tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Responden menurut Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Frekuensi	Prosentase(%)
Pendidikan	58	18	13.48
Marketing	61	19	13.04
Keuangan	38	12	10.00
SDM	17	5	3.04
Umum	21	6	4,35
Administrasi	35	10	10.00
Jumlah	230	70	100

Sumber : Data Primer yang diolah,2014

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel pengawasan internal, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel pengawasan internal, kepemimpinan, dan kinerja karyawan, ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

3. Analisis Kuantitatif

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

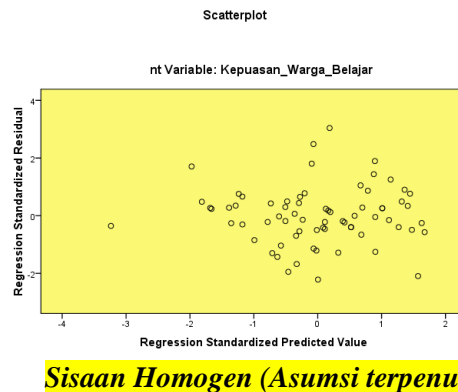
Tabel 14. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Odel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
pengawasan_Internal	.471	2.124
Kepemimpinan	.471	2.124

Sumber : data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu pengawasan internal, harga dan lokasi, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

2) Uji Heteroskedastisitas

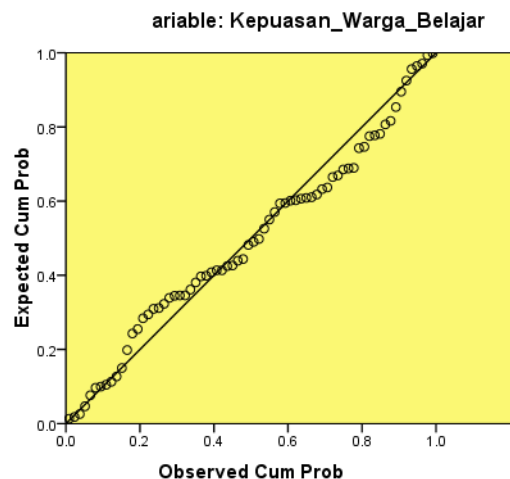
Gambar 4. Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 4. Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5. Hasil Pengujian Normalitas
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara pengawasan internal (X1), kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 15. Tabel Ringkasan Hasil Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.882	6.748		-1.909	.061
Kemampuan Ajar	.852	.136	.580	6.264	.000
MediaPembelajaran	.352	.098	.333	3.600	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :
 $Y = -12.882 + 0.852 X_1 + 0.352 X_2$.

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa

- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan internal sebesar 0,852 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika pengawasan internal semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan 0.352 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5). Pengujian Hipotesis

1. Uji t

a) Pengawasan internal Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengawasan internal adalah sebesar 6.624 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2.92 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6.624 > 2.92$ Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa pengawasan internal (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan pengawasan internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b) Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel harga adalah sebesar 3.600 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2.92 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.600 > 2.92$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

6) Uji F

Dalam melakukan uji F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan F-hitung > F-tabel. Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilakukan dengan uji F dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 16. Tabel *Nilai Uji F*
ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13444.618	2	6722.309	90.265	.000 ^a
	Residual	4989.719	67	74.473		
	Total	18434.338	69			

a. Predictors: (Constant), pengawasan internal, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Dari tabel 4.7. menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 90.265 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Sementara nilai F-tabel sebesar 3.1338 (dari perhitungan $dk1 = 2$, $\alpha = 0,05$ dan $dk = 70 - 2 - 1 = 67$ diperoleh F table 3.1338). Ini berarti bahwa F-hitung ($90.265 >$ Ftabel (3.1338) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa pengawasan internal dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

7) Korelasi Product Moment (Korelasi dan Determinasi)

1) Korelasi Hubungan antara pengawasan internal dengan Kinerja karyawan

Tabel 17 Model Summary Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.665	8.62980

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014

Dari table di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi antara pengawasan internal dan Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.823 yang berarti hubungan diantara keduanya kuat. Sedangkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,677 yang artinya bahwa pengawasan internal dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 67,7 %, sedangkan sisanya sebesar 32,3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2) Korelasi Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan

Tabel 18 Model Summary Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.568	.43362

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan data table di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan dan Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.756 yang berarti hubungan diantara keduanya sangat kuat. Sedangkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0.571 yang artinya bahwa pengawasan internal dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 57,1 %, sedangkan sisanya sebesar 42,9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

3) Koefisien Determinasi antara pengawasan internal dan Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan internal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai adjusted R^2

Tabel 19. Model Summary Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.721	.43788

a. Predictors: (Constant), pengawasan internal, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinera_Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0.729 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu pengawasan internal dan kepemimpinan dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 72.9 %, sedangkan sisanya sebesar 27.1 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Politeknik LP3I Jakarta, dengan melibatkan sebanyak 70 orang responden, yang memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel pengawasan internal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitiandiperoleh nilai R square sebesar 0.729 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu pengawasan internal dan kepemimpinan dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 72.9%, sedangkan sisanya sebesar 27.1 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Dari tabel uji validitas dapat diketahui bahwa variabel pengawasan internal dan kepemimpinan serta kinerja karyawan mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r kritis 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Sedangkan dari tabel uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara pengawasan internal, kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Dari gambar grafik distribusi normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari tabel multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation faktor (VIF) dari masing masing variabel bebas lebih kecil dari angka 10, dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas, maka model yang ada layak untuk dipakai. Dari gambar heteroskedastisitas terdeteksi titik-titik yang ada adalah menyebar, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari uji t diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikan $< 0,05$ hanya untuk variabel kepemimpinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uji F juga di ketahui bahwa F hitung $> F$ tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan internal dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil penelitian di atas, terlihat bahwa korelasi (kaitan) antara pengawasan internal dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan terlihat memiliki pengaruh yang kuat. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.854. Adapun kontribusi pengawasan internal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki prosentase yang sangat besar. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 72.9 %.

Kita menyadari bahwa kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan eksistensi perusahaan, karena kita mengetahui bahwa kehadiran persaingan perusahaan berjalan sangat ketat, sehingga disadari atau tidak, langsung maupun tidak langsung, tingkat kinerja karyawan ini akan menjadi faktor yang sangat menentukan apakah perusahaan unggul atau tidak dalam suatu persaingan.

Dengan demikian faktor kinerja karyawan tersebut haruslah disikapi dengan bijak oleh setiap perusahaan, jika perusahaan tersebut ingin tetap eksis, maju dan berkembang.

Kita mengetahui bahwa setiap perusahaan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan keuntungan setinggi-tingginya melalui tingginya kinerja karyawan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, salah satu diantaranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan tersebut jelas harus pengawasan internal dan kepemimpinan dengan baik.

Sehingga dengan demikian kunci pengembangan perusahaan terletak pada kinerja karyawannya, yang berarti bahwa jika perusahaan ingin senantiasa eksis, maju dan berkembang, maka ia harus meningkatkan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2 Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3 Pengawasan internal dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- 4 Hubungan pengawasan internal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta. Adapun saran-saran yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data hasil questionare diperoleh indek pengawasan internal berdasarkan skala likert sebesar 3.86, yang berarti pengawasan internal dinilai sudah cukup baik, sehingga dengan demikian perlu dipertahankan kualitasnya, bahkan kalau perlu lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan attitude kerja karyawan, sumber daya untuk menggerakkan roda aktifitas kegiatan perusahaan, kepemimpinan serta pembenahan struktur organisasi
2. Berdasarkan data hasil questionare diperoleh indek kepemimpinan berdasarkan skala likert sebesar 3.92, yang berarti kepemimpinan dinilai warga belajar sudah cukup baik, namun agar hasilnya lebih baik lagi, maka perlu ditingkatkan lagi dengan cara memperbaiki pengambilan keputusan, peningkatan partisipasi kepemimpinan, orientasi pimpinan terhadap prestasi karyawan, motivasi pimpinan serta peningkatan reward and punishment pimpinan atas kinerja karyawan.
3. Berdasarkan data hasil questionare diperoleh indek Kinerja Karyawan berdasarkan skala likert sebesar 3.82, yang berarti kinerja karyawan dinilai sudah cukup baik, namun agar hasilnya lebih memuaskan mereka lagi, maka perlu meningkatkan upaya-upaya kepuasan mereka dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan sesuai mekanisme, kemampuan kerja tim karyawan, kemampuan karyawan untuk saling mengisi dan mendukung, kedisiplinan jam masuk dan pulang karyawan sesuai waktu, absensi, serta tanggung jawan kerjasama karyawan yang penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
Bambang Hartadi. (1999). *Sistem pengawasan internal*. Yogyakarta: BPFE.

- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Semarang). Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Eka Nuraini Rachmawati. (2004). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta:
- Hadari Nawawi. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: UGM Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.