

MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA DI KELURAHAN DUREN JAYA KOTA BEKASI

30

Bintang Nurpati

Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
b.narpati@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengukur dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap peningkatan efektivitas kerja di Kelurahan Duren Jaya Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa deskriptif kuantitatif yang melibatkan seluruh pegawai Kelurahan Duren Jaya Bekasi dengan menggunakan teknik *random sampling* dengan proporsional *random sampling* sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner yang didukung dengan metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier ganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Ada pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kelurahan Duren Jaya Bekasi; Ada pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kelurahan Duren Jaya Bekasi; Ada pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Kelurahan Duren Jaya Bekasi. Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan dapat menjadikan efektivitas kerja pegawai Kelurahan Duren Jaya Bekasi lebih meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, pengawasan dan efektivitas kerja.

IMPROVING WORK EFFECTIVENESS THROUGH LEADERSHIP LEADERSHIP AND SUPERVISION IN THE DUREN JAYA DISTRICT, BEKASI CITY

ABSTRACT

The purpose of this research to measure the impact of the influence of leadership and supervisory styles on increasing work effectiveness in the Duren Jaya District of Bekasi. The method used in this research is to use quantitative descriptive analysis involving all employees of Kelurahan Duren Jaya Bekasi using random sampling techniques with proportional random sampling of 35 (thirty-five) people.

The data collection technique used is the questionnaire method which is supported by the documentation method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the study

it can be concluded that: There is a significant positive influence between Leadership Style on employee work effectiveness in Kelurahan Duren Jaya Bekasi; There is a significant positive effect between Supervision on employee work effectiveness in Kelurahan Duren Jaya Bekasi; and There are Significant positive influence between Leadership and Supervision Style on the work effectiveness of employees of Kelurahan Duren Jaya Bekasi. Leadership and Oversight Style can make the work effectiveness of Duren Jaya Bekasi Urban Village employees increase. The results of this study indicate that the Leadership Style 23% and Supervision have a 47% influence on increasing employee work effectiveness.

Keywords: leadership style, supervision and work effectiveness

Diterima: 16 Maret 2020; Direvisi: 31 Maret 2020; Diterbitkan: 30 April 2020

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari seorang atasan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi dan memiliki pengaruh terhadap bawahannya, salah satunya adalah atasan dapat melimpahkan tugas atau mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan. Dalam pendelegasian ini yang diperlukan oleh seorang pemimpin adalah sebaiknya atasan mengetahui kemampuan dari bawahannya sehingga operasional dapat berjalan lancar. Hal lain yang dilakukan dari seorang pemimpin adalah melakukan kegiatan briefing setiap hari untuk dapat memantau atau memonitoring aktifitas yang dilakukan oleh bawahannya. Melalui briefing yang dilakukan setiap hari ataupun secara berkala, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada institusinya dan memberikan solusi atas permasalahan tersebut.

Lembaga kelurahan merupakan daerah kota atau kabupaten yang berada di bawah kecamatan. Setiap kelurahan memiliki kebijakan – kebijakan untuk membina dan mengawasi para aparatnyaa. Melalui pengawasan yang melekat pada setiap pegawai, diharapkan akan mampu menaikkan efektivitas kerja. Pengawasan tidak hanya dilakukan oleh pimpinan semata namun juga

oleh seluruh pegawai. Dengan adanya pengawasan yang bersinergi maka akan menghasilkan peningkatan efektivitas kerja dan kemampuan dalam melayani warga sekitarnya. Dengan adanya lembaga kelurahan, dimaksudkan untuk membantu masyarakat dalam hal masalah pelayanan kependudukan misalnya dalam pembuatan e-KTP dan berbagai kegiatan lainnya seperti penyuluhan tentang bahaya narkoba, demam berdarah dan sebagainya yang memiliki fungsi sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat. Sebelum pelayanan warga dilimpahkan ke kecamatan maka kelurahan adalah tempatnya warga untuk memberikan pelayanan terlebih dahulu.

Pada kelurahan Duren Jaya Bekasi, efektivitas kerja dalam hal pelayanan terhadap warga perlu ditingkatkan melalui pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Namun untuk meningkatkan efektivitas kerja bukanlah semata menjadi tanggung jawab atasan saja, namun dari seluruh pegawai yang ada di kelurahan Duren Jaya Bekasi agar pekerjaan lebih cepat selesai dan memangkas birokrasi yang tidak penting, rekan sejawatpun memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja sesama karyawan. Melalui efektivitas kerja ini, diharapkan akan meningkatkan kinerja para pegawai di

lingkungan kelurahan Duren Jaya Bekasi sehingga pelayanan menjadi lebih cepat dan tepat dan memberikan kepuasan kepada warganya.

KAJIAN TEORETIK

Gaya Kepemimpinan

- a. Kemampuan dalam Mengambil Keputusan.
Pengambilan keputusan adalah tindakan yang diperlukan dalam memutuskan suatu masalah.
- b. Kemampuan dalam Memotivasi bawahan.
Kemampuan Memotivasi terutama bawahan untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas.
- c. Kemampuan dalam berkomunikasi.
Kemampuan komunikasi diperlukan dalam memberikan arahan dan pandangan terhadap bawahan.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
Pemimpin harus dapat mengendalikan bawahan agar dapat diberikan arahan untuk mencapai sasaran bagi organisasi.
- e. Kemampuan Mengendalikan Emosional.
Seorang pemimpin harus dapat mengendalikan emosi agar kondisi organisasi dapat berjalan normal.

Pengawasan

Menurut (Terry, 2006) pengawasan sebagai evaluasi prestasi kerja dan menerapkan tindakan korektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Maringan, Masry, 2004) menjelaskan mengenai fungsi pengawasan :

- a) Memiliki rasa tanggung jawab yang lebih bagi petugas yang diberikan wewenang dalam melaksanakan tugas
- b) Mengarahkan kepada pegawai untuk bekerja sesuai dengan SOP
- c) Mencegah terjadinya penyimpangan agar tidak terjadi kerugian

Beberapa kriteria pengawasan yang efektif dalam pekerjaan adalah :

- a Pengawasan yang efektif mendukung kebutuhan kegiatan (aktivitas)
- b Pengawasan yang efektif melaporkan adanya penyimpangan yang terjadi
- c Pengawasan yang efektif memiliki pandangan ke depan
- d Pengawasan yang efektif adalah objektif
- e Pengawasan yang efektif bersifat uwas/fleksibel
- f Pengawasan yang efektif memiliki keserasian dengan pola organisasi
- g Pengawasan yang efektif bersifat ekonomis
- h Pengawasan yang efektif mudah dimengerti
- i Pengawasan yang efektif diikuti dengan perbaikan/koreksi

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut (Siagian, 2014) merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu dengan menghitung biayanya. Menurut (Martoyo, 2000) mengenai efektivitas yaitu kemampuan seseorang menggunakan sarana dan prasarana secara tepat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Indikator-indikator efektivitas kerja menurut (M. Hasibuan, 2003) yaitu :

- a. Kuantitas Kerja
Merupakan volume kerja yang dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan didapat selama bekerja.
- b. Kualitas Kerja
Sikap yang ditunjukkan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan hasil dan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan Waktu
Penggunaan masa kerja agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kelurahan Duren Jaya Bekasi yang berlokasi di kota Bekasi Jawa Barat. Populasi dan sample adalah seluruh pegawai kelurahan Duren Jaya Bekasi. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* yaitu dengan *purposive sampling* dengan 35 (tiga puluh lima) pegawai yang ada pada kelurahan Duren Jaya Bekasi.

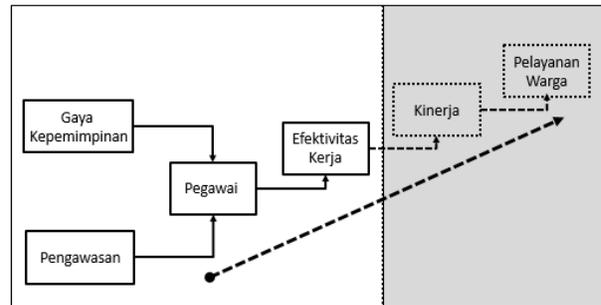
Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan penyebaran kuesioner dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kerangka Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Melalui SDM yang handal, diharapkan permasalahan – permasalahan yang timbul dapat diselesaikan dengan win – win solution artinya tidak ada yang mersa dirugikan. Untuk meningkatkan efektivitas kerja di kelurahan Duren Jaya Bekasi, pada dasarnya dipengaruhi oleh seorang pemimpin atau atasan yang memiliki pengetahuan dalam semua bidang di kelurahan. Melalui gaya kepemimpinan inilah seorang atasan dapat memerintahkan anak buahnya atau pegawainya untuk bekerja secara efisien dengan tidak membuang waktu, biaya, tenaga dan prosedur dengan tujuan agar efektivitas kerja tercapai.

Begitu pula dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan, melalui pengawasan inilah seorang pimpinan akan dapat memonitor secara berkelanjutan para pegawainya untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya melalui efektivitas kerja yang diciptakannya. Dengan demikian gaya kepemimpinan dan pengawasan akan dapat

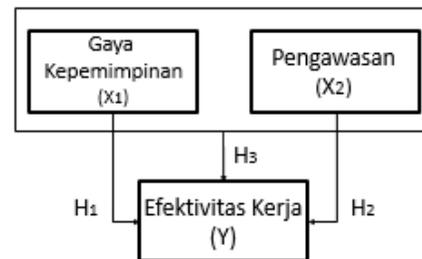
mempengaruhi efektivitas kerja para pegawai di lingkungan kerjanya.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pada gambar 1, dengan adanya gaya kepemimpinan dan pengawasan yang melekat pada setiap pegawai, diharapkan akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan peningkatan efektivitas pegawai ini diharapkan pula adanya peningkatan pada kinerja pegawai dan juga kinerja institusi secara keseluruhan sehingga berdampak pada meningkatkannya pelayanan kepada masyarakat akan menjadi lebih baik. Masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah apakah dengan adanya gaya kepemimpinan dan pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai atau mana yang lebih dominan diantara kedua variabel tersebut

Hipotesis



Gambar 2. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

Pada gambar 2 dapat dijelaskan Hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

1. H1 : Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja karyawan
2. H2 : Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja karyawan
3. H3 : Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan secara simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) for windows versi 24.0 pada uji validitas dihasilkan untuk masing-masing variabel bebas dan terikatnya adalah valid. Hal ini menunjukkan adanya korelasi setia butir dengan total skornya (Sugiyono, 2013) sesuai tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	r - hitung			r-tabel (5%, N=300)	Keterangan
	G Pemimpin (X1)	Pengawasan (X2)	Efektivitas Kerja		
1	0.857	0.601	0.723	0.3338	valid
2	0.723	0.788	0.776	0.3338	valid
3	0.796	0.766	0.674	0.3338	valid
4	0.802	0.768	0.851	0.3338	valid
5	0.695	0.663	0.770	0.3338	valid
6	0.725	0.677	0.780	0.3338	valid
7	0.626	0.745	0.762	0.3338	valid

Suatu variabel dapat dikatakan menjadi reliable bila dapat memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (N. dalam Ghozali, 2006). Dalam uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach Alfa dari total skor di atas 0.60 seperti tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1_Kepemimpinan	0.863	7
X2_Pengawasan	0.839	7
Y_Efektivitas Kerja	0.878	7

Uji normalitas dihasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) atau dengan melihat histogram dari residualnya (I. Ghozali, 2011). Nilai tolerance dihasilkan sebesar 1,270 yang berarti di atas 0,10 dan di bawah nilai VIR sebesar 10 (I. Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas menghasilkan nilai korelasi antara Kepemimpinan dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai 0,145 sedangkan untuk Pengawasan dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai 0,432. Nilai korelasi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (I. Ghozali, 2011). Nilai uji autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson dihasilkan sebesar 1,618 yaitu berada diantara $1,577 < 1,618 < 2,723$ dengan pengertian tidak adanya kesalahan pengganggu pada periode t (I. Ghozali, 2011). Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = -2,988 + 0,340 X_1 + 0,758 X_2$ (I. Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu 78,5 % (Kuncoro, 2010). Dalam uji t secara parsial diperoleh nilai Kepemimpinan sebesar 3,575 dengan sig dibawah 0,05 dan Pengawasan sebesar 7,397 dengan sig dibawah 0,05. Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam

menerangkan variasi variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2010).

Uji secara Simultan ($F_{\text{-test}}$) diperoleh nilai 58,325 dan sig 0,00. Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2010).

Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan terhadap para pegawai Kelurahan Duren Jaya Bekasi didapatkan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kelurahan Duren Jaya Bekasi. Dari hasil penelitian yang diuraikan di atas, maka efektivitas kerja masih dapat ditingkatkan lagi bila pengelolaan kearsipan dapat ditingkatkan dengan sarana penyimpanan dokumen berupa rak dan juga tersedianya ruang penyimpanan secara khusus yang tertata dengan rapi dan baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan terhadap pegawai Kelurahan Duren Jaya Bekasi. Adanya pelatihan Pengawasan dapat mempercepat pemasukan atau pemanggilan data untuk dapat diproses serta mempermudah dan melancarkan pelayanan kepada warga sekitar.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data yang telah dilakukan, didapat regresi linier berganda yaitu $Y = -2,998 + 0,340X_1 + 0,758X_2$. Kemudian dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa perubahan yang terjadi pada variabel terikat searah dengan perubahan yang terjadi pada variabel bebas, hal ini disebabkan oleh koefisien X_1 dan X_2

yang positif. Sumbangan Relatif (SR) Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 78,50% dan SR Pengawasan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 48,0%. Sedangkan SE X_1 terhadap Y sebesar 23,87% dan SE X_2 terhadap Y sebesar 49,71%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap efektivitas kerja dibandingkan dengan variabel Pengawasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan pada Kelurahan Duren Jaya Bekasi, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada kelurahan Duren Jaya Bekasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja dari pegawai kelurahan. Selain kepemimpinan, pengawasan memiliki peran yang penting pula dalam efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Kepemimpinan dan pengawasan sangat diperlukan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di kelurahan Duren Jaya Bekasi.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang sesuai pada kelurahan Duren Jaya Bekasi. Seluruh komponen pegawai dalam institusi ini dilibatkan dalam rapat berkala dan pengambilan keputusan. Dengan keterlibatan para pegawai dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin, dapat menjadikan para pegawai merasa diperhatikan oleh pemimpin dan merasakan adanya jiwa memiliki institusi yang menjadikan para pegawai menjaga *image* institusi, sehingga pelayanan kepada warganya dapat memberikan rasa kepuasan

SARAN

Pengawasan yang melekat dilakukan baik dari seorang pemimpin dan juga sebaiknya sesama karyawan dalam memonitoring pekerjaan. Pengawasan ini sangat dibutuhkan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada kelurahan ini. Dengan melakukan pengawasan melekat,

maka hal – hal yang bersifat birokrastis maupun kesalahan-kesalahan dapat diminimalisir atau bahkan dapat dihindari sehingga pelayanan kepada warga dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang sebaiknya mendukung pada pelaksanaan pengawasan yang dilakukan baik dari pimpinan dan seluruh komponen kerja dalam suatu institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19. *Edisi Kelima Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, N. dalam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, mudrajad. (2010). Metode kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. In *System*.
- Maringan, Masry, S. (2004). *Dasar - Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE Jogjakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke-6). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. CV. Alfabeta Bandung. [https://doi.org/10.1016/S0969-4765\(04\)00066-9](https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9)
- Syarifudin, E. (2004). TEORI KEPEMIMPINAN. *ALQALAM*, 21(102), 459. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.