



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri

Agung Riskiansyah , Amelia Anwar

Universitas Mitra Indonesia

Email ; agungriskiansyah26@gmail.com ameliaanwar@umitra.ac.id

Abstract. Leadership is a central issue in agency management and largely determines the success or failure of management activities. The success of a leader with his leadership will support the formation of an effective leadership style. Decision taken by a leader has a big influence on the continuity of activities and development of the institution. The development of an agency depends on its leader. If the agency is led well and correctly, the agency will develop rapidly, and vice versa, if the company is not led well, the company will not develop well either. So the figure of a leader is very influential in the company. As a leader, you need to pay attention to your leadership because your leadership style can be an example for other employees. A leader can have a positive or negative impact on the performance of the employees he leads. Because leadership is a force of enthusiasm and creative moral force that is able to influence members to change their attitudes so that they can work in accordance with the wishes of the leader. So a leader must be able to study the character of his employees so that he can evaluate himself and find out whether his leadership is in line with his employees' expectations.

Keywords: Transformational, Supervision and Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak. Kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan instansi dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen. Keberhasilan seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang dimiliki akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan instansi. Perkembangan suatu instansi itu tergantung pada pemimpinnya. Jika instansi tersebut dipimpin dengan baik dan benar maka instansi tersebut akan berkembang dengan pesat, begitu pula dengan sebaliknya jika perusahaan tersebut dipimpin dengan tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik pula. Sehingga tokoh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam perusahaan. sebagai seorang pemimpin memimpin itu perlu diperhatikan karena gaya dalam memimpin dapat menjadi contoh pada pegawai lainnya. Seorang pemimpin bisa memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena pimpinan merupakan kekuatan semangat serta kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. Jadi seorang pemimpin harus mampumempelajari karakter pegawainya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah kepemimpinan telah sesuai dengan harapan pegawainya.

Kata Kunci : Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja , Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Menurut Robbins (2017 :262) kepemimpinan transformasional adalah parapemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengankeramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang idealsemuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitasorganisasi yang lebih baik.

Menurut Handoko (2016 : 359), “Pengawasan dapat didefenisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.”, Menurut Siagian (2018 : 258), “Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagaikegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”. Pelaksanaan kegiatan pengawasan diharapkan dapat meningkatkan

Kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan. Manajer sering memberikan penilaian yang menganggap manajemen pengawasan tidak begitu penting. Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang di anut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari.

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan dalam kenyataannya para karyawan kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Rendahnya kinerja setiap pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan yang dapat dilihat dari sering menunda pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan pegawai Perum DAMRI Cabang Lampung menjadi menurun dan mengakibatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Akibat dari ketidak tegasan pemimpin dalam menangani masalah bawahan, membuat semakin banyaknya pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang belum terselesaikan menjadi menumpuk.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan, dan kontingensi. Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruhi oleh Burns. Menurut (Yulk, 2013;290) “Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.”

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard (Bass, 2012,221) mengatakan sebagai berikut:

“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”. Maksudnya yaitu

Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan mengembangkan suatu lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan yang visi bisa dibagi. Sedangkan (Tracey, J. B., 2016,51) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: “*The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives*”. Maksudnya yaitu proses mempengaruhi perubahan besar dalam sikap dan asumsi anggota organisasi dan membangun komitmen untuk misi atau tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota Organisasi. Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Bass, 2012,221) faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- a) Karisma
- b) Inspirasional
- c) Perhatian Individual
- d) Stimulus Intelektual

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Yulk, 2013,292) terdapat beberapa indikator dari kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna

efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut (Manullang, 2014,127) menyatakan “Pengawasan” adalah suatu proses menetapkan pekerjaan apa yang sudah di laksanakan penilainnya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana rencana semula.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Kadarisman (2015: 194), fungsi pengawasan kerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencanarencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan denganhasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencanarencana tersebut dimodifikasi.

Indikator Pengawasan Kerja

Menurut (Handoko, 2011,371) agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria atau indikator tertentu, yaitu:

1. Akurat Informasi tentang keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dan sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan, koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.
2. Tepat waktu Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan- penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau akan mengakibatkankerusakan paling fatal.
5. Realistis secara ekonomis Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau

paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut. Titik berat pengawasan yang sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011,74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja , kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut (Locke, 2012,210) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Berdasarkan definisi – definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian Kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013,69) “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Menurut (Usman, 2011,487) “Penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

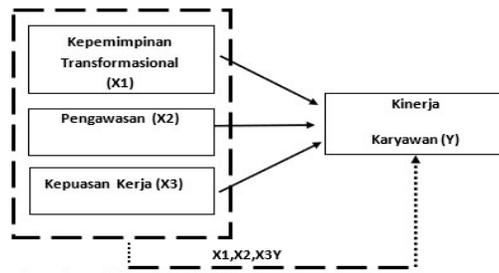
Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian ini adalah

penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Variabel Bebas (Independent) Variabel Terikat (Dependent)

Gambar 1



Sumber : Di kembangkan oleh peneliti, 2018

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perum DAMRI Cabang Lampung, Bandar Lampung Provinsi Lampung dan penelitian dilaksanakan pada Maret- Agustus 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Uji Validitas

a. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel pemimpin Transformational

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 21.0*, diperoleh data validitas menggunakan koefisien korelasi pearson dan reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* data dikatakan valid apabila hasil uji rhitung > rtabel menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,232 dengan jumlahresponden 68

Tabel 1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas kepemimpinan Transformasional (X1)

Item	Koef. Validitas (R)	R _{tabel}	Keterangan
KT1	0.751	0,232	Valid
KT2	0.709	0,232	Valid
KT3	0.612	0,232	Valid
KT4	0.767	0,232	Valid
Koefisien Reliabilitas (AlphaCronbach)	0.747		Reliabel

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,232) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid Reliabilitasnya, Menggunakan program SPSS, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :
4. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel
5. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6 maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30). Maka dapat di simpulkan Nilai ini lebih besar dari 0,6 hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformal adalah reliabel.
 - c. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel pengawasan kerja Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 21.0*, diperoleh data validitas menggunakan koefisien korelasi pearson dan reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* sebagai berikut :

Tabel 1.2

Uji Validitas dan Realibilitas Variabel pengawasan(X2)

Item	Koef. Validitas (R)	Rtabel	Keterangan
KP1	0.793	0,232	Valid
KP2	0.799	0,232	Valid
KP3	0.778	0,232	Valid
KP4	0.720	0,232	Valid
KP5	0.677	0,232	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	0.809		Reliabel

pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel (0,232) dan

bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

4. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel
5. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
6. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
7. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari $0,6$ (Priyatno, 2013: 30). Maka dapat disimpulkan Nilai ini lebih besar dari $0,6$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah reliabel
8. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel kepuasan kerja Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 21.0*, diperoleh data validitas menggunakan koefisien korelasi pearson dan reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* sebagai berikut

Tabel 1.3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kepuasan kerja(X3)

Item	Koef. Validitas (R)	R _{tabel}	Keterangan
KK1	0.802	0,232	Valid
KK2	0.863	0,232	Valid
KK3	0.840	0,232	Valid
KK4	0.651	0,232	Valid
KK5	0.705	0,232	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	0.830		Reliabel

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel ($0,232$) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid Reliabilitasnya, Menggunakan program SPSS, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :
4. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel
5. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari $0,6$ (Priyatno, 2013: 30). Maka dapat di simpulkan Nilai ini lebih besar dari $0,6$ halini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja aryaawan adalah reliabel
- c. Uji Validitas dan Realibilitas kinerja Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 21.0*, diperoleh data validitas menggunakan koefisien korelasi pearson dan reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* sebagai berikut.

Tabel 1.4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja (Y)

Item	Koef. Validitas (R)	R _{tabel}	Keterangan
KNJ1	0.806	0,232	Valid
KNJ2	0.784	0,232	Valid
KNJ3	0.776	0,232	Valid
KNJ4	0.768	0,232	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	0.811		Reliabel

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *program SPSS 22.0 for windows* dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel ($0,232$) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid Reliabilitasnya, Menggunakan program SPSS, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :
4. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel
5. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari $0,6$ (Priyatno, 2013: 30). Maka dapat di simpulkan Nilai ini lebih besar dari $0,6$ halini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variable kepemimpinan transformational, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah reliabel

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik mutlak diperlukan sebelum pengujian regresi linear berganda dilakukan. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut terbebas dari asumsi-asumsiklasik statistik. Ada empat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum analisis regresi linear berganda dapat dilakukan, yaitu : uji normalitas data, uji multikolinieritas, ujiautokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dalam melakukan pengujian asumsi klasik, penulis menggunakan bantuan *software* SPSS

a. Uji Normalitas Data

Tabel 1.5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38539310
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.093
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.092
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		.092
99% Confidence Interval	Lower Bound	.084
	Upper Bound	.099
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov di atas, di dapat nilai p-value asymp.sig) 0,92. Pengujian akan menolak Ho jika p-value $< \alpha(5\%)$. Hasil pengujian menunjukkan p-value lebih besar dari $\alpha(0.05)$ maka, Ho diterima yang artinya residual telah berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian InflatedFactor*) dan nilai *tolerance*. Hasil pengujian ini dapatdilihat dalam tabel di bawah

Tabel 1.6
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.324	2.104		.629	.531		
	X.1	.354	.129	.285	2.753	.008	.866	1.155
	X.2	.178	.088	.219	2.018	.048	.787	1.271
	X.3	.266	.088	.335	3.033	.003	.761	1.314

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 1.6 tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau korelasi yang tinggi antara variabel independent.

c. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi apakah terdapat autokorelasi, maka dapat digunakan uji Durbin-Watson. Kriteria pemeriksaan asumsi autokorelasi residual dengan menggunakan Durbin-Watson adalah tolak H_0 jika $2 < d_{hitung} < 4 - d_u$ atau $d_{hitung} < d_L$, dan terima dalam hal sebaliknya, dengan hipotesis :

H_0 : tidak terdapat autokorelasi

H_1 : terdapat autokorelasi

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh hasil sebagai berikut:

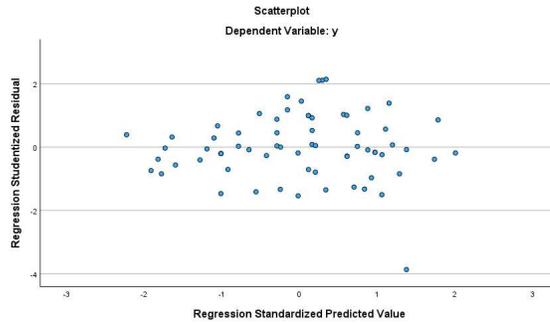
Tabel 1.7 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.751	.744	2.26282	1.561

Berdasarkan Tabel 1.7 diperoleh bahwa nilai $d_{hitung} = 1.461$ dan pada tabel Durbin Watson dengan $N = 60$ dan $k = 3$ didapat $d_L = 1.480$ dan $d_u = 1.689$. karena $d_L > d_{hitung}$, maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dengan melihat hasil dari *scatterplot* antara data residu yang telah distandarkan (S_{dresid}) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah distandarkan (Z_{pred})



Hasil dari scatterplot ditampilkan pada gambar di atas. Dari *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik- titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0 saja melainkan menyebar di atas dan di bawah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas pada data residual Berdasarkan seluruh hasil pengujian di atas, tidak diperoleh pelanggaran terhadap asumsi regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Jadi pengujian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial *Kepemimpinan Transformasional (X1)*, *Pengawasan (X2)*, dan *Kepuasan Kerja (X3)* terhadap *Kinerja (Y)*. Berikut ini merupakan persamaan regresi berganda yang telah diolah menggunakan software SPSS 21 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.8

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.324	2.104		.629	.531		
	X.1	.354	.129	.285	2.753	.008	.866	1.155
	X.2	.178	.088	.219	2.018	.048	.787	1.271
	X.3	.266	.088	.335	3.033	.003	.761	1.314

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh nilai parameter konstanta dan nilai parameter penduga untuk melengkapi model regresi yang sudah dirumuskan sebelumnya. Persamaan regresi linear berganda (model regresi) yang terbentuk adalah sebagai berikut

$$Y = 1.324 + 0,354X_1 + 0,178X_2 + 0.266X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas diperoleh interpretasi sebagai berikut

- a. Koefisien konstanta sebesar 1.32 memiliki arti jika variabel independen (kepemimpinan transformasional, Pengawasan dan kepuasan kerja) bernilai konstan, maka nilai kinerja mengalami peningkatan sebesar 1.324 satuan.
- b. Koefisien regresi pengawasan sebesar 0.354 menyatakakan bahwa pengawasan berhubungan positif dengan kinerja. hal ini memiliki arti bahwa kinerja akan mengalami tingkatan sebesar 0.354 satuan untuk setiap peningkatan 1 persen pengawasan dan asumsi variabel lain seperti kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah konstan
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja 0.178 menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja. hal ini memiliki arti bahwa kinerja akan mengalami tingkatan sebesar 0.178 satuan untuk setiap peningkatan 1 persen kepuasan kerja dan asumsi variabel lain seperti kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial adalah konstan
- d. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional 0.266 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja. hal ini memiliki arti bahwa kinerja akan mengalami tingkatan sebesar 0.266 satuan untuk setiap peningkatan 1 persen kepemimpinan transformasional dan asumsi variabel lain seperti kepuasan kerja dan kompensasi finansial adalah konstan.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besaran R Square digunakan untuk mengukur goodness of fits garis regresi. Tabel di bawah merupakan hasil dari pengujian koefisien determinasi. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,405, jadi dapat disimpulkan bahwa 76.1% variabel kinerja kerja dapat diterangkan oleh variabel *Kepemimpinan Transformational (X1)*, *pengawasan (X2)*, dan *Kepuasan Kerja (X3)*. Sedangkan sisanya sebesar 23.9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1.9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	PRESS
1	.637 ^a	.405	.377	2.441	439.250
a. Predictors: (Constant), X.3, X.1, X.2					
b. Dependent Variable: y					

Uji Simulation F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyaipengaruh secara bersama- sama atau simultan terhadap

variabel dependen. Uji Statistik F ini merupakan pengujian yang diperlukan dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA seperti yang penulis tampilkan pada tabel 1.9

- Hipotesis yang penulis ajukan untuk penelitian ini adalah :
H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara
H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara
H_o diterima apabila F hitung < F tabel atau Signifikansi F hitung > α
H_o ditolak apabila F hitung > F tabel atau Signifikansi F hitung < α

Tabel 1.10 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.749	3	86.583	14.535	<.001 ^b
	Residual	381.237	64	5.957		
	Total	640.985	67			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), X.3, X.1, X.2						

Dari tabel dapat dilihat nilai signifikansi F sebesar 0,001. Pengujian akan menolak H_o jika p-value < α . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka p-value (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara *Kepemimpinan Transformasional (X1)*, *Pengawasan (X2)*, dan *Kepuasan Kerja (X3)* terhadap *Kinerja (Y)*

Uji Parsial T

Uji statistik digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. pengujian parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengambil keputusan atas ketiga hipotesis yang telah diduga sehingga dapat menjawab dan memberikan kesimpulan atas ketiga rumusan masalah dalam penelitian. Dalam pengujian ini jika t hitung > t tabel atau signifikansi t hitung (p-value) < α , maka ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Tabel 1.11 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.324	2.104		.629	.531		
	X.1	.354	.129	.285	2.753	.008	.866	1.155
	X.2	.178	.088	.219	2.018	.048	.787	1.271
	X.3	.266	.088	.335	3.033	.003	.761	1.314
a. Dependent Variable: y								

Pada tabel diatas terdapat kepemimpinan tranformational (X1) terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung $2.753 >$ dari t tabel 1.996 dengan probabilitas sig $0,008 \leq 0,05$, hipotesis nol (H_0) ditolak (H_a) diterima pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung $2.018 >$ dari t tabel 1.996 dengan probabilitas sig $0,048 \leq 0,05$, hipotesis nol (H_0) ditolak (H_a) diterima kepuasan (X3) terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung $3.033 >$ dari t tabel 1.996 dengan probabilitas sig $0,003 \leq 0,05$, hipotesis nol (H_0) ditolak (H_a) diterima

Pembahasan

a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa t-hitung koefisien kepemimpinana transformasional adalah 2.753 , sedang t-tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha=0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t-tabel, nilai α dibagi 2 menjadi $0,025$ dan $df=66$ (didapat dari rumus $n-2$, dimana n adalah jumlah data, $68-2=66$). Didapat t-tabel adalah $1,996$ Variabel kepemimpinan memiliki nilai p-value $0,008 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung $>$ t-tabel, ($2.753 > 1.996$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kepemimpinana transformasional secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Perum damri

b. Pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa t-hitung koefisien pengawasan adalah 2.018 , sedang t-tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha=0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t-tabel, nilai α dibagi 2 menjadi $0,025$ dan $df=66$ (didapat dari rumus $n-2$, dimana n adalah jumlah data, $68-2=66$). Didapat t-tabel adalah $1,996$ Variabel kepemimpinan memiliki nilai p-value $0,048 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung $>$ t-tabel, ($2.018 > 1.996$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien pengeawasan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Perum damri

c. Pengaruh kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa t-hitung koefisienkepuasan kerja adalah 3.033 , sedang t-tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha=0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t-tabel, nilai α dibagi 2 menjadi $0,025$ dan $df=66$ (didapat dari rumus $n-2$, dimana n adalah jumlah data, $68-2=66$). Didapat t-tabel adalah $1,996$ Variabel kepemimpinan memiliki nilai p-value $0,003 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung $>$ t-tabel, ($3.033 > 1.996$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Perum

damri

- d. Pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1), pengawasan (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Usman (2009:307) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dan teori dari Sedarmayanti (2011:239) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Jika karyawan menganggap bahwa kepemimpinan transformasional seorang pemimpin kepada pegawai sesuai maka akan makin tinggi pula kepuasan kerja yang karyawan rasakan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat ini juga mengacu pada penelitian empirik yang dilakukan oleh Dwijayanti (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat korelasi sangat kuat. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Arthawan dan Mujiati (2017), yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai perum damri disebabkan karena apabila dilihat dari hasil analisis deskripsi data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja sudah mencapai kategori mampu, artinya gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh pegawai perum damri sudah sangat baik. Hal ini didukung oleh hasil sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perum damri. Berdasarkan hasil sumbangan pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional harus diikuti dengan kepuasan kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa tidak puas walaupun gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan sudah bagus maka kinerja yang tinggi akan sulit dicapai. Oleh karena itu, kepuasan kerja sama pentingnya, dan pengawasan dengan gaya kepemimpinan transformasional untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai

perum damri. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan pada pengawasan dan kepuasan kerja perum damri sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari sikap pimpinan yaitu:

- a) mampu menjadi inspirator, mampu menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap visi dan misi organisasi, dan lebih banyak melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.
- b) mampu berkomunikasi secara intensif dengan pegawai dan mampu mendorong bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan dengan optimis,
- c) mampu mengawasi kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan perspektif baru.
- d) mampu memperhatikan dan memperlakukan bawahannya secara individual dengan baik, dan mampu mengembangkan kelebihan pribadi setiap pegawainya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Perum Damri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum damri secara parsial dapat dikatalan H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- 2) Pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum damri secara parsial dapat dikatalan H_0 di tolak dan H_2 diterima.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri secara parsial dapat dikatalan H_0 di di tolak dan H_3 di terima.
- 4) Kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri

Saran

a. Bagi Perusahaan

Pimpinan Perum Damri hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kinerja.

b. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan transformasional ,pengawasan

dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan dan menjadikan evaluasi.

c. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat memperbesar jangkauan objek penelitian yang dapat dilakukan padaperum damri guna memperoleh gambaran yang lebih jelas, serta dengan menambah jumlah responden untuk mengetahui fenomena yang sama juga terjadi.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI). Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV