

PENGARUH PENGAWASAN MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PERTAMINA STASIUN BOSTER 2 LONG IKIS KABUPATEN PASER

ALFIAN NUR¹

Abstrak

Alfian Nur. Pengaruh Pengawasan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser. Dibimbing oleh Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, Ms selaku pembimbing I dan Drs. Muhammad Noor, M.Si selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser. Adapun indikator yang akan diukur dari variabel pengawasan manajer (X) yaitu pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, tolong-menolong, motivasi dan kebijakan. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai (Y) indikator yang akan diukur adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama. Kemudian untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan dengan melakukan penelitian kepustakaan (Library Research) dan penelitian lapangan (Field Work Rsearch) yang terdiri dari kuisisioner, wawancara, serta observasi. Selanjutnya untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan uji statistik menggunakan regresi linier sederhana, dimana analisis bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (pengawasan menejer) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan dengan beberapa analisis statistik, menunjukkan bahwa pengawasan manajer mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser.

Kata Kunci: Pengawasan, Manajer, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: alfiannur253@gmail.com

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan. Oleh karena itu, karyawan mempunyai peranan penting dalam membentuk/mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula, karyawan mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam bidang bisnis modern, istilah manajer dan manajemen sering kali diucapkan. Tidak dapat kita bayangkan perusahaan-perusahaan modern, tanpa adanya manajer dan aktifitas manajemen. Sering kali kita mendeukang ungkapan bahwa manajemen merupakan sebuah proses. Hal tersebut memanglah demikian, oleh karena sebagai proses, manajemen memerlukan waktu, untuk melaksanakannya. Ingat saja pada aktivitas perencanaan yang jelas memerlukan waktu dalam hal menyusun atau merancanginya; disamping itu, tindakan pengorganisasian, tindakan memimpin dan menggerakkan dan tindakan pengawasan dengan sendirinya juga memerlukan waktu.

Oleh karena elemen-elemen dalam proses manajemen yang dikemukakan dilaksanakan berulang, orang juga sering menggunakan istilah siklus manajemen . Sebuah proses merupakan suatu cara sistematis untuk melaksanakan hal-hal tertentu. Aktivitas-aktivitas dalam hal melaksanakan proses manajemen merupakan kegiatan yang paling berkaitan.

Perencanaan, misalnya, mengandung arti bahwa para manajer berfikir sehubungan dengan tujuan-tujuan dan tindakan-tindakan mereka untuk masa mendatang. Tindakan perencanaan yang biasa dilakukan oleh para manajer biasanya didasarkan atas metode, rencana atau logika tertentu.

Perorganisasian mengandung makna bahwa para manajer mengoordinasi sumber-sumber daya manusia dan sumber-sumber daya material yang tersedia pada mereka pada organisasi dimana mereka bergerak, untuk diarahkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang dirumuskan dalam rencana atau perencanaan yang ada. Koordanisasi baik, membantu pencapaian efektivitas organisasi yang bersangkutan.

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan/organisasi (Siagian, 2003: 25).

Tercapainya tujuan perusahaan/organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas, adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja

yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan perusahaan/organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya.

Para manajer harus berpikir secara analitis dan konseptual. Untuk berpikir secara analitis, seorang manajer harus mampu mengurai sebuah problem dalam komponen-komponennya, kemudian ia perlu menganalisis komponen-komponen tersebut, setelah mana ia harus dapat mengajukan suatu pemecahan yang tepat.

Tetapi, hal yang lebih penting adalah bahwa sebagai seorang manajer ia harus pula merupakan seorang pemikir konseptual, yang mampu memandang seluruh tugas yang ada didalam abstraksinya dan menghubungkannya dengan tugas-tugas lainnya. Perlu diketahui bahwa berpikir tentang tugas tertentu dalam kaitannya dengan implikasinya lebih luas bukanlah suatu tugas yang mudah. Tetapi, ia adalah esensial apabila seorang manajer ingin bekerja kearah pencapaian tujuan-tujuan organisasinya, baik secara keseluruhan, maupun kearah tujuan-tujuan suatu kesatuan individual tertentu.

Para manajer perlu menyisihkan waktu mereka untuk berperan sebagai pihak yang menengahi perselisihan-perselisihan yang terjadi, dan penyelesaian perselisihan demikian harus dilaksanakan dengan cepat, sebelum persoalan menjadi rumit. Menyelesaikan perselisihan-perselisihan menuntut dan sikap bijak tertentu. Para manajer yang kurang berhati-hati dalam penanganan perselisihan yang terjadi, akan mengalami kondisi dimana situasi bukan membaik tetapi justru memburuk.

Para manajer mewakili kepentingan pemilik perusahaan. Mereka bertindak atas nama para pemilik perusahaan, dan mereka mendapatkan wewenang legal dari para pemilik tersebut.

Mengingat bahawa para pemilik perusahaan mungkin tidak cukup waktu atau mereka tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk memanaje seluruh bagian perusahaan mereka, maka mereka mempekerjakan para manajer untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Para manajer bertanggung jawab terhadap pemilik perusahaan, sehubungan dengan maju atau mundurnya perusahaan yang dimanaje oleh mereka.

Tentu saja ada tindakan pengawasan yang dilakukan oleh para pemilik perusahaan terhadap para manajer yang ditugasi mereka. Biasanya pada perseroan terbatas, tugas pengawasan demikian dilaksanakan oleh apa yang kita kenal sebagai dewan komisaris.

Para manajer dalam hal menjalankan aktivitas manajemen mereka, harus pula mempertimbangkan kepentingan para karyawan, para pelanggan, pemerintah dan masyarakat sewaktu mereka mengambil keputusan-keputusan. Mereka mau tidak mau memperhatikan kepentingan kelompok-kelompok tersebut, ka³ apabila tidak demikian halnya, maka perusahaan mereka akan menga³ kerugian karenanya. Sebagai contoh misalnya dapat dikemukakan bahwa apabila para pekerja bahwa mereka dibayar terlampau rendah, maka mereka akan

meninggalkan perusahaan dimana mereka bekerja dalam jumlah besar. Mereka yang masih tetap bekerja disana, melaksanakan tugas-tugas mereka dengan setengah hati.

Sehingga hal ini tentu saja membutuhkan kecakapan, kepintaran dan penguasaan yang menyeluruh dan komprehensif dari manajer. Ketajaman berpikir, bertindak dan menganalisis masalah tentu saja dibutuhkan oleh para bawahan atau orang yang dipimpinnya karena hal itulah yang membedakan seseorang yang dipimpin dan yang memimpin. Karena orang yang dipimpin cenderung sudah menyerahkan wewenang yang seluas-luasnya kepada manajernya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul pada mereka.

Selain itu Seorang manajer juga bertanggungjawab atas hasil kerja orang-orang dalam unit organisasi yang dipimpinnya. Kegiatan yang terkait dengan itu berhubungan dengan kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung. Yang berkaitan dengan kepemimpinan secara langsung antara lain menyangkut rekrutmen dan training bagi stafnya. Sedang yang berkaitan secara tidak langsung antara lain seorang manajer harus memberi pmotivasi dan mendorong anak buahnya. Pengaruh seorang pemimpin jelas terlihat pada perannya dalam memimpin. Otoritas formal memberi seorang manajer kekuasaan potensial yang besar, tetapi kepemimpinanlah yang menentukan seberapa jauh potensi tersebut bisa direalisasikan.

Peran manajer sebagai kepala perusahaan untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas perusahaan. Berdasarkan fenomena yang ada di lokasi penelitian. Penulis menemukan beberapa masalah dimana kurangnya transparansi (keterbukaan) antara pemimpin dan bawahan dalam bentuk kinerja, kurang kedisiplinan yang berlaku di perusahaan PT. Pertamina, kurangnya kesejahteraan kepada karyawan PT. Pertamina dalam hal kesehatan (tidak ada dilakukan pengecekan kesehatan secara rutinitas kepada karyawan perusahaan PT. Pertamina Stasiun Boster 2 long ikis kabupaten Paser), sistem kinerja dilakukan perusahaan PT. Pertamina tersebut adalah sistem kontrak, (apabila kontrak sudah habis maka kinerja yang dilakukan tidak lagi dilakukan dengan baik).

Masalah lainnya yaitu kurangnya pendidikan bagi karyawan, sehingga mutu kinerjanya kurang efektif dan kurang berkembang, sistem kerja perusahaan ini banyak mengambil orang (karyawan) dari luar daerah sehingga orang pribumi mengalami pengangguran, kemudian tanggung jawab pada sarana dan prasarana yang digunakan disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari penggunaan sarana prasarana yang dimiliki, serta kurangnya tenaga ahli dalam bidangnya masing-masing.

Kerangka Dasar Teori

Menurut Murdick (dalam Fattah 2009: 101) “Pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi”. Proses dasarnya menurutnya terdiri dari tiga tahap :

- 1) Menetapkan standar pelaksanaan,

- 2) Pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar,
- 3) Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana.

“Pengawasan menurut Siagian (2004: 175) adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar guna menjamin berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Adapun pengawasan menurut paham klasik Fattah (2009: 102) merupakan coercion atau compeling artinya proses yang bersifat memaksa-maksa agar kegiatan-kegiatan pelaksanaan dapat disesuaikan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Proses Pengawasan

Dari pengertian diatas, proses pengawasan terdiri atas tiga tahap menurut Fattah (2009: 101) :

- a. Menetapkan standar-standar pelaksanaan pekerjaan

Penentuan standar mencakup kriteria untuk semua lapisan pekerjaan (*Job performance*) yang terdapat dalam suatu organisasi. Umumnya standar pelaksanaan pekerjaan bagi suatu aktivitas menyangkut kriteria : ongkos, waktu, kuantitas, dan kualitas. Dengan mengadaptasi karya Koonts dan O. Donnel, Murdick (dalam Fattah: 2009: 101) mengemukakan lima ukuran kritis sebagai standar: fisik, ongkos, program, pendapatan dan standar yang tak dapat diraba (*intangible*).

- b. Pengukuran Hasil/Pelaksanaan Pekerjaan

Tahap kedua dari proses pengawasan adalah pengukuran hasil/pelaksanaan. Metode dan teknik koreksinya dapat dilihat/dijelaskan klasifikasi fungsi-fungsi manajemen:

1. Perencanaan: garis umpan balik proses manajemen dapat berwujud meninjau kembali rencana mengubah tujuan atau mengubah standar,
2. Pengorganisasian: memeriksa apakah struktur organisasi yang ada itu cukup sesuai dengan standar, apakah tugas dan kewajiban telah dimengerti dengan baik, apakah diperlukan penataan kembali anggota organisasi,
3. Penataan staf: memperbaiki sistem seleksi, memperbaiki sistem latihan, dan menata kembali tugas-tugas,
4. Pengarahan: mengembangkan kepemimpinan yang lebih baik, meningkatkan motivasi, menjelaskan pekerjaan yang sukses, penyadaran akan tujuan yang secara keseluruhan apakah kerja sama antar pimpinan dan anak buah berada dalam standar.

Definisi Manajer

Munculnya seorang manajer adalah suatu proses, sesuai dengan dengan kebutuhan-kebutuhan kelompok. Setelah orang-orang dipekerjakan dan masuk ke dalam suatu organisasi, manajer harus mengawasi dan mengordinasi pekerjaan mereka sehingga tujuan organisasi dapat dikejar dan diraih.

Kepemimpinan dan pemimpin senantiasa memberikan daya tarik yang kuat kepada setiap orang untuk mempelajarinya. Tetapi sulit menirunya, sehingga dapat dihitung beberapa pemimpin yang benar – benar memenuhi persyaratan baik yang mampu membawa kejayaan pada masyarakat yang di pimpinnya.

Seperti di ketahui bahwa pemimpin merupakan alat penggerak dalam suatu kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah, organisasi swasta maupun organisasi kemasyarakatan. Mengingat pentingnya peran pemimpin dalam usaha mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang di harapkan, maka selayaknya pemimpin harus dapat menejukkan integritasnya, baik selaku motivator, koordinator pemberi bimbingan dan penggerak, juga selaku pengendali organisasi yang dipimpin.

Erny dalam Pengantar Manajemen (2010) Mengungkapkan bahwa manajer adalah orang yang melakukan kegiatan manajemen. Lebih lengkapnya lagi manajer adalah individu yang bertanggungjawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama para anggota dari organisasi

Winardi (2007 : 1) berpendapat manajer dalam penafsirannya yang paling fundamental, berarti seorang yang menduduki posisi formal tertentu dalam sebuah organisasi formal, yang bertanggung jawab terhadap sedikitnya pekerjaan satu orang (bawahanya) dan yang mempunyai wewenang atau otoritas formal atas orang tersebut.

Pengertian Kinerja :

- a. Terjemahan dari bahasa Inggris Performance
- b. Tampilan berupa proses dan hasil kerja yang dapat diamati dan diukur
- c. Kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk proses dan hasil kerja oleh karyawan

Tujuan Manajemen Kinerja :

- a. Untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong karyawan agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Adapun alasan dibutuhkannya manajemen kinerja :

- a. Setiap karyawan ingin memiliki penghasilan yang tinggi
- b. Setiap karyawan ingin berkembang karirnya
- c. Kewajiban bagi pemimpin untuk meningkatkan penghasilan karyawan
- d. Kewajiban bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan
- e. Setiap karyawan ingin mendapatkan perlakuan adil atas hasil kerjanya
- f. Setiap institusi ingin bekerja secara efektif, efisien dan produktif
- g. Berakibat positif atau negatif tergantung dari kebijakan institusinya

Tujuan peningkatan kinerja karyawan :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu
- b. Untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif, efisien dan bermutu
- c. Untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja maupun kepribadiannya

Pengertian Karyawan :

- a. Tenaga kerja yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak oleh institusi untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya.

Keterkaitan kinerja dan profesionalitas :

- a. Kinerja erat hubungannya dengan profesionalitas, karena orang yang professional akan memiliki kinerja yang tinggi.

Pengertian Karyawan :

- a. Tenaga kerja yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak oleh institusi untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya.

Keterkaitan kinerja dan profesionalitas :

- a. Kinerja erat hubungannya dengan profesionalitas, karena orang yang professional akan memiliki kinerja yang tinggi.

Profesional :

- a. Orang yang menyandang suatu profesi
- b. Orang yang memiliki kinerja atau performance tinggi dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya

Karakteristik profesional seorang karyawan :

- a. Memiliki kompetensi sesuai bidang/materi pembelajaran
- b. Memiliki kompetensi kekaryawanan dan kependidikan
- c. Memiliki kapasitas untuk bekerja secara mandiri
- d. Mementingkan orang lain
- e. Memiliki kode etik, sanksi dan tanggungjawab profesi
- f. Memiliki sistem imbalan kerja yang memuaskan

Prinsip dasar meningkatkan kinerja :

- a. Membangkitkan motivasi dan etos kerja untuk bekerja secara professional
- b. Meningkatkan kompetensi kerja (akademik/vokasional) melalui pendidikan, pelatihan, kelompok kerja, belajar sendiri

- c. Meningkatkan kompetensi sosial dan personal melalui pendidikan, pelatihan, kelompok kerja, belajar sendiri
- d. Menerapkan sistem "reward & punishment"
- e. Menerapkan sistem imbalan yang memuaskan
- f. Menerapkan sistem jenjang karier yang jelas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk di dalam penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian menggunakan dua variabel yaitu pengawasan manajer sebagai variabel bebas dengan kinerja sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sample

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 long ikis Kabupaten paser. Jumlah karyawan di Kantor Kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten paser secara keseluruhan berjumlah 24 orang. Dikarenakan jumlah populasi sedikit, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu penelitian langsung di lapangan dengan menggunakan :
 - a. Observasi
 - b. Kuisisioner
 - c. Wawancara

Alat Pengukur Data

Alat pengukur data menggunakan skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan metode *Likert* dan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 5 (1,2,3,4,5), dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika responden memilih jawaban a maka akan diberi nilai 5
- 2) Jika responden memilih jawaban b maka akan diberi nilai 4
- 3) Jika responden memilih jawaban c maka akan diberi nilai 3
- 4) Jika responden memilih jawaban d maka akan diberi nilai 2
- 5) Jika responden memilih jawaban e maka akan diberi nilai 1

Sedangkan untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai

dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert dan digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Untuk mencari korelasi antara pengaruh pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* antara pengaruh pengawasan terhadap kinerja sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

2. Kemudian untuk mengetahui pengaruh kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak. Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = subyek dalam variabel yang diprediksikan

A = harga Y bila X=0 (harga konstanta)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Persamaan nilai konstanta (nilai Y' apabila X=0) :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\ &= \frac{(153)(2099) - (141)(2127)}{(24)(2099) - (19881)^2} \\ &= 0,7 \end{aligned}$$

Persamaan koefisien regresi variabel pengawasan, sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\ &= \frac{(24)(2127) - (141)(153)}{(24)(2099) - (19881)^2} \\ &= 0,97 \end{aligned}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, persamaan regresi linier sederhana dapat di susun. Persamaan regresi nilai pengawasan dan nilai kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX \\ = 0,7 + 0,97X$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 0,7 ; artinya jika pengawasan (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 0,7. Kemudian nilai koefisien regresi variabel pengawasan (X) sebesar 0,97 ; artinya jika pengawasan bertambah 1, maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,97. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut menunjukkan semakin sering melakukan pengawasan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ada pengaruh pengawasan manajer terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser (H1) dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil dan pembahasan

Gambaran umum PT. Pertamina SB2 EP Long Ikis ini adalah sebagai pembantu Pertamina Tanjung yang tugasnya mengecek dan memperbaiki hambatan-hambatan yang terjadi pada kebocoran pipa yang berada di jalur nya yang dapat menghambat pemompaan minyak dari Tanjung ke Balikpapan.

Dari hasil observasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long ikis masih dalam usia produktif untuk menjalankan aktifitas, dimana terdapat 19 responden atau 79,2% dengan jenjang umur 21-30-31-40-41-50. Sedangkan 5 responden atau 20,8% berada dalam usia kurang produktif

Pengujian Hipotesis dengan Analisis Regresi Linier Sederhana

Sebelum menyusun persamaan Regresi Linier Sederhana diimplementasikan, terlebih dahulu akan di lakukan uji korelasi dengan beberapa asumsi yang harus dipenuhi, antara lain :

1. Normalitas, artinya sebaran variabel-variabel yang hendak di korelasikan harus berdistribusi normal
2. Linearitas. Artinya hubungan antara dua variabel harus linier.
3. Ordinal. Artinya, variabelitas skor variabel di variabel Y harus tetap konstan di semua variabel X

Berdasarkan beberapa asumsi tersebut, maka terlebih dahulu akan di hitung korelasi variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja. Untuk menganalisis hubungan variabel tingkat pendidikan (X) dan variabel kinerja (Y), penulis menggunakan analisis korelasi uji r, dengan persamaan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{24(2127) - (141)(153)}{\sqrt{[24(2099) - (19881)^2][24(2499) - (23409)^2]}} \\
 &= \frac{29475}{33393,27275} \\
 &= 0,8826628112 = 0,882
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai r hitung sebesar 0,882. Kemudian nilai r tabel untuk taraf kesalahan 5% pada N=24 adalah 0,404. Karena nilai r hitung (0,882) lebih besar dari tabel (0,404) untuk taraf kesalahan 5%. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dan kinerja, yang berarti semakin sering pengawasan dilakukan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Untuk analisis pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap variabel kinerja (Y), penulis menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis ini merupakan suatu alat analisis dalam ilmu statistik yang berguna untuk mengukur hubungan matematis antara dua variabel.

Dalam analisis regresi linier sederhana, pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada persamaan sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Untuk mencari nilai a dan b dapat menggunakan persamaan sebagai berikut:

Persamaan nilai konstanta (nilai Y' apabila X=0) :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\
 &= \frac{(153)(2099) - (141)(2127)}{(24)(2099) - (19881)^2} \\
 &= 0,7
 \end{aligned}$$

Persamaan koefisien regresi variabel pengawasan, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\
 &= \frac{(24)(2127) - (141)(153)}{(24)(2099) - (19881)^2} \\
 &= 0,97
 \end{aligned}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi nilai pengawasan dan nilai kinerja adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y' &= a + bX \\
 &= 0,7 + 0,97X
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 0,7 ; artinya jika pengawasan (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 0,7. Kemudian nilai koefisien regresi variabel pengawasan (X) sebesar 0,97 ; artinya jika pengawasan bertambah 1, maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,97. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut menunjukkan semakin sering melakukan pengawasan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ada pengaruh pengawasan manajer terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser (H1) dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis terhadap pengaruh pengawasan manajer terhadap kinerja karyawan meliputi : Inspeksi Langsung Kehadiran Karyawan (83,33%), Inspeksi Langsung Kinerja Karyawan (54,17%), Inspeksi Langsung Terhadap Penugasan ke Suatu Daerah dan Monitoring Langsung (50%), Inspeksi langsung Terhadap Pengecekan Safety Set (45,8%), Inspeksi Tidak Langsung Pengecekan Laporan Tertulis (54,2%), Pengecekan Laporan Secara Lisan (54,2%), Komunikasi (75%), Rasa Saling Tolong Menolong (45,8%), Motivasi (45,8%), Kebijakan Manajer (70,9%), Kualitas Kerja (54,2%), Pengalaman Kerja (33,3%), Kecakapan Kerja (87,5%), Pelaksanaan Tugas (58,3%), Tanggung Jawab Pada Tugas (79,2%), Pelaksanaan Tugas Tepat Waktu (62,5%), Kepatuhan Pada Peraturan (75%), Sikap Tata dan Tertib (91,7%), Kerjasama dalam Tim (45,8%), dan Kerjasama yang Harmonis (50%).

Berdasarkan data yang didapat, maka hubungan kedua variabel di ketahui melalui perhitungan korelasi dengan persamaan r hitung sebesar 0,882. Artinya 0,882 ini merupakan nilai dari besarnya hubungan pengawasan dengan kinerja. Kemudian, antar variabel dinyatakan memiliki hubungan signifikan dimana besar r tabel 5% diketahui lebih kecil dari r hitung ($r_{tabel} < r_{hitung}$). Sehingga di tarik kesimpulan bahwa benar terdapat hubungan signifikan antara variabel pengawasan dengan kinerja.

Kemudian, pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel kinerja dapat di ketahui dengan menggunakan analisis regresi yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel dimana diketahui nilai konstanta sebesar atau $a = 0,7$. Kemudian nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar atau $b = 0,97$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,97. Yang berarti telah terjadi perubahan sebesar 0,97 pada variabel kinerja karyawan di PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser. Karna nilai koefisien bernilai positif antar variabel. Sehingga Pengaruh Pengawasan Manajer terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser (H1) ada pengaruh pengawasan manajer terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis Kabupaten Paser. Karena pengaruh yang di timbulkan sangat rendah

maka kinerja karyawan lebih besar di pengaruhi oleh variabel-variabel lain dan variabel-variabel tersebut bisa berupa kinerja karyawan yang tidak mau menunggu atau menunda pekerjaan yang mungkin karyawan tersebut mencari solusi sendiri tanpa menunggu pengawasan dari atasan, tingkat kesadaran karyawan yang tinggi dan alasan-alasan lain yang mungkin ada dan belum terungkap dalam penelitian ini

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan mengajukan saran sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskripsi pengawasan manajer tergolong dalam kriteria sedang dan kinerja karyawan di PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis tergolong dalam kriteria tinggi.
2. Hasil uji statistik korelasi koefisien variabel pengawasan dengan variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif kedua variabel tersebut. Dengan demikian hipotesis tentang ada nya pengaruh pengawasan manajer terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis terbukti ada pengaruhnya.
3. Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana di peroleh pengaruh sangat rendah, jd dapat di katakan bahwa kinerja karyawan lebih besar di pengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Saran

1. Manajer di harapkan dapat memberikan pengawasan yang lebih baik lagi terhadap inspeksi langsung, pengecekan safety set, terjun langsung kelapangan, memonitoring langsung jika ada penugasan keluar daerah atau tempat, pengecekan laporan tertulis, sehingga kinerja berjalan dengan lancar sesuai dengan prosedur perusahaan.
2. Perlu ada pembenahan dari pengawasan manajer agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi sesuai dengan yang di harapkan.

Karena pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel pengawasan sangat rendah terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis. Oleh karna itu perlu adamy penelitian lebih lanjut dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di kantor PT. Pertamina Stasiun Boster 2 Long Ikis.

Daftar pustaka

- Dwiyanto, Agus dkk. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Erny. 2010. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Libirty
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manu* PT Rinerka Cipta.Jakarta.

- Fattah. 2009. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Oraganisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Refika Aditama
- Manullang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mintzberg, Henry. 2004. *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktek*. Grasindo. Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008 . *Teori Administrasi Publik* . Bandung : Alfabeta
- Robbins,2010. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak dkk, 2006. *Reformasi Pelayanan Publik Teori Kebijakan dan Implementasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singrimbun, M. dan Sofian Effendi.1998. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.
- Syamsuddin, Syamsial. 2009 . *Etika Birokrasi (Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)* . Malang : As-Shiddiqy Press
- Thoah, Miftah . 1983 . *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* . Bandung : Remaja Rosdakarya
- Winardi,2007. *Manajemen Perilaku Oganisasi*. Kencana. Jakarta.
- Winardi,2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yayat, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Zauhar, Soesilo. 2002. *Reformasi Administrasi Konsep, Dimensi dan Strategi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sumber Internet

<http://slamet77.blog.com/2009/11/04/peran-pimpinan-h-mintzberg>

<http://hariminantyo.blogspot.com/2007/05/peran-pimpinan-dalam-unit-kerja-untuk.html>

<http://fikrimet05.wordpress.com/2010/03/04/tugas-dan-peran-pemimpin/>

<http://id.shvoong.com/social-sciences/political-science/2040507-peran-peran-pemimpin>