

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA BINTARA DAN TAMTAMA DALAM Mendukung TUGAS LANUD SOEWONDO MEDAN

INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MONITORING ON NON-COMMISSINED OFFICER AND ENLISTED PERFORMANCE SUPPORT OF TASK THE SOEWONDO AIR FORCE BASE MEDAN

Daan Sulfi

Univesitas Pertahanan
(daansulfi@yahoo.com)

Abstrak - Pangkalan TNI Angkatan Udara Soewondo Medan yang disingkat Lanud Soewondo merupakan Pangkalan Operasi sebagai satuan pelaksanaan Koopsau I yang berkedudukan langsung di bawah Pangkoopsau I memiliki tugas menyiapkan dan melaksanakan pembinaan dan pengoperasian seluruh satuan dalam jajarannya, pemberdayaan wilayah pertahanan dirgantara. Pangkalan TNI Angkatan Udara Soewondo Medan tidak terlepas dari permasalahan kinerja bintara dan tamtama. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bintara dan tamtama pada Lanud Soewondo Medan. Penulis meneliti dengan mengumpulkan berbagai data menggunakan penelitian kepustakaan, angket (kuesioner) yang berstruktur sebagai instrument untuk mendapatkan data kuantitatif dengan sistem skala likert yang disebarakan kepada 72 orang responden. Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel-tabel yang menunjukkan frekuensi dan presentasi nilai dari masing-masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (*Multiple Regresion*) melalui uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik. Dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product Service Solution (SPSS versi 16.0)*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bintara dan tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, Kinerja Bintara dan Tamtama.

Abstract - Soewondo Air Force Air Force Base, abbreviated as Soewondo Airbase, is the Operation Base as the implementation unit of Koopsau I yang directly under Pangkoopsau I ses task of preparing and implementing the guidance and operation of all units in its ranks, the empowerment of the aerial defense area. Soewondo Medan Air Force Base is inseparable from performance problems of non-commissioned and non-licensed officers. As the problem formulation in this research is significant and significant leadership and supervision on the performance of NCO and enlisted at Lanud Soewondo Medan. The author uses various data using literature research, questionnaire (questionnaire) which is structured as an instrument for quantitative data with a Likert scale system distributed to 72 respondents. The data obtained are then arranged in tables showing the frequency and presentation of each respondent's answer, then processed and analyzed using multiple regression analysis techniques through testedness, reliability and classical test. Using the *Statistical Product Service Solution (SPSS version 16.0)* tool. From the results of the research shows the performance and good performance of the task performance Soewondo Lanud Medan.

Keywords: Leadership, Supervision, Performance of Non-Commissined Officer and Enlisted.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja personelnnya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik adalah mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi personel, bagaimana pengawasan dilakukan sehingga dapat dan mau bekerja secara optimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi, karena itu pimpinan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personelnnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personel tersebut akan membuat pimpinan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja personelnnya agar sesuai dengan harapan organisasi.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja personel karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan 6 kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan. Menurut Robbins¹ gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja. Pemimpin yang berorientasi personel terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Tinjauan Pustaka

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang

berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis² mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Sedangkan Aguinis³ menyampaikan bahwa kinerja adalah suatu proses berkelanjutan yang mengidentifikasi, mengukur mengembangkan, kinerja individu dan kelompok (tim), serta menyelaraskannya dengan tujuan strategis organisasi. Pendapat lainnya dari Noe⁴, bahwa Kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan manajer untuk memastikan bahwa kegiatan karyawan dan hasil kerja karyawan sejalan (*congruent*) dengan tujuan organisasi.

¹ Robin., SP. (1998). Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.

² Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

³ Aguinis. (2007). Performance Management. New Jearsey: Pearson Prentice Hall.

⁴ Noe. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi Keenam, Jilid 1. Salemba Empat, Jakarta.

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang atasan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Herujito⁵ mengatakan kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Menurut Anoraga⁶, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat

unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Pengawasan menurut George R. Terry⁷ adalah sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas organisasi agar target organisasi tercapai.

⁵ Herujito, Y.M. (2005). Leadership. PT Glora Aksara Pratama. Jakarta.

⁶ Anoraga, Panji. (2009). Psikologi Kepemimpinan, Rineka Cipta, Semarang.

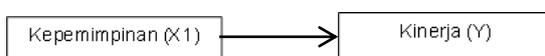
⁷ George R. Terry. (2006). Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.

Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik adalah satu kesatuan utuh dalam mencari jawaban-jawaban ilmiah pada permasalahan-permasalahan yang ada pada penelitian dengan menjelaskan hubungan variabel-variabel yang kebenarannya dapat diuji secara empiris. Dengan dasar tersebut dukungan landasan teoritik yang diperoleh untuk menjadikan rujukan konseptual dalam variabel penelitian.

Hasibuan⁸ berpendapat bahwa kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong efektivitas dan gairah kerja bawahan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswanto⁹ menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



⁸ Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

⁹ Kiswanto (2010)

Menurut Komaruddin¹⁰, pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti. Menurut Kadarman¹¹ pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



Kepemimpinan memiliki figur yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja

¹⁰ Komarudin, (1994). Ensiklopedia Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara.

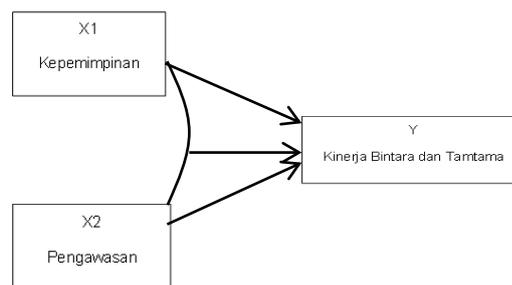
¹¹ Kadarman, Udaya. (2001). Pengantar Ilmu Manajemen, Edisi Baru, PT. Prenhallindo, Jakarta.

bawahan. Kepemimpinan yang ingin menggerakkan tugas, harus mampu memotivasi sehingga bawahan akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hal yang ditetapkan¹². Apabila kepemimpinan baik akan meningkatkan kinerja didukung dengan adanya motivasi yang tinggi.

Mathis dan Jackson¹³, menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh personel yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap personel. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis¹⁴, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas *output*,

kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Adapun kerangka hipotek variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada gambar berikut :



Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja Bintang dan Tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bintang dan Tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan.
- b. Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bintang

¹² Chandrani, (2013)

¹³ Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat. Pp. 303.

¹⁴ Mathis (2002:78)

dan Tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan.

- c. Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja bintanga dan Tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan.

Metode Penelitian

Desain penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena di Lanud Soewondo dengan memulai pengumpulan data awal bertujuan untuk meneliti fenomena yang sudah terjadi dan kemudian mencoba mencari keterkaitannya dengan variabel lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent. yaitu Kepemimpinan adalah variabel independen pertama (X1) dan Pengawasan sebagai variabel independen ke dua (X2) sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Bintanga dan Tamtama.

Populasi

Populasi berdasarkan Arikunto¹⁵ adalah keseluruhan obyek penelitian. Sehingga obyek atau subyek yang menjadi kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisa dan kemudian ditarik kesimpulan. Begitu pula menurut Sugiyono¹⁶ *sampling purposive* adalah “teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Artinya bahwa setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan pasti berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu. Tujuan dan pertimbangan pengambilan subjek/sampel penelitian ini diambil adalah seluruh Bintangara dan Tamtama yang aktif dinas di Lanud Soewondo Medan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini terdiri dari personel Bintangara sebanyak 180 dan personel Tamtama sebanyak 83 orang yang total keseluruhannya 263 orang.

Sampel

Menurut Rusiadi¹⁷, sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil

¹⁵ Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta . pp. 173.

¹⁶ Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. pp. 85.

¹⁷ Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi*

sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel dalam hal ini setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sedangkan *simple random sampling* dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya, maka dalam penentuan sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n :Ukuran / besarnya sampel

N :Ukuran / besarnya populasi.

Teknik Pengambilan *Sampling*

Teknik pengambilan *sampling* merupakan *probability sampling* dengan menggunakan

SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel, Cetakan Pertama. USU Press, Medan.

proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono¹⁸ *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam menentukan besarnya sampel pada setiap strata kepangkatan dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil akan lebih proporsional dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{\text{Jumlah sampel}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{jumlah tiap strata pangkat}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket/Quisioner

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu personil bintara dan tamtama di Lanud Soewondo Medan yang

¹⁸ Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. pp. 64.

menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Dokumentasi

Yaitu suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial/lausal. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data

melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.¹⁹

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data, di uji coba dahulu, kemudian di uji validitas dan reliabilitasnya

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang

¹⁹ Sugiyono, (2009). pp. 207-208.

diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0 atau bantuan aplikasi Software SPSS 16.0 For Windows.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varian konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.²⁰

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (kepemimpinan dan pengawasan terhadap variabel terikat (kinerja bintang dan tamtama). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bintang dan tamtama.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bintang dan tamtama.

²⁰ Rusiadi, et al. (2013). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi

Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel, Cetakan Pertama. USU Press, Medan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

- a) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha 0,05$ yang berarti variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- b) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig \leq \alpha 0,05$ yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

2) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

- (1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha 0,05$ yang berarti variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- (2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig \leq \alpha 0,05$ yang berarti

variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Uji Serempak (F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan pengawasan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bintanga dan tamtama pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara serempak (kepemimpinan dan pengawasan) terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara serempak (kepemimpinan dan pengawasan) terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

- (1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha$, 0,05 yang berarti variabel kepemimpinan dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- (2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig \leq \alpha$, 0,05 yang berarti variabel kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja bintara dan tamtama adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Menurut Dwi Priyatno (2009:43), persamaanya regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Analisis Data

Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 72 responden untuk mengetahui tanggapan mereka

terhadap kepemimpinan, pengawasan dan kinerja bintanga dan tamtama pada Lanud Soewondo Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi umur dan masa kerja.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kepemimpinan dan pengawasan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja bintanga dan tamtama. Dalam penyebaran angket, setiap variabel sebanyak 8 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 72 orang. Menurut Djaali²¹, skala likert ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Skala itu sendiri mengandung arti dalam memudahkan penilaian dengan mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu obyek yang jenjang bisa tersusun 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3

²¹ Djali. (2008). Skala Likert. Jakarta: Pustaka Utama. p.28.

- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar (>) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.²²

Tabel 4.27
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan 1	19.04	35.590	.682	.517	.853
Kepemimpinan 2	19.12	36.139	.700	.632	.851
Kepemimpinan 3	19.15	33.793	.771	.693	.842
Kepemimpinan 4	19.65	38.145	.626	.437	.859
Kepemimpinan 5	18.92	35.514	.616	.449	.862
Kepemimpinan 6	19.25	40.585	.562	.421	.866
Kepemimpinan 7	18.40	42.441	.447	.351	.875
Kepemimpinan 8	19.19	37.849	.675	.477	.854

terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan

²² Rusiadi, et al. (2013). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel, Cetakan Pertama. USU Press, Medan.

dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan 1	20.33	38.986	.814	.960	.891
Pengawasan 2	20.10	46.371	.462	.321	.917
Pengawasan 3	20.86	41.051	.736	.673	.898
Pengawasan 4	20.93	39.474	.722	.752	.899
Pengawasan 5	20.42	43.401	.572	.467	.911
Pengawasan 6	20.49	39.493	.792	.669	.893
Pengawasan 7	20.37	39.224	.797	.956	.892
Pengawasan 8	20.90	38.033	.786	.754	.893

Dari tabel 4.28 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.29
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	18.82	34.488	.583	.432	.844
Kinerja 2	18.81	35.483	.617	.454	.840
Kinerja 3	18.93	37.108	.503	.321	.852
Kinerja 4	18.10	39.047	.430	.228	.858
Kinerja 5	18.82	32.713	.682	.524	.831
Kinerja 6	18.89	34.156	.639	.614	.837
Kinerja 7	18.96	32.097	.719	.668	.826
Kinerja 8	19.38	34.970	.638	.482	.837

terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan cronbach alpha. Angket dikatakan reliabel jika cronbach alpha > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.873	8

Dari tabel 4.30 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari delapan butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X2)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.909	8

Dari tabel 4.31 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,911 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari delapan butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.856	8

Dari tabel 4.32 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,858 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari delapan butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

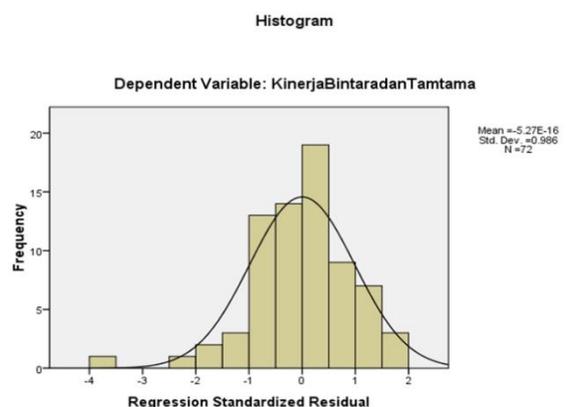
Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk

memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

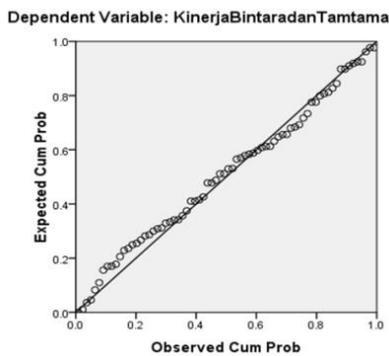
Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepemimpinan, pengawasan dan kinerja berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil

analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

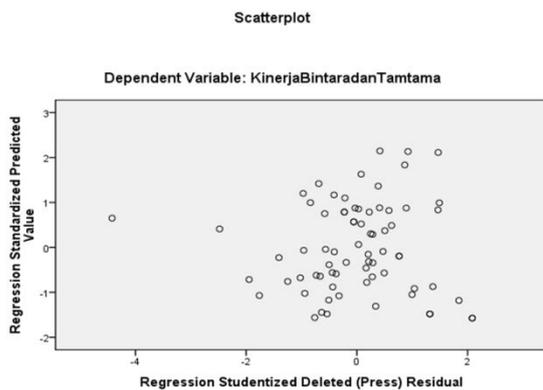
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.513	.942		.545	.588		
Kepemimpinan	.730	.057	.757	12.747	.000	.443	2.258
Pengawasan	.216	.055	.234	3.941	.000	.443	2.258

a. Dependent Variable: KinerjaBintaradanTamtama

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan 2,258 < 10, pengawasan 2, 258 < 10 dan nilai Tolerance kepemimpinan 0,443 > 0,10 dan pengawasan 0, 443 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Hasil Penelitian

Setelah penulis mengumpulkan data pertama kali yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menganalisa dan mengevaluasi data tersebut, seluruh data terlebih dahulu diolah dalam program Statistical Product and ServiceSolution (SPSS Versi 16.00) yang kemudian hasil output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

Tabel 4.34
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaBintaradanTamtama	21.53	6.694	72
Kepemimpinan	21.82	6.937	72
Pengawasan	23.49	7.250	72

Dari Tabel 4.34 diketahui bahwa nilai variabel kinerja bintanga dan tamtama rata-ratanya adalah 21,53 dengan standar deviasinya 6,694, nilai dari variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 21,82 dengan standar 6,937, sedangkan dari variabel pengawasan nilai rata-ratanya 23,49 dengan standar deviasinya 7,250 dengan data yang diperoleh sebanyak 72 responden.

Tabel 4.35
Correlations

		Kinerja Bintang dan Tamtama	Kepemimpinan	Pengawasan
Pearson Correlation	Kinerja Bintang dan Tamtama	1.000	.932	.799
	Kepemimpinan	.932	1.000	.746
	Pengawasan	.799	.746	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Bintang dan Tamtama	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Pengawasan	.000	.000	.
N	Kinerja Bintang dan Tamtama	72	72	72
	Kepemimpinan	72	72	72
	Pengawasan	72	72	72

Berdasarkan hasil perhitungan dari program tersebut yang ada pada tabel 4.35 dilihat bahwa nilai korelasi antara Kepemimpinan dengan kinerja bintanga dan tamtama adalah 0,932 yang menyatakan sangat kuat dan pengawasan

dengan kinerja bintanga dan tamtama mencapai tingkat 0,799 yang menyatakan kuat dan lebih rendah dari kepemimpinan dengan tingkat signifikan yang nyata yaitu dibawah 0,05 atau lebih kecil dari ($\alpha = 5\%$ uji dua arah/sisi).

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.36
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.513	.942		.545	.588		
Kepemimpinan	.730	.057	.757	12.747	.000	.443	2.258
Pengawasan	.216	.055	.234	3.941	.000	.443	2.258

a. Dependent Variable: KinerjaBintaradanTamtama

Berdasarkan tabel 4.36 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,513 + 0,730 X_1 + 0,216 X_2 + \varepsilon$
Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 0,513.

2) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,730.

3) Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,216.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.38
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.513	.942		.545	.588		
Kepemimpinan	.730	.057	.757	12.747	.000	.443	2.258
Pengawasan	.216	.055	.234	3.941	.000	.443	2.258

a. Dependent Variable: KinerjaBintaradanTamtama

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 12,747 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 12,747 > t_{tabel} 1,667$

dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

2) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,941 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,941 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja bintanga dan tamtama.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.37
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2839.053	2	1419.527	285.652	.000 ^a
	Residual	342.891	69	4.969		
	Total	3181.944	71			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaBintaradanTamtama

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 285,652 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,128. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan dan pengawasan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bintanga dan tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.39
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.892	.889	2.229

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaBintaradanTamtama

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka adjusted R Square

0,889 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,9% kinerja bintangara dan tamtama dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan dan pengawasan. Sedangkan sisanya $100\% - 88,9\% = 11,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bintangara dan Tamtama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja bintangara dan tamtama. Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan di dalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja bintangara dan tamtama. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan di dalam organisasi, maka akan semakin menurunkan kinerja bintangara dan tamtama.

Hasil hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bintangara dan tamtama, dengan didapat hasil uji t kepemimpinan = 12,747 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila motivasi

ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja bintangara dan tamtama pada Lanud Soewondo Medan.

Analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan yang diambil dari 6 (enam) indikator yaitu kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi kerja, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif dan inovatif. Dari keenam indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator kepercayaan diri yaitu sebesar 40,3%. Hal ini berarti personel dapat meningkatkan kinerjanya melalui kepercayaan diri seorang pemimpin.

Pimpinan yang memiliki visi yang jelas dan menarik, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengkomunikasikan ide-ide yang cerdas dan dapat dipercaya bawahan dapat menumbuhkan motivasi personelnnya. Karena adanya dorongan keterikatan kesesuaian antara tujuan individual dan tujuan organisasi yang terekam dalam visi ke depan yang dikomunikasikan oleh pimpinan, sehingga memunculkan kebanggaan pada diri TNI AU sebagai bagian dari instansi di Lanud Soewondo Medan.

Hal ini juga berarti bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi

kinerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kinerja bintara dan tamtama, semakin baik pemimpin dalam membawahi personelnnya semakin meningkat pula kinerja bintara dan tamtama dalam melakukan pekerjaanya, begitu pula sebaliknya.

Dengan kepemimpinan personel akan diarahkan, dibimbing, diajari dan diberi contoh untuk kerja yang lebih baik sesuai dengan ketentuan atau standar kerja yang akhirnya kinerja bintara dan tamtama akan berjalan dengan baik. Pemimpinan akan memotivasi personelnnya untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri personelnnya yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga target yang telah ditetapkan oleh organisasi tercapai. Akan tetapi pada masa ini dalam rangka meningkatkan kinerja personel setiap organisasi sudah membuat jadwal kerja dan SOP (Standard Operational Procedure) yang harus dikerjakan. Sehingga personel mampu memaksimalkan kinerja dengan baik seperti apa yang diinginkan organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Hakim²³ dan Suparmi.²⁴

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Bintara dan Tamtama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja bintara dan tamtama. Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan di dalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja bintara dan tamtama. Sebaliknya, semakin buruk pengawasan di dalam organisasi, maka akan semakin menurunkan kinerja bintara dan tamtama.

²³ Hakim (2011)

²⁴ Suparmi (2010)

Hasil hipotesis membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bintang dan tamtama, dengan didapat hasil uji t kepemimpinan = 3,941 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja bintang dan tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pengawasan yang diambil dari 6 (enam) indikator yaitu peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan, menjelaskan cara pelaksanaan pekerjaan, menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan, menetapkan sanksi-sanksi bagi personel yang membuat kesalahan, menganalisis sebab yang menimbulkan kesalahan dan memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya. Dari keenam indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator peraturan dan pedoman pelaksanaan yaitu sebesar 38,9%. Hal ini berarti personel dapat meningkatkan kinerjanya melalui dengan mematuhi peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa sistem pengawasan dipersepsikan dengan cukup baik, seperti

adanya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai intruksi yang diberikan pimpinan membuat personel tidak bisa bekerja dengan seenak hatinya. Hal ini semata-mata bertujuan membentuk personel yang berkinerja tinggi, dengan kinerja tinggi akan berdampak positif tidak hanya bagi organisasi tetapi juga bagi personel.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan G.R. Terry. Pengendalian atau pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dalam bukunya Karebet Gunawan, yang menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Seperti terlihat dalam kenyataan, langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya

langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Karena kadang-kadang sulit untuk membedakan antara rencana, standar atau apa itu pengawasan, maka perlu dipahami terlebih dulu pengertian-pengertian tujuan, sasaran, prosedur, dan sebagainya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspitas Sari²⁵ yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.

Bentuk pengawasan yang dilakukan terhadap bawahan secara langsung yang bertujuan untuk mengukur produktivitas kerja dan mengawasi kinerja personel. Dengan adanya pengawasan ini personel dapat meningkatkan kinerjanya karena apa yang dilakukan selalu dalam pengawasan, sehingga kinerja pegawai berjalan efektif dan efisien sesuai dengan rencana.

Pengukuran pengawasan Lanud Soewondo Medan dengan cara menetapkan pedoman kerja, pengawasan kerja, penilaian atas prestasi pegawai, penetapan sanksi hukum, pembinaan moral, serta adanya kerja sama antara

aparat pengawas lainnya untuk meningkatkan mutu pengawasan.

Pengawasan bertujuan untuk mengetahui kinerja personel saat bertugas serta mengurangi kesalahan dan pelanggaran dalam menjalankan pekerjaan. Tingkat pengawasan yang dilakukan harus secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas personel berjalan secara efektif dan efisien dan dilaksanakan secara terus menerus kepada bawahannya, sehingga seluruh rencana kegiatan dapat berjalan dengan rencana dan terlaksana dengan baik.

Hakekat fungsi pengawasan yang dilakukan Lanud Soewondo Medan, yaitu untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan kedisiplinan kerja agar dapat mengurangi terhadap kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau kurang tepat sasaran yang dilakukan personel pada saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis di atas dengan membandingkan berbagai teori yang telah ada sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang baik sesuai dengan hakekat fungsi dan tujuannya mempengaruhi kinerja bintara dan tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan.

²⁵ Dwi Puspita Sari (2011). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Bintara dan Tamtama

Berdasarkan hasil uji dari penelitian pada Uji F untuk melihat variabel bebas yaitu kepemimpinan dan pengawasan secara serentak/bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau Kinerja dengan melihat dari hasil bahwa probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dengan hasil hipotesis membuktikan model regresi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara dan Tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo.

Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja Bintara dan Tamtama yang ditentukan oleh kepemimpinan dan pengawasan, maka pimpinan harus memonitor kinerja Bintara dan Tamtama, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, rendahnya kinerja personel dan masalah personel lainnya.

Biasanya orang yang berkinerja tinggi disebut orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif. Kinerja merupakan salah

satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, jika kinerja dalam sebuah organisasi dikatakan kurang baik maka untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal akan terasa sulit, terlebih lagi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini perlu mendapat perhatian dari organisasi agar personel dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Dwi Puspita Sari, 2011).

Simpulan

Dari uraian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya hasil penelitian yang dilakukan pada Bintara dan Tamtama Lanud Soewondoyang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari penelitian yang dilaksanakan mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja Bintara dan Tamtama dengan variabel yang dominan berdasarkan hasil uji T dan nilai Standardized Coefficients Beta variabel kepemimpinan mempunyai nilai 0,757.
2. Variabel X₂ dari hasil penelitian mengenai Pengawasan didapatkan bahwa Pengawasan mempengaruhi kinerja Bintara dan Tamtama dalam

mendukung tugas Lanud Soewondo, berdasarkan hasil uji T dari variabel pengawasan dengan nilai 0,234.

3. Persamaan regresi yakni kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja bintara dan tamtama, yaitu nilai $Y = 0,513 + 0,730 X_1 + 0,216 X_2 + \epsilon$. Artinya jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel dependen juga meningkat, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen juga menurun. Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja bintara dan tamtama, kemudian pengawasan menjadi faktor kedua yang memengaruhi kinerja bintara dan Tamtama

Saran

Agar personel bintara dan tamtama Lanud Soewondo Medan bisa lebih meningkatkan kinerjanya maka perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja personel bintara dan tamtama. Untuk itu sebaiknya pimpinan harus memiliki visi

yang jelas, mampu mengkomunikasikan ide-ide yang cerdas, memiliki hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong, dapat membimbing, mengajari dan dapat memberi contoh untuk kerja yang lebih baik sesuai dengan ketentuan atau pimpinan memotivasi personelnnya untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan. Dengan demikian Mabasau bias memberian program pelatihan kepemimpinan kepada para perwira di satuan setingkat Lanud agar memberikan penyegaran dan standarisasi dalam memimpin Bintara dan Tamtama dalam mendukung tugas pokok Lanud Soewondo.

- b. Pengawasan mempunyai pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja bintara dan tamtama. Untuk itu, pengawasan dapat dilakukan dengan cara menetapkan pedoman kerja, pengawasan kerja, penilaian atas prestasi pegawai, penetapan sanksi hukum dan pembinaan moral. Pimpinan Lanud Soewondo juga bisa menerapkan pengawasan yang melekat yang lebih baik dengan menciptakan mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat di pantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya

penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap personelnnya. Dalam mempermudah dalam pelaksanaan pengawasan maka perlu adanya alat bantu untuk mendukung pengawan tersebut dengan pengadaan CCTV diperkantoran-perkantoran dan wilayah Lanud, serta pengadaan absensi elektronik yang terintegrasi.

- c. Kepemimpinan dan Pengawasan secara serentak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara dan Tamtama dalam mendukung tugas Lanud Soewondo Medan, sehingga Pemimpim harus dapat memberikan pola kepemimpinan yang tepat dan terarah serta melaksanakan pengawasan pada pola tugas Bintara dan Tamtama agar pelaksanaan tugas dapat tercapai dengan efektif dan efisien sesuai rencana. Pimpinan juga dapat mengontrol dan membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan menerapkan program kerja yang terorganisir dengan cara menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan perusahaan, hal ini

bertujuan untuk menganalisis apabila terjadi penyimpangan.

Daftar Pustaka

- Achmad Sanusi, (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, Bandung: Prosfect.
- Aguinis. (2007). *Performance Management*. New Jearsey: Pearson Prentice Hall.
- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Semarang.
- Arifin Abdul Rachman. (2001). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bacal (2002). *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma,. Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Burns, J.M. (1997). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Dessler Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, Surya. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Djali. (2008). *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Dwi Priyatno (2009). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi

- Ernie T, K. Saefullah. (2005). Pengantar Manajemen, Murai Jakarta: Kencana.
- Fadel, Muhammad. (2009). Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- George R. Tery. (2006). Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Griffin, (2004). Manajemen, Alih Bahasa Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (1996). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan. (2001). Sistem Pengawasan Manajemen, Jakarta: Quantum.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujito, Y.M. (2005). Leadership. PT Glora Aksara Pratama. Jakarta.
- Jansen H. Sinamo (2005). 8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Kadarman, Udaya. (2001). Pengantar Ilmu Manajemen, Edisi Baru, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Komarudin, (1994). Ensiklopedia Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Syamsul Ma'arif. (2012). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, IPB Press, Bogor.
- Mangkunegara, AP. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maringan, Masry S. (2004). Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi Keenam, Jilid 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Pasolong Harbani. (2010). Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Pasolong, Harbani. (2007). Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.
- Rizky, A. (2001). Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia, Jakarta.
- Robin., SP. (1998). Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.
- Rusiadi, et al. (2013). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel, Cetakan Pertama. USU Press, Medan.
- Siagian, Sondang. (1990). Administrasi Pembangunan. Jakarta : Gunung Agung.

- Simanjuntak, Payaman. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Mifta. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi Kedua Belas. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2008). Manajemen Kinerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum. M.E. (2011). Influence of motivation and culture on organizational commitment and performance employee of Medical Services: Academic Research International.
- Winardi, J, (2000). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Universitas . Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 23, No. 1, Juni 2013: 10-14. 10.
- Dwi Puspita Sari (2011). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Penelitian

- Anton Nurcahyo, (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Eksis ISSN 1816-2000 Vol.7 No.2.
- Eti Dwi Rahayu. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang
- Sami'an dan Estu Aprilian N.W. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan. Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api. Indonesia (Persero). Di Kantor Daop IV Semarang. Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP.