



PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH (PERSERO) BATURAJA TIMUR OKU

Nadiajeng Rochmitasari, Yuli Akman

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: yuliakmanstie12@gmail.com

Abstrak

Pengawasan adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan tujuan, standar dan kebijakan organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengawasan yang efektif terhadap karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta menciptakan semangat kerja. Pengawasan ini mencakup pendekatan, motivasi, dan arahan yang perlu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya. Pihak atasan harus memahami motif dan cara yang diinginkan oleh karyawan, karena individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik yang disadari maupun tidak disadari, termasuk kebutuhan materi dan non-materi. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU adalah bagaimana pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengawasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi studi kepustakaan, observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang kuat antara pengawasan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU. Berdasarkan hasil olah data korelasi antara Pengawasan dan Peningkatan Kinerja didapat angka 0,604 serta kadar prosentase 36,50% maka untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, yaitu Pengaruh Pengawasan dan Kinerja pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU terbukti kuat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk menerapkan strategi pengawasan yang lebih efektif.

Kata Kunci: Pengawasan, Kinerja Pegawai, Motivasi, PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU

Abstract

Supervision is a process carried out by management to ensure that employees work in accordance with organizational goals, standards and policies. Achieving company goals is greatly influenced by effective supervision of employees, which aims to increase work efficiency and effectiveness and create work enthusiasm. This supervision includes the approach, motivation and direction that the leader needs to give to his subordinates. Superiors must understand the motives and methods desired by employees,

because individuals work to fulfill needs, both conscious and unconscious, including material and non-material needs. Problems faced by PT. Pegadaian Syariah (Persero) East Baturaja OKU is how supervision influences employee performance improvement. This research aims to determine the extent to which supervision can influence employee performance in the company. Data collection methods used include literature study, observation, interviews, documentation and questionnaires. The hypothesis proposed in this research is that there is a strong influence between supervision on improving employee performance at PT. Sharia Pawnshop (Persero) Baturaja Timur OKU. Based on the results of data processing, the correlation between Supervision and Performance Improvement obtained a figure of 0.604 and a percentage level of 36.50%, to answer the hypothesis that was proposed previously, namely the Influence of Supervision and Performance at PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU has proven to be strong. Thus, it is hoped that this research can provide deeper insight into the importance of supervision in improving employee performance, as well as provide recommendations for management to implement more effective supervision strategies.

Keywords: Supervision, Employee Performance, Motivation, PT. Sharia Pawnshop (Persero) Baturaja Timur OKU

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja karyawan yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga termotivasi dan produktif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu dianalisis dan ditingkatkan salah satunya adalah pengawasan.

(Andana Hogantara, 2015; Gibson, 1996; Prabu, 2005) Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yang sangat penting dalam memastikan bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, memastikan efisiensi operasional, serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. (Agung Wijayanto & Suseno, 2017; Ardiana, 2017; Yulia, 2018) Kinerja karyawan diukur dari seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan.

PT. Pegadaian Syariah (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan berbasis syariah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Dengan semakin tingginya persaingan di industri keuangan dan pegadaian, perusahaan ini dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan serta produktivitas karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa, di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Beberapa karyawan masih menunjukkan tingkat produktivitas yang fluktuatif, kurang optimal dalam penyelesaian tugas, serta mengalami kendala dalam mengikuti prosedur operasional yang berlaku. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang efektif dari manajemen, yang berdampak pada motivasi dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi pengawasan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan. Dengan adanya pengawasan yang optimal, diharapkan PT. Pegadaian Syariah (Persero) dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat serta mempertahankan posisinya sebagai salah satu institusi keuangan berbasis syariah yang terpercaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Garaika, 2019) Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. (Fauzi, 2018) manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan pegawai yang efektif. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. (Evi Riyanti, 2019; Riansah & Sari, 2019; Arviana Wulandari & Hamzah, 2019) Pengawasan yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal.

(McLeod, 2004) Pengawasan merupakan fungsi terakhir manajemen setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan tenaga kerja serta pemberian perintah. Pengawasan yang dilakukan manajer mempunyai hubungan dalam usaha penyelamatan jalannya kegiatan perusahaan kearah tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 2000; Ayu Wulandari, 2018) pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana.

(Hasibuan, 2000; Simamora, 2004) Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. (Dessler, 2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur merupakan cabang dari PT Pegadaian yang menawarkan layanan gadai dengan prinsip syariah. Mereka aktif dalam memberikan bantuan sosial kepada masyarakat. PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur menyediakan layanan gadai yang sesuai dengan prinsip syariah, memastikan bahwa semua transaksi dilakukan dengan cara yang halal dan etis. Cabang ini aktif dalam kegiatan sosial, termasuk penyaluran bantuan kepada masyarakat yang terkena dampak bencana, menunjukkan komitmen mereka terhadap tanggung jawab sosial. Sebagai bagian dari jaringan PT Pegadaian, mereka memiliki akses ke berbagai layanan dan produk yang ditawarkan oleh perusahaan induk, memudahkan masyarakat untuk mendapatkan bantuan finansial.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sampel merupakan sebagian individu yang dapat mewakili populasi menurut Suharsimi Arikunto jika jumlah populasi dibawah 100 orang maka diambil semuanya sebagai sampel. Selanjutnya apabila populasinya diatas 100 orang diambil sebanyak 10% 15% atau 20% 25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya. Maka dari jumlah Karyawan tersebut semuanya diambil sebagai sampel.

III. METODE PENELITIAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, yaitu:

1. Analisis Kualitatif
Yaitu menganalisa data atau informasi yang didapat secara deskriptif diperoleh kemudian diadakan interpretasi berdasarkan data yang ada.
2. Analisis Kuantitatif
Yaitu Analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpulkan adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka yang didapat dari penyekoran jawaban hasil penyebaran angket yang berguna bagi pengujian hipotesis, sedangkan untuk mencari hubungan variabel X dan Y baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menggunakan metode koefisien korelasi product moment.

Pengumpulan dan pengolahan data dari hasil penelitian yang dilakukan langsung pada perusahaan melalui:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Mengumpulkan mempelajari data buku-buku dengan yang ada pada perpustakaan dan yang berhubungan dengan masalah ini. Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan informasi dan teori yang relevan dari berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan pengawasan dan kinerja karyawan.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau secara langsung lapangan terutama kepada objek yang diteliti dengan tujuan data primer untuk memperoleh. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan menggunakan:

a. Observasi (pengamatan)

Dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung perilaku dan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur.

b. Wawancara (Interview)

Penulis mengadakan wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih dalam mengenai pandangan karyawan dan manajemen tentang pengawasan dan kinerja.

c. Dokumentasi

Dengan melakukan pencatatan dan kegiatan masa lalu yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang relevan dengan pengawasan dan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur.

d. Kuisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari score jawaban responden tentang Pengawasan, Peningkatan Kinerja maka dapat dibuat kriteria dari kedua variabel tersebut sebagai berikut:

1. Pengawasan

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang pengawasan maka kriteria Pengawasan diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengawasan Pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU

Jawaban	Interval	Rekomendasi dari	butiran pertanyaan 1-5
		Frekuensi	%
Sangat kuat	42-50	3	30,00
kuat	34-41	5	50,00
sedang	26-33	2	20,00
rendah	18-25		
Sangat rendah	10-17	-	-
jawaban		10 orang	100,00

Sumber: Penulis (data diolah)

2. Kinerja

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Kinerja maka kriteria kinerja diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi jawaban responden tentang kinerja pada PT. pegadaian syariah (Persero) Baturaja Timur OKU

Jawaban	interval	Rekomendasi dari	Butiran pertanyaan 1-5
		Frekuensi	%
Sangat kuat	40-50	3	30,00

Kuat	34-41	5	50,00
Sedang	26-33	2	20,00
Rendah	18-25		
Sangat rendah	10-17	-	-
Jumlah		10 orang	

Sumber: Penulis (Data diolah)

3. Hubungan Pengawasan dan Kinerja

Analisis hubungan Pengawasan (X) dan Peningkatan Kinerja (Y) for windows versi 20 diperoleh nilai koefisien r X (Pengawasan) dengan Y (Peningkatan Kinerja) diperoleh nilai r sebesar 0,604 dikonsultasikan nilai r interpretasi berada antara 0,600 -0,799 dan termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Setelah diketahui korelasi r product moment sebesar 0,604, maka untuk mengetahui Kadar Prosentase Pengaruh Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja digunakan rumus koefisien korelasi seperti yang telah disajikan sebelumnya.

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (*motivasi*)

Y = Variabel terikat (*kinerja*)

n = banyaknya sampel

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel 3 Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval korelasi (r)	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Penulis

Untuk Mengetahui besarnya variabel bebas (X) terhadap variabel tetap (Y) ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan kausal dengan menggunakan rumus koefisien penentu (KP) atau koefisien (J. Supranto, 2000: 187) sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

KP = Nilai Koefisien Penentuan

R = Nilai Koefisie Korelasi

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

$$Kp = (0,365) \times 100\%$$

$$Kp = 36,50\%$$

4. Uji Hipotesis

Hasil olah data korelasi antara Pengawasan dan Peningkatan Kinerja didapat angka 0,604 serta kadar prosentase 36,50% maka untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, yaitu Pengaruh Pengawasan dan Kinerja pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU terbukti kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yang sangat penting dalam memastikan bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, memastikan efisiensi operasional, serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. PT. Pegadaian Syariah (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan berbasis syariah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan perhitungan korelasi antara Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU di peroleh angkar 0,604. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,604 terletak antara 0,600-0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Pengawasan terhadap peningkatan Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) Baturaja Timur OKU. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel 1,860 sedangkan (t) hitung 2,143 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung > (t) tabel atau (t hitung lebih besar dari t tabel), sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wijayanto, A. W., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 204–219.
- Andana Hogantara, D. K. S. (2015). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma SPA, Sanur Denpasar. *Jurnal Manajeman*, 4(2), 336–354.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen sumber daya Manusia ed : 9*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Evi Riyanti, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 48–54.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Djoerban W).
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McLeod, R. J. G. S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Riansah, R., & Sari, S. S. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 55–59.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Wulandari, Arviana, & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41–47.
- Wulandari, Ayu. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Usia Terhadap Loyalitas Karyawan. *JEMASI : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 27–39.
- Yulia, L. (2018). Studi Persepsional Tentang Budaya Kerja Dikaitkan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. *BIORMATIKA*, 4(01), 1–11.