



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10488-10496

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengawasan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara

Jefrianus Sadimo^{1✉}, Pristanto Ria Irawan², Taryanto³, Fa'uzobihi⁴

Universitas Pertiwi

Email: 19120130@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Proses pengawasan salah satunya adalah menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan yang telah direnakana sebelumnya,selanjutnya merancang bagaimana suatu sistem informasi umpan balik, serta mengukur penyimpangan yang telah dilakukan baik pada saat berlangsung atau setelah berlangsung, pada proses selanjutnya adalah mengambil tindakan korektif, proses pengawasan ini juga dilakukan oleh Yayasan Berkat Kasih Immanuel di Jakarta Utara, sebuah Yayasan yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan memiliki Panti Sosial, Sekolah Dasar, Sekolah Tingkat Menengah, dan Sekolah Tingkat Atas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner,dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dengan sampel 36 karyawan pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan SDM terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara berpengaruh kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55.6% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci:*pengawasan SDM, kinerja karyawan.*

Abstract

One of the monitoring processes is setting implementation standards with previously planned goals, then designing a feedback information system, as well as measuring deviations that have been made either during or after they occur, the next process is taking corrective action, the monitoring process This is also carried out by Yayasan Berkah Kasih Immanuel in North Jakarta, a foundation that operates in the social and educational sector which has social institutions, elementary schools, middle schools and senior schools. The purpose of this research is to determine the effect of human resource supervision on employee performance Yayasan Berkah Kasih Immanuel, North Jakarta. This research uses quantitative descriptive methods with data collection techniques through distributing questionnaires and library data. this research uses saturated sampling with samples of 36 employees on Yayasan Berkah Kasih Immanuel, North Jakarta, using simple linear regression data analysis techniques. The results of this research show that there is an influence between HR supervision on employee performance Yayasan Berkah Kasih Immanuel, North Jakarta is strongly influential strong and has an influential contribution of 55.6% on employee performance variables. It is hoped that the results of this research will contribute to further research.

Keywords: *HR supervision, employee performance.*

PENDAHULUAN

Yayasan Berkah Kasih Immanuel merupakan sebuah Yayasan yang bergerak dalam pelayanan sosial, pendidikan, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat seperti membantu anak-anak yatim, keluarga kesulitan ekonomi, *broken home*, anak-anak putus sekolah, dan pemberdayaan Masyarakat tidak mampu. Yayasan yang awalnya sebuah panti ini berdiri tahun 1993 oleh Ibu Pdt Veronica Siswati, B.S.Th, saat ini telah berdiri TK, SD, SMP dan SMA, bahkan para lulusannya diberikan beasiswa ke perguruan tinggi.

Yayasan dengan segala kompleksitasnya tentunya dibutuhkan manajemen yang profesional dalam menanganinya, karena saat ini Yayasan ini semakin besar dengan segala bidang yang ditanganinya. Berlokasi di Jakarta Utara, Kampung Sawah merupakan lokasi awal sampai saat ini secara konsisten memberikan pelayanan seperti pelatihan menjahit, panti asuhan, panti jompo, pelayanan rumah singgah, pelayanan ibadah dan sebagainya. Beberapa program atau kegiatan dilakukan untuk menunjang visi misi Yayasan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu hal yang menjadi perhatian dalam Yayasan ini adalah pentingnya fungsi manajemen dalam pengawasan, baik pengawasan secara finansial dan nonfinansial.

Pengawasan juga disebut evaluasi, mengenai konteks manajemen evaluasi ialah proses untuk mengawasi bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. (Samsirin, dalam (Jessy Angelliza Chantica et al., 2022)

Lebih lanjut, kegiatan pengawasan tersebut supaya meneliti dan memeriksa, benarkah kegiatan Tugas tugas tersebut benar dilaksanakan atau tidak sesuai rencana. Hal tersebut juga dapat mengetahui mengenai penyimpangan, kekurangan serta penyalahgunaan dalam kegiatannya jika terdapat Penyimpangan, kekurangan serta penyalahgunaan dalam kegiatannya, maka perlu untuk direvisi atau *audited*. Dengan demikian hal mengenai kegiatan perusahaan tersebut dapat menjadi bukti sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam mengambil keputusan (Samsirin dalam (Jessy Angelliza Chantica et al., 2022).

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi dalam (Erlis Milta Rin Sondole et al., 2015)

Menurut (Hani Handoko, 2000) "pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai". Dengan garis besar untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi ataupun perusahaan diperlukan pengawasan yang baik dari perusahaan untuk memastikan standar pelaksanaan kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.


Adapun Pengawasan menurut Julitriarsa dan John Suprihantoro dalam (Muhammad Iqbal, 2017) Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk demikian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan"

Mangkunegara dalam (Lysta Lestary & Harmon, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)." Indikator kinerja meliputi quantity (jumlah pekerjaan), quality (kualitas pekerjaan), precision time (ketepatan waktu), attendance (kehadiran), team work (kemampuan kerjasama).

Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Hasil penelitian sebelumnya menurut (Dony Suhariyanto & Tanto Askriyandoko Putro, 2018) menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sahat P. Remus Silalahi, 2017). asil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu pengawasan SDM dan kinerja karyawan dengan judul pengaruh pengawasan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara. 

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh pengawasan sumber daya manusia terhadap terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara.

2. Sampel

Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Untuk menentukan sample dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh dari jumlah karyawan Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara yang diambil 36 karyawan tetap.

Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$ Terdapat pengaruh pengawasan SDM secara signifikan terhadap kinerja Karyawan

$H_0: \rho \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh pengawasan SDM terhadap kinerja karyawan

Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan. Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X.

Definisi operasional variable pengawasan sumber daya manusia; 1) *penetapan standar kerja*, 2) *pengukuran hasil kerja*, 3) *tindakan koreksi atau perbaikan*, Sedangkan definisi operasional variabel kinerja karyawan, 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) kerjasama tim.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengawasan sumber daya manusia sebagai variable X (*independent variables*), dan kinerja karyawan sebagai variable Y (*dependent variables*).



Gambar 1 Desain Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian valid atau kesahihan butir-butir pernyataan instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Bivariate Pearson). Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji validitas terhadap instrumen variabel pengawasan SDM (X) diperoleh kesimpulan bahwa dari 20 item butir instrumen yang dinyatakan valid 20 item, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) ada 20 dinyatakan valid dari 20 butir item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 10$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,632$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item

dinyatakan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ Uji validitas ini dilakukan terhadap 10 responden nonsampel.

Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan reliabel adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = n-1 = 10- 1 = 9$, signifikansi 5%, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,666$. Pada variabel pengawasan SDM (X) $r_{hitung} = 0,947$ lebih besar $r_{tabel} = 0,666$ maka reliabel, dan variabel kinerja karyawan (Y) $r_{hitung} = 0,911$ lebih besar $r_{tabel} = 0,666$ maka reliabel

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1
Tabel Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.082	7.910		3.803	.001
	X	.625	.096	.745	6.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel pengawasan SDM yaitu; $Y' = 30.082 + 0,625x$.

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan Uji t, sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel $0.025; 36-1-1 = (0.025; 34) = 2.032$, maka t-hitung $(6.520) > t\text{-tabel } (2.032)$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel pengawasan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan sumber daya manusia memiliki hubungan kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai r sebesar 0.745 (interval koefisien 0.60-0.799), sedangkan kontribusi variabel pengawasan sumber daya manusia sebesar 55,6% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.543	8.278
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data diolah dari SPSS

Tabel 3
Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2912.520	1	2912.520	42.504	.000 ^b
	Residual	2329.786	34	68.523		
	Total	5242.306	35			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber: Data diolah dari SPSS

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai pengaruh pengawasan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengawasan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan karena nilai t-hitung (6.520) > t-tabel (2.032). Kemudian variabel pengawasan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif kuat nilai r sebesar 0.745 (interval koefisien 0.60-0.799), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55.6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya yang sebesar 44.4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 30.082 + 0,625x$.

Yayasan Berkat Kasih Immanuel Jakarta Utara meningkatkan fungsi pengawasan baik secara preventif (sebelum pelaksanaan), pengawasan berlangsung *on going* dan pengawasan setelah. Pengawasan preventif dapat dilakukan dengan memberikan sosialisasi target kerja, *remind* target dan standar yang diberikan, serta instruksi-instruksi yang jelas dan dipahami, pengawasan berlangsung (*on going*) dapat dilakukan dengan memberikan masukan, teguran, petunjuk serta perbaikan saat itu juga, dan pengawasan setelah berlangsung dapat dilakukan dengan memberikan evaluasi dan perbaikan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Dony Suhariyanto, & Tanto Askriyandoko Putro. (2018). ANALISIS PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TIGA PUTRA. *Jurnal PANATARAN (Penelitian Manajemen Terapan)*, 3(1).

- Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan, & Indrie Debbie Palandeng. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) UNIT PEMASARAN VII, TERMINAL BBM BITUNG. *EMBA (Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*, 3(3).
- Hani Handoko. (2000). *Manajemen*. BPFE YOGYAKARTA .
- Jessy Angelliza Chantica, Regita Cahyani, & Achmad Romadhon. (2022). PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MSDM). *JIMT (Jurnal Ilmu Manajmen Terapan)*, 3(3).
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Muhammad Iqbal. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT BANK DKI CAPEM SYARIAH MARGONDA, DEPOK. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi (Transparansi)*, 9(2).
- Sahat P. Remus Silalahi. (2017). ANALISIS SISTEM PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CABANG KRAKATAU MEDAN. *Methonomi*, 3(2).