

Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh

Salsabila Rukmayana^{1*}, Suryani Murad², Sulfitra³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: salsablower@gmail.com¹, suryani.murad@unmuha.ac.id²,
sulfitrafeunmuha@gmail.com³

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of leadership communication and work supervision on employee performance at PT. Pegadaian Sharia Banda Aceh Branch. The method used is an associative method that aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The determination of the research sample uses a saturated sample technique . The sample used in this study was 40 employees at PT. Pegadaian Sharia Banda Aceh Branch and willing to be respondents. The analysis method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that leadership communication has a partial positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Sharia Banda Aceh Branch Partial work supervision has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Sharia Banda Aceh Branch. Leadership communication and work supervision simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Sharia Banda Aceh Branch . Employee performance improvement is determined by leadership communication and work supervision. The better the leadership communication and the better the work supervision carried out, the greater the opportunity for PT. Pegadaian Sharia Banda Aceh Branch in improving employee performance.

Keywords: Leadership Communication, Work Supervision, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja. Semakin baiknya komunikasi pimpinan serta semakin baiknya pengawasan kerja yang dilakukan maka semakin besar peluang bagi PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Pimpinan, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pegadaian syariah merupakan salah satu unit organisasi di bawah binaan Divisi Usaha Lain PT. Pegadaian (Persero) yang beroperasi melalui kantor Cabang Pegadaian Syariah (CPS) maupun Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS). ULGS merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah dari gadai konvensional. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh merupakan bagian dari wilayah Sumatera Utara yang membawahi cabang di Medan dan Aceh. Untuk memperluas jangkauan layanan kepada masyarakat, Pegadaian Syariah membuka Unit Pegadaian Syariah (UPS) guna mempermudah akses masyarakat terhadap layanan berbasis syariah. Produk yang ditawarkan meliputi pembiayaan, gadai rahn, dan tabungan emas yang dinilai aman serta bebas dari unsur riba .

Produk berbasis syariah memiliki karakteristik utama seperti tidak mengenakan bunga (riba), menjadikan uang sebagai alat tukar, serta menggunakan prinsip bagi hasil dalam operasionalnya. Dalam praktiknya, Pegadaian Syariah menyediakan berbagai produk seperti cicilan kendaraan, pembiayaan porsi haji, gadai emas, pinjaman usaha, hingga tabungan emas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam . Hal ini sejalan dengan prinsip ekonomi syariah yang menekankan keadilan, transparansi, dan keberkahan dalam setiap transaksi (Hasibuan, 2019).

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak optimal dapat menyebabkan menurunnya efektivitas organisasi bahkan berpotensi menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola karyawan sebagai aset strategis yang berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan . Hal ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja optimal agar mampu bersaing dan bertahan dalam jangka panjang. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi pimpinan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan pemahaman tugas, memperjelas tujuan organisasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, pengawasan kerja juga menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik akan membantu meminimalisir kesalahan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan (Handoko, 2016).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2017). Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan pengawasan yang tepat dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penting untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan komunikasi dan pengawasan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada pengujian hipotesis melalui data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif terbatas (Sugiyono, 2019).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan terkait komunikasi pimpinan, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti buku, jurnal, serta dokumen yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

dilakukan melalui kuesioner (angket) dan dokumentasi untuk memperoleh data yang akurat dan relevan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu komunikasi pimpinan (X1) dan pengawasan kerja (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan bantuan software SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan (Ghozali, 2018).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dengan metode ini diharapkan diperoleh hasil penelitian yang valid dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti secara akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien untuk komunikasi pimpinan sebesar 0,308 dan pengawasan kerja sebesar 0,908. Hal ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Arah Pengaruh
Komunikasi Pimpinan (X1)	0,308	Positif
Pengawasan Kerja (X2)	0,908	Positif

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengawasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komunikasi pimpinan. Secara analitis, hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, keberhasilan kinerja lebih banyak ditentukan oleh efektivitas kontrol dan pengawasan dibandingkan hanya komunikasi. Menurut Ghozali (2021), dalam analisis regresi, nilai koefisien yang lebih besar menunjukkan kontribusi variabel yang lebih kuat dalam mempengaruhi variabel dependen.

Selanjutnya, untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, digunakan uji t yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Komunikasi Pimpinan (X1)	3,826	2,026	Signifikan
Pengawasan Kerja (X2)	7,051	2,026	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung komunikasi pimpinan sebesar 3,826 lebih besar dari t tabel 2,026, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan mampu meningkatkan pemahaman dan koordinasi kerja karyawan. Namun demikian, kondisi empiris di lapangan menunjukkan adanya kendala komunikasi, seperti penyampaian pesan yang menimbulkan multitafsir dan komunikasi yang cenderung tertutup, sehingga karyawan kurang mendapatkan kejelasan informasi dalam bekerja.

Sementara itu, pengawasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,051 yang jauh lebih besar dari t tabel 2,026, sehingga berpengaruh signifikan dan lebih kuat dibandingkan komunikasi pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik mampu meningkatkan disiplin dan memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar yang ditetapkan. Akan tetapi, masih ditemukan kelemahan dalam pelaksanaan pengawasan, seperti kurangnya interaksi langsung antara pimpinan dan karyawan serta minimnya monitoring pekerjaan, yang menyebabkan target kerja belum tercapai secara maksimal.

Untuk melihat pengaruh kedua variabel secara simultan, digunakan uji F yang dirangkum dalam Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Keterangan
Komunikasi Pimpinan dan Pengawasan Kerja → Kinerja Karyawan	Berpengaruh signifikan

Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi berperan dalam menyampaikan informasi dan membangun hubungan kerja, sedangkan pengawasan berfungsi untuk memastikan pelaksanaan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif akan meningkatkan koordinasi dan pemahaman kerja, sedangkan pengawasan akan memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dengan demikian, kombinasi antara komunikasi yang efektif dan pengawasan yang optimal akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Menurut Rivai (2019), pengawasan yang efektif harus dilakukan secara berkesinambungan dan melibatkan interaksi langsung agar dapat memberikan umpan balik yang cepat dan tepat. Dengan demikian, peningkatan kualitas pengawasan menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dari keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam praktik manajerial di PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh, peningkatan sistem pengawasan menjadi prioritas utama yang perlu dilakukan, tanpa mengabaikan pentingnya komunikasi pimpinan yang efektif dan terbuka

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah (Persero) UPS Batoh Banda Aceh, dapat disimpulkan bahwa komunikasi pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dibangun oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan pemahaman yang jelas, meningkatkan motivasi kerja, serta memperlancar koordinasi antar karyawan.

Selain itu, pengawasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara tepat dapat membantu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang baik, kesalahan kerja dapat diminimalisir dan karyawan menjadi lebih disiplin serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Secara simultan, komunikasi pimpinan dan pengawasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas komunikasi pimpinan yang diiringi dengan pengawasan kerja yang efektif akan memberikan dampak yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi dengan karyawan, baik melalui penyampaian informasi yang jelas, terbuka, maupun

melalui pendekatan interpersonal yang lebih efektif agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem pengawasan kerja yang sudah berjalan dengan baik, serta melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitas pengawasan dalam mendukung kinerja karyawan.
3. Karyawan diharapkan dapat lebih proaktif dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan serta meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persad
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.