

Perencanaan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana Bandung

Rr. Samiarti Wulandaning, Sri Astuti Pratminingsih
Universitas Widyatama
email: sumiarti.wulandaning@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 06/01/2024, direvisi akhir tanggal 20/02/2024, disetujui tanggal 01/04/2024

Abstrak

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BPR Artha Mitra Kencana telah melakukan kegiatan untuk dapat meningkatkan perencanaan dan pengawasan di tempat kerja, khususnya didalam ruang lingkup Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana. Perencanaan dan pengawasan dilakukan agar setiap karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana dapat mengetahui dan menjalankan tujuan perusahaan sehingga terciptanya kesepahaman dan mengurangi makna yang majemuk terhadap apa yang harus dilakukan. Namun hal tersebut tidak berdampak pada tingkat efektivitas kerja karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana. Dimana karyawan-karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana tersebut tidak menunjukkan cara kerja yang efektif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana Bandung, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif dan populasi didalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan dan pengawasan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana sebesar 58,1 persen. Didapatkan bahwa variabel perencanaan mempengaruhi variabel efektivitas kerja Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana sebesar 15,7 persen, dimana pengaruh tersebut masuk kedalam pengaruh yang sangat rendah dan faktor residu menunjukkan pada persentase 84,3 persen. Disamping itu variabel pengawasan memiliki pengaruh 31,8persen terhadap efektivitas kerja karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana, dimana pengaruh tersebut juga kembali masuk kedalam pengaruh yang rendah.

Kata kunci : *Perencanaan, Pengawasan dan Efektivitas Kerja Karyawan.*

How to cite (APA Style): Wulandaning, R. S., Pratminingsih, S. A., Mutmainah, R., & Karlimah. (2024). Perencanaan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(1), 76-87.. doi: <https://doi.org/10.17509/jpp.v24i1.69280>

PENDAHULUAN

Menjadi Tuan Rumah gelaran Presidensial Group Twenty (G20) menjadikan Indonesia harus mampu menghadapi persaingan di tengah negara berkembang dan negara yang sedang mendongkrak perekonomian dari masa-masa melewati Pandemi Covid-19, maka perusahaan dituntut bekerja lebih efisien dan efektif serta mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat berperan, karena SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen. Suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya SDM, walaupun menggunakan teknologi maju. Persaingan yang ketatpun menuntut perusahaan untuk dapat bertahan dan menempatkan posisinya pada posisi yang mapan, sehingga perusahaan semakin menyadari perlunya menerapkan suatu manajemen yang baik dan sesuai dengan rumahtangga perusahaan agar perusahaan mampu bertahan dan terus berkembang.

Suatu unsur yang dapat mendongkrak laju perekonomian secara cepat khususnya setelah masa Pandemi Covid-19 telah menurun adalah peran serta Lembaga Keuangan, lembaga keuangan sangat berperan penting terhadap kemajuan perekonomian, karena lembaga keuangan merupakan salah satu

media yang memiliki beragam fasilitas dalam memberikan kelancaran lajunya perekonomian. Lembaga keuangan dalam dunia keuangan bertindak selaku lembaga yang menyediakan jasa keuangan bagi pelanggan atau nasabahnya, dimana pada umumnya lembaga ini diatur oleh regulasi keuangan dari pemerintah. Aturan pada Negara Indonesia menjadikan lembaga keuangan ini dibagi kedalam dua kelompok yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank (contoh: asuransi, pegadaian, perusahaan sekuritas, dan lembaga pembiayaan lainnya). Kehadiran lembaga keuangan inilah yang memfasilitasi arus peredaran uang dalam perekonomian, dimana uang dari individu investor dikumpulkan dalam bentuk tabungan sehingga risiko dari para investor ini beralih pada lembaga keuangan yang kemudian menyalurkan dana tersebut dalam bentuk pinjaman utang kepada yang membutuhkan. Hal ini merupakan tujuan utama dari lembaga penyimpan dana atau Bank, untuk menghasilkan pendapatan.

Salah satu Bank yang membantu perekonomian masyarakat dikala Pandemi Covid-19 adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR), dimana dalam penelitian ini adalah BPR Artha Mitra Kencana merupakan penjual jasa keuangan yang memiliki peranan penting dalam pembangunan khususnya pada masa-masa melewati Pandemi Covid-19 sejak ditetapkan dari Tahun 2020. Dalam menjual jasa keuangan, BPR Artha Mitra Kencana mencari dana dari masyarakat dan membiayai pembangunan untuk kemakmuran masyarakat itu sendiri ditengah Pandemi Covid-19. Sehingga dengan meningkatnya tuntutan masyarakat untuk pelayanan yang lebih baik, maka perusahaan berusaha memenuhi keinginan masyarakat dengan meningkatkan kegiatan karyawan yaitu memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan dan dapat memuaskan pemakai jasa.

BPR Artha Mitra Kencana telah melakukan berbagai cara untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Salah satu cara yang ditempuh adalah melakukan perencanaan dan pengawasan di tempat kerja, karena menurut Siswanto (2015 : 42) suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integratif yang berusaha memaksimalkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin di capai, dimana perencanaan dilakukan agar setiap karyawan dapat mengetahui dan menjalankan tujuan perusahaan sehingga terciptanya kesepahaman dan mengurangi makna yang majemuk terhadap apa yang harus dilakukan. Pengawasan dilakukan dengan membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencana yang telah dibuat, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2012) bahwa pengawasan merupakan penerapan cara paling efektif dimana kesediaan perangkat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan dilakukan perencanaan dan pengawasan yang baik dimana hasilnya dapat diukur disertai dengan pencapaian yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan pada setiap tahap untuk mempermudah diadakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan, sehingga resiko kelalaian, kesalahan baik yang tidak disengaja ataupun disengaja dapat dihindari.

Hasil interview dari Kepala Biro Divisi Umum & Teknologi Informasi yang dilakukan pada 01 November 2022, menyatakan bahwa perencanaan dan pengawasan yang dilakukan di BPR Artha Mitra Kencana sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), dimana perencanaan ditujukan untuk stabilitas dalam pencapaian sasaran setiap karyawan, mampu beradaptasi dengan perubahan yang dinamis dan menyiapkan karyawan dengan kondisi yang berubah drastis atau dibawah tekanan. Pada sudut pandang pengawasan, Kepala Biro Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menegaskan bahwa pengawasan yang diterapkan sudah sesuai dengan arahan dan aturan dari Bank Indonesia. Dimana pengawasan tersebut menggunakan dua pendekatan, yakni pengawasan berdasarkan kepatuhan *Compliance Based Supervision* (CBS) dan pengawasan berdasarkan risiko *Risk Based Supervision* (RBS). Dengan adanya pendekatan tersebut, merupakan upaya untuk menyempurnakan sistem pengawasan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengawasan perbankan. Secara bertahap, pendekatan pengawasan yang diterapkan oleh BPR Artha Mitra Kencana akan beralih menjadi sepenuhnya pengawasan

berdasarkan efektivitas kerja karyawan, khususnya pada Divisi Umum & Teknologi Informasi. Selain itu, karyawan juga diberikan pengetahuan tentang produk dan tata krama atau etika pelayanan nasabah terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya sehingga kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat efektif. Akan tetapi dalam pelaksanaannya mungkin terjadi hal sebaliknya, yaitu menurunnya efektivitas kerja karyawan.

Perencanaan dan pengawasan yang telah dilakukan BPR Artha Mitra Kencana Bandung dengan baik tidak disertai dengan efektivitas kerja karyawan yang diharapkan. Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di BPR Artha Mitra Kencana Bandung, terdapat masalah yang timbul dari kurangnya tingkat efektivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah kurangnya ketelitian yang dimiliki karyawan dalam hal pelaksanaan tugas, terlihat dari masih adanya kesalahan dalam prosedur kerja, misalnya: terjadinya kesalahan dalam peng-input-an data pada banking system, dimana data tersebut merupakan Laporan Transaksi Keuangan Tunai yang merupakan salah satu kewajiban pelaporan Bank secara Online melalui banking system terhadap pihak eksternal dalam hal ini PPATK (Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan), hal tersebut akan menghambat kelancaran pekerjaan.

Adanya pekerjaan yang tertunda, sehingga menghambat keberhasilan tugas, misalnya: Laporan Transaksi Keuangan Tunai yang dilaporkan pada PPATK (Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan) memerlukan pengelolaan pelaporan yang sangat cermat, selain jumlahnya yang cukup banyak, laporan tersebut memiliki tingkat kerumitan dan permasalahan yang cukup tinggi, karena menyangkut kegiatan transaksi dari seluruh nasabah dan dengan jenis transaksi yang beragam. Hal tersebut menimbulkan penundaan laporan yang tidak terpantau dan berpotensi untuk dikenakannya sanksi atau denda dari regulator dalam hal ini Bank Indonesia maupun PPATK. Selanjutnya, karyawan kurang memahami standar pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan, standar yang dibuat biasanya didasarkan pada suatu kondisi atau kemampuan kerja yang normal. Standar pelaksanaan kerja dibuat berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh otoritas tertinggi, dalam hal ini pembuat peraturan adalah Bank Indonesia.

Masih lemahnya tingkat inisiatif karyawan dalam evaluasi atau melakukan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar, menjadikan kinerja karyawan kurang efektif (tidak sesuai dengan prosedur) contohnya: adanya keterlambatan penyampaian laporan yang tidak ditindaklanjuti dengan dilakukannya evaluasi atau tindakan koreksi, evaluasi atau tindakan koreksi ini harus dilakukan ketika hasil analisis menunjukkan adanya indikasi kinerja yang rendah atau dibawah standar, dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat kembali disesuaikan dengan standar prosedur yang berlaku, dan segala bentuk penyimpangan tidak terulang kembali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran perencanaan kerja, pengawasan kerja dan efektifitas kerja karyawan serta pengaruh perencanaan dan pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada BPR Artha Mitra Kencana Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif. dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuan utamanya adalah menggambarkan sesuatu dan biasanya karakteristik atau fungsi. Ciri lain dari penelitian deskriptif adalah tidak membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono ; 2015 : 89). Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu hubungan antara Perencanaan dan Pengawasan kerja dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan BPR Artha Mitra Kencana Setelah itu, dianalisis dengan menggunakan analisa statistik untuk diambil kesimpulan.

Melihat sifat penelitian ini yaitu deskriptif-verifikatif, dimana pengumpulan data dilakukan di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif survei yaitu pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu obyek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data yang pokok. Penelitian

survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel independen dari 120 responden sebagai sampel yang diambil dari Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana sebagai populasi didalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono ; 2015 : 81).

Perhitungan diperoleh melalui pengolahan dengan menggunakan teknik-teknik statistik pada program SPSS 26.0 dan program *Excel for Windows*. Analisa yang diperoleh dari penelitian ini akan dijelaskan secara deduktif untuk melihat hubungan setiap variabel penelitian dan secara statistik untuk melihat pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Penggunaan analisa statistik diberlakukan sesuai dengan jenis data dalam penelitian dan jenis skala pengukuran data.

Operasional Variabel Penelitian

Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah penelitian, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah perencanaan (X_1), pengawasan (X_2) dan efektifitas kerja (Y). Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator
Perencanaan (X_1)	Penetapan tujuan	<ul style="list-style-type: none"> Menentukan target kerja Menentukan standar kerja
	Merumuskan keadaan saat ini	<ul style="list-style-type: none"> Menentukan pelaksana kerja Menentukan perencanaan kerja
	Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan	<ul style="list-style-type: none"> Mengoptimalkan kemudahan kerja Meminimasi kemungkinan hambatan
	Pengembangan rencana untuk pencapaian tujuan	<ul style="list-style-type: none"> Mempersiapkan rencana alternatif Mempersiapkan resiko yang dihadapi
Pengawasan (X_2)	Penetapan standar pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan hasil yang diinginkan Menentukan capaian karyawan
	Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> Menentukan penunjuk hasil Menentukan tolak ukur keberhasilan
	Pengukuran pelaksanaan nyata dan perbandingan standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> Membandingkan pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan. Membandingkan hasil yang telah diukur dengan target yang telah ditetapkan
	Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> Menilai informasi Pengambilan tindakan perbaikan
Efektivitas Kerja (Y)	Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> Pengalaman Faktor pendukung (fasilitas kerja)
	Keberhasilan tugas	<ul style="list-style-type: none"> Faktor penghambat pekerjaan Antisipasi pekerjaan yang tertunda
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Cekatan karyawan terhadap pekerjaan Sikap inisiatif dalam pekerjaan baru
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Kerjasama dengan rekan sekerja Kerjasama dengan atasan / pimpinan

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini berupa hubungan yang ada antara variabel independen (variabel X) itu sendiri dan ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) secara langsung. Sedangkan untuk menguji hubungan variabel-variabel penelitian dapat menggunakan korelasi ganda (*multiple correlation*) dan untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis, digunakan uji t untuk korelasi *Pearson* dan uji F untuk korelasi ganda.

Pengujian hipotesis secara simultan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

$$H_0 : R_1=R_2= 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel perencanaan (X_1), pengawasan (X_2), terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana.

$$H_a : R_1=R_2\neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel perencanaan (X_1), pengawasan (X_2), terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana.

- b. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diambil dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) dinilai cukup memadai dalam mewakili hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan di dalam suatu penelitian, dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$, untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan H_0 .

Keterangan:

- Df = Derajat kebebasan
- n = Jumlah Data
- k = Jumlah variabel bebas (independen)
- 1 = Jumlah variabel terikat (dependen)

- c. Menghitung Nilai F_{hitung}

Penghitungan nilai F_{hitung} dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Menurut Riduwan (2012 : 238) untuk korelasi ganda menggunakan F_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

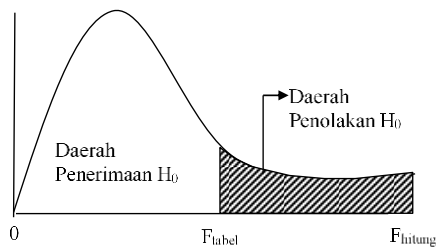
- F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
- R^2 = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel
- k = Jumlah variabel bebas (independen)
- 1 = Jumlah variabel terikat (dependen)

- d. Pengambilan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dengan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria yang digunakan untuk penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima bila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (tidak signifikan)
- 2) H_0 ditolak bila : $F_{hitung} > F_{tabel}$ (signifikan)

Berdasarkan kriteria yang digunakan untuk penerimaan dan penolakan hipotesis di atas, maka dapat dilihat pada gambar 3.2 daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut:



Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)

Uji Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh signifikansi antar variabel penelitian. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis Penelitian

- 1) $H_0 ; r_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan (X_1) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana

$H_a ; r_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan (X_1) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana

- 2) $H_0 ; r_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X_2) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana

$H_a ; r_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X_2) terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana

b. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan untuk penelitian ini adalah 5 % (0,05) karena dinilai cukup memadai dalam mewakili hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan di dalam suatu penelitian. Derajat kebebasan yang digunakan adalah $df = n - k - 1$, untuk menentukan nilai t_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan H_0 .

Keterangan:

df = Derajat kebebasan

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel bebas (independen)

l = Jumlah variabel terikat (dependen)

c. Menghitung Nilai t_{hitung}

Menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Riduwan ; 2012 : 229):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

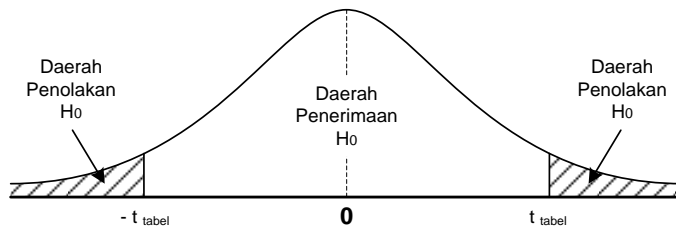
n = Jumlah data

d. Pengambilan Kesimpulan

- 1) H_0 diterima jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penerimaan H_0 di mana $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- 2) H_0 ditolak jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penolakan H_0 , di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan penjelasan di atas dapat digambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut:



Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil sensus dari Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana, berikut ini merupakan gambaran karyawan yang menjadi responden di dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama tahun bekerja di perusahaan BPR Artha Mitra Kencana khususnya pada Divisi Umum & Teknologi Informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa karyawan BPR Artha Mitra Kencana, menunjukkan dominasi oleh Pria dibandingkan Wanita. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Artha Mitra Kencana lebih memprioritaskan Pria untuk menjadi karyawannya, dimana hal tersebut dapat menjadi acuan dari tingkat efektivitas kerja yang lebih optimal bagi Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana

Sementara itu berdasarkan kategori usia, responden dengan usia diatas 20 – 30 (Dua Puluh hingga Tiga Puluh Tahun) sangat banyak. Hal ini dapat didasari bahwa BPR Artha Mitra Kencana membutuhkan orang – orang dengan usia yang muda untuk dapat berkontribusi didalamnya, dimana orang-orang dengan usia muda mampu berinteraksi, komunikasi dan memiliki gerak yang lebih cepat untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja. Dari Masa Kerja yang ditunjukkan oleh tabel diatas, BPR Artha Mitra Kencana khususnya pada Divisi Umum & Teknologi Informasi memiliki karyawan yang sudah bekerja selama satu hingga tiga tahun sebanyak 21 orang. Dimana dengan masa kerja pada tahun tersebut sudah memiliki cara kerja yang efektif, karena sudah memiliki jam terbang dan pengalaman kerja yang sudah lebih dari satu tahun. Disamping itu, Divisi Umum & Teknologi Informasi memiliki karyawan yang cukup lama bekerja di BPR Artha Mitra Kencana dan karyawan yang sudah senior tersebut dapat menjadi karyawan percontohan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja di BPR Artha Mitra Kencana

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Perencanaan Kerja

Pembahasan pada sesi ini akan dibahas mengenai perencanaan yang dilakukan oleh Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana, dimana hasil pembahasan didapat dari pembagian kuesioner atau angket yang telah diisi oleh karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana sebagai responden didalam penelitian ini.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Perencanaan Kerja

No	Keterangan	Skor	Kategori
1	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menentukan target kerja ?	3.91	Menentukan
2	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menentukan standar kerja ?	4.36	Sangat Menentukan

No	Keterangan	Skor	Kategori
3	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menentukan arah pelaksana kerja ?	4.09	Mengarahkan
4	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menentukan perencanaan kerja ?	4.24	Sangat Terencana
5	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana dapat mengoptimalkan kemudahan kerja ?	4.03	Optimal
6	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menunjukan sikap preventif dengan kemungkinan hambatan yang ada ?	3.79	Preventif
7	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana mempersiapkan rencana alternatif ?	3.64	Siap
8	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana mempersiapkan resiko yang dihadapi ?	4.09	Siap
Rata-rata		4.02	Baik

Sumber : Hasil Olah Kuesioner Desember 2022

Hasil analisis perencanaan kerja karyawan BPR Artha Mitra Kencana khususnya pada Divisi Umum & Teknologi Informasi, memiliki faktor penghambat didalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Faktor penghambatnya adalah karyawan kurang memahami standar perencanaan kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana

Analisis Deskriptif Pengawasan Kerja

Pembahasan selanjutnya pada sesi ini akan dibahas mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana, dimana hasil pembahasan didapat dari pembagian kuesioner atau angket yang telah diisi oleh karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana sebagai responden didalam penelitian ini.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Pengawasan Kerja

No	Keterangan	Skor	Kategori
1	Seberapa sesuai Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menetapkan hasil yang diinginkan ?	3.88	Sesuai
2	Seberapa sesuai Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menentukan capaian karyawan ?	3.97	Sesuai
3	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menentukan penunjuk hasil ?	3.82	Menentukan
4	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana menentukan tolak ukur keberhasilan ?	3.73	Menentukan
5	Seberapa sesuai pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan oleh Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.27	Kurang Sesuai
6	Seberapa sesuai hasil yang telah diukur dengan target yang telah ditetapkan oleh Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana?	3.97	Sesuai
7	Seberapa besar Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana merespon informasi ?	3.61	Responsif
8	Seberapa cepat Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana pengambilan tindakan perbaikan ?	3.73	Cepat
Rata-rata		3.75	Baik

Sumber : Hasil Olah Kuesioner Desember 2022

Dari analisis-analisis deskriptif, pengawasan kerja karyawan BPR Artha Mitra Kencana khususnya pada Divisi Umum & Teknologi Informasi, memiliki faktor penghambat didalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Faktor penghambatnya adalah kurangnya sistem pengawasan dalam hal penetapan standar pelaksanaan kerja yang menyebabkan kurangnya kesesuaian pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Analisis Deskriptif Efektivitas Kerja

Pembahasan terakhir pada sesi analisis deskriptif ini akan dibahas mengenai efektivitas kerja karyawan yang telah dilakukan oleh Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana, dimana hasil pembahasan didapat dari pembagian kuesioner atau angket yang telah diisi oleh karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana sebagai responden didalam penelitian ini.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Efektivitas Kerja

No	Keterangan	Skor	Kategori
1.	Seberapa besar pengalaman yang dimiliki oleh karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.76	Berpengalaman
2.	Seberapa lengkap faktor pendukung pekerjaan yang disediakan oleh Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	4.42	Sangat Lengkap
3.	Seberapa cepat solusi yang didapatkan untuk menghadapi faktor penghambat pekerjaan yang dihadapi Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.76	Cepat
4.	Seberapa besar antisipasi karyawan terhadap pekerjaan yang tertunda di Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.18	Kurang Antisipasi
5.	Seberapa cekatan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi di Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.76	Cekatan
6.	Seberapa besar sikap inisiatif dalam pekerjaan baru oleh karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.45	Inisiatif
7.	Seberapa kooperatif kerjasama dengan rekan sekerja di Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.82	Kooperatif
8.	Seberapa kooperatif tingkat kerjasama dengan atasan / pimpinan di Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana ?	3.73	Kooperatif
Rata-rata		3.73	Efektif

Sumber : Hasil Olah Kuesioner Desember 2022

Efektivitas kerja karyawan BPR Artha Mitra Kencana khususnya pada Divisi Umum & Teknologi Informasi, memiliki faktor penghambat didalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Faktor penghambatnya adalah kurang antisipasi dalam menghadapi pekerjaan yang tertunda dan Masih lemahnya evaluasi atau tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar (tidak sesuai dengan prosedur).

Analisis Verifikatif

Hasil Uji Hipotesis

Suatu koefisien korelasi haruslah mempunyai nilai yang berarti (*signifikan*), untuk memberikan keberartian korelasi yang ada maka perlu dilakukan uji hipotesis. Untuk menguji apakah perencanaan dan pengawasan karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana, maka dapat dilihat dari hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 5. Model ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.874	2	320.437	20.814	.000b
	Residual	461.853	30	15.395		
	Total	1102.727	32			

Sumber : Hasil Olah Kuesioner Desember 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 20,184. Sementara itu, kriteria penolakan H_0 , jika : F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $F_0 > F_{\alpha, n-1}$, dengan mengambil taraf signifikansi (α) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{tabel} = 3,28$. Karena 20,814 lebih besar dari 3,28 dan sig F sebesar 0,000 maka H_0 ditolak. Artinya hasil tabel diatas dapat menjelaskan bahwa perencanaan dan pengawasan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana

Pengujian Koefisien Korelasi

Sementara itu, jika dilakukan uji hipotesis melalui uji t maka hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.853	3.951		.722	.476	
	TOTALPR	.397	.167	.353	2.376	.024	.653
	TOTALPG	.564	.169	.495	3.335	.002	.709

Sumber : Hasil Olah Kuesioner Desember 2022

Uji hipotesis t_{hitung} terhadap t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$H_0 : P_Y (X_1) \leq t_{tabel}$;

$H_1 : P_Y (X_1) > t_{tabel}$;

$H_0 : P_Y (X_2) \leq t_{tabel}$;

$H_1 : P_Y (X_2) > t_{tabel}$;

Dari perhitungan didapatkan :

$t_{hit} = P_{YX1} = 2,376$; $t_{tabel} = 1,692$; $t_{hit} > t_{tabel}$; H_0 ditolak

$t_{hit} = P_{YX2} = 3,335$; $t_{tabel} = 1,692$; $t_{hit} > t_{tabel}$; H_0 ditolak

Kriteria penolakan H_0 untuk uji t jika : t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_0 > t_{\alpha, 1, n-1}$. Dari P_{YX1} diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,376. Dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5 persen, maka nilai $t_{tabel} = 1,692$. Pada P_{YX2} Karenanya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka menolak hipotesis H_0 atau dengan kata lain perencanaan dan pengawasan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar perencanaan dan pengawasan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana Berikut hasil uji korelasi hasil olah kuesioner :

Tabel 7. Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.553	3.92366

Sumber : Hasil Olah Kuesioner Desember 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 atau 58,1 persen, dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan dan pengawasan karyawan berpengaruh sebesar 58,1 persen terhadap efektivitas kerja karyawan pada Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana dimana persentase tersebut termasuk kedalam kategori pengaruh yang kurang kuat, sedangkan sisanya sebesar 42,9 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Dari tabel yang sudah dijelaskan diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,853 + 397 X_1 + 0,564 X_2$$

Keterangan :

X_1 = Perencanaan Kerja

X_2 = Pengawasan Kerja

Y = Efektivitas Kerja

Dari hasil analisis diatas, besaran pengaruh setiap variabel dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini;

Tabel 8. Besar Pengaruh Antar Variabel

Korelasi	Koefisien Korelasi	Pengaruh	Faktor Residu
Perencanaan (X ₁)	0,397	15,7	84,3
Pengawasan (X ₂)	0,564	31,8	68,2

Sumber : Hasil Olah Kuesioner Desember 2022

Dari tabel diatas, merupakan koefisien korelasi dari setiap variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Didapatkan bahwa variabel perencanaan mempengaruhi variabel efektivitas kerja Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana sebesar 15,7 persen, dimana pengaruh tersebut masuk kedalam pengaruh yang sangat rendah dan faktor residu menunjukkan pada persentase 84,3 persen. Disamping itu variabel pengawasan memiliki pengaruh 31,8 persen terhadap efektivitas kerja karyawan Divisi Umum & Teknologi Informasi BPR Artha Mitra Kencana, dimana pengaruh tersebut juga kembali masuk kedalam pengaruh yang rendah.

KESIMPULAN

Dari rangkaian penjelasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kerja yang terarah dan penetapan standar kerja yang jelas sangat penting dalam mengarahkan karyawan menuju pencapaian target kerja. Proses pengawasan yang efektif juga memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa karyawan memahami bobot pekerjaan mereka dan memiliki kemampuan untuk mencapai target yang ditetapkan. Namun, terjadi ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaan, menunjukkan perlunya penyesuaian dan pemantauan yang lebih cermat. Pengalaman karyawan dan ketersediaan fasilitas yang memadai juga dapat meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun kurangnya antisipasi terhadap pekerjaan yang tertunda menunjukkan kebutuhan akan pengembangan strategi untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Perencanaan dan pengawasan kerja, meskipun penting, mungkin memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, menyoroti pentingnya faktor lain seperti pengalaman kerja dan inisiatif individu dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola perencanaan, pengawasan, dan efektivitas kerja karyawan di sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aremos, 2014. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS BIROKRASI (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado), Universitas Nusantara Manado.
- Bharoto, 2013. PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN AIR MINUM DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA CIREBON. Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon.
- Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Fitria Ulpah, 2016. PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN LEMPAKE KECAMATAN SAMARINDA. eJournal Administrasi Publik, Volume 4, Nomor 3, 2016 : 4357-4368.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2012. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Heryati, 2015. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA ENIM. Universitas PGRI, Palembang.
- Lasut, 2014 . PENGARUH PERENCANAAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA APARAT

KECAMATAN DI KANTOR KECAMATAN MALALAYANG KOTA MANADO, Universitas Nusantara Manado.

- Maria Rasool and Samren Lodhi, 2016. Impact of Teamwork on Employee Coordination: A Case of Pakistan. Jinnah University for Women, Pakistan.
- Moorhead, Gregory, and Ricky W. Griffin, 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Nana Sudjana dan Wari Suwariyah. 2014. Model-Model Mengajar CBSA. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Purwadi, 2017. Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Robbins, Stephen P. And Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Safran Pasaribu, 2017. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PENCEGAHAN KEBAKARAN KOTA PADANGSIDIMPUAN. Universitas Muhammadiyah, Tapanuli Selatan.
- Sharma, 2012. EFFECTIVE AND EFFICIENT TEAM WORK: MAKES THINGS HAPPEN MORE THAN ANYTHING ELSE IN ORGANIZATIONS. Venkateshwara Institute of Technology, Meerut.
- Sondang P. Siagian, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suandy, Erly. 2011. Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2011. Pengantar Bisnis Modern edisi 3. Liberty Yogyakarta.375 hal.
- Zuliyati, 2015. PENGARUH PENGEMBANGAN DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA BAGIAN PRODUKSI PT. TRI CAHYA PURNAMA SEMARANG. Universitas Negeri Semarang.