

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Islami Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Refina Aprilya¹, Fifi Hasmawati², Emi Puspita Dewi³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: finaapriya6@gmail.com¹, fifihasmawati@radenfatah.ac.id²,
emipuspitadewi_uin@radenfatah.ic.id³

Abstrak

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya kinerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Islami pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 270 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sampel penelitian berjumlah 73 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS versi 26. Variabel pengawasan diukur melalui indikator penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, dan tindakan koreksi, sedangkan kinerja Islami diukur melalui indikator amanah, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja Islami pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 21,221 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,688 + 0,933X$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa pengawasan mampu menjelaskan 86,4% variasi kinerja Islami dalam model penelitian. Dengan demikian, pengawasan memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja pegawai yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Peningkatan efektivitas pengawasan melalui penerapan standar kerja, evaluasi, dan tindakan koreksi diharapkan dapat mendukung terbentuknya perilaku kerja yang amanah, bertanggung jawab, dan disiplin.

Kata kunci: *pengawasan; Kinerja Islami; Pegawai.*

Abstract

Supervision is an essential management function that contributes to improving employee performance, particularly performance based on Islamic values. This study aims to

examine the effect of supervision on Islamic work performance among employees of the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of South Sumatra Province. The study employed a quantitative approach involving a population of 270 civil servants. A sample of 73 respondents was determined using Slovin's formula with a 10% margin of error. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and documentation. The data were analyzed using simple linear regression with IBM SPSS version 26. Supervision was measured through three indicators: the establishment of work standards, work performance measurement, and corrective actions. Meanwhile, Islamic work performance was assessed based on trustworthiness, responsibility, and timeliness. The results indicated that supervision had a positive and statistically significant effect on Islamic work performance, with a t-statistic of 21.221 and a significance level of $p < 0.001$. The regression equation was $Y = 3.688 + 0.933X$. The coefficient of determination (R^2) was 0.864, indicating that supervision explained 86.4% of the variance in Islamic work performance within the regression model. These findings suggest that supervision plays an important role in supporting employee performance based on Islamic values. Enhancing supervision through clear work standards, regular evaluations, and constructive corrective actions is expected to encourage trustworthy, responsible, and disciplined work behavior..

Keywords: *Supervision; Islamic Work Performance; Employees.*

LATAR BELAKANG

Pembangunan Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, baik pada sektor swasta maupun instansi pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Thoha (2014) menjelaskan mengenai pentingnya pengelolaan kepegawaian dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan penerapan fungsi manajemen yang mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai, salah satunya melalui pengawasan.

Pengawasan merupakan proses penilaian dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan perencanaan, peraturan, dan tujuan yang telah ditetapkan. Mukhtar dan Asnawi (2024) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan tidak hanya bertujuan untuk menemukan kesalahan atau penyimpangan, tetapi juga memberikan arahan, evaluasi, dan tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, pengawasan yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam perspektif Islam, pengawasan tidak hanya berkaitan dengan pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan, tetapi juga mencakup kesadaran individu terhadap tanggung jawabnya di hadapan Allah SWT. Hafidhuddin dan Tanjung (2019) menjelaskan bahwa pengawasan dalam Islam terbagi menjadi dua, yaitu pengawasan dari dalam diri dan pengawasan dari luar diri. Pengawasan dari dalam diri bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT, sedangkan pengawasan dari luar diri dilakukan melalui sistem pengawasan dalam organisasi. Kedua bentuk pengawasan tersebut saling melengkapi untuk membentuk perilaku kerja yang jujur, amanah, disiplin, dan bertanggung jawab.

Konsep pengawasan dalam Islam juga ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (QS. At-Taubah [9]: 105).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap pekerjaan manusia berada dalam pengawasan Allah SWT dan akan dimintai pertanggungjawaban. Dalam Tafsir Al-Misbah, M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat tersebut mengandung dorongan kepada manusia untuk beramal saleh, melakukan introspeksi, dan memperhatikan setiap perbuatannya. Dengan demikian, pengawasan dalam perspektif Islam tidak hanya dilakukan melalui sistem organisasi, tetapi juga melalui kesadaran spiritual individu untuk bekerja secara jujur, sungguh-sungguh, dan bertanggung jawab.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Nugraha (2022) mengkaji pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan, sedangkan Kurniawan dan Marlina (2023) mengkaji hubungan kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Kedua kajian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dan kedisiplinan merupakan aspek yang relevan untuk diperhatikan dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusia. Pengawasan yang dilaksanakan secara terarah diharapkan dapat mendorong pegawai untuk mematuhi aturan organisasi, melaksanakan pekerjaan sesuai standar, serta meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Dalam konteks organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, kinerja pegawai tidak hanya dinilai berdasarkan pencapaian hasil pekerjaan, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan etika. Rivai dan Arifin (2009) membahas kepemimpinan Islam yang menempatkan nilai-nilai spiritual sebagai bagian penting dalam pengelolaan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Asyha (2025) menjelaskan bahwa kinerja dalam perspektif Islam tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil yang terukur, tetapi juga mencakup niat, keikhlasan, dan akhlak dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja Islami dapat dipahami sebagai pelaksanaan pekerjaan yang berorientasi pada

pencapaian tujuan organisasi dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman, seperti amanah, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

Penelitian mengenai pengawasan dan kinerja pegawai sebelumnya telah dilakukan oleh Nasution dan Khair (2022) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Penelitian tersebut mengkaji pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kajian tersebut memperlihatkan relevansi pengawasan sebagai salah satu aspek dalam pengelolaan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Namun, penelitian tersebut menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian ini secara khusus menempatkan kinerja Islami sebagai variabel terikat dengan menekankan perilaku kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi dalam pembinaan serta pelayanan kehidupan beragama. Dalam pelaksanaan tugasnya, instansi tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal dan mampu mencerminkan nilai-nilai keislaman melalui sikap profesional, disiplin, amanah, dan bertanggung jawab. Kinerja pegawai tidak hanya tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga melalui perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan organisasi dan prinsip-prinsip Islam. Oleh karena itu, pengawasan menjadi aspek penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja Islami pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada 2 Februari 2026 di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan adanya permasalahan terkait kedisiplinan pegawai, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Permasalahan tersebut terlihat dari adanya pegawai yang terlambat mengikuti kegiatan rutin, seperti apel kantor, serta pegawai yang datang untuk mengisi daftar kehadiran tetapi kemudian meninggalkan tempat kerja (Hasil observasi peneliti, 2 Februari 2026). Fenomena tersebut menunjukkan adanya persoalan kedisiplinan yang perlu mendapat perhatian dalam pelaksanaan pengawasan. Kondisi ini juga relevan dengan konsep kinerja Islami yang menekankan pentingnya amanah, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan kajian teoretis, penelitian terdahulu, dan fenomena yang ditemukan di lapangan, pengawasan memiliki relevansi terhadap upaya peningkatan kinerja Islami pegawai. Penelitian sebelumnya telah membahas pengawasan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh pengawasan terhadap kinerja Islami dalam konteks instansi pemerintah yang menjalankan fungsi pelayanan keagamaan. Fokus tersebut menjadi pembeda penelitian ini, yaitu dengan menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai bagian dari konsep kinerja pegawai yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Islami pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia Islami serta menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas pengawasan dan kualitas kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Islami pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Jalan Ade Irma Nasution Nomor 8, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 270 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 73 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang bersumber dari dokumen, arsip instansi, serta literatur yang relevan dengan penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu pengawasan sebagai variabel independen (X) dan kinerja Islami sebagai variabel dependen (Y). Variabel pengawasan diukur melalui tiga indikator, yaitu penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, dan tindakan koreksi. Sementara itu, variabel kinerja Islami diukur melalui indikator amanah, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Selain kuesioner, pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi untuk memperoleh informasi pendukung mengenai profil instansi dan jumlah pegawai.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya, data dianalisis melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas, dan uji homogenitas. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Islami, digunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = a + bX$, di mana Y merupakan kinerja Islami, X merupakan pengawasan, a merupakan konstanta, dan b merupakan koefisien regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja Islami yang dapat dijelaskan oleh pengawasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan melibatkan 73 responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 26. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Islami pegawai dengan menggunakan tiga indikator

pengawasan, yaitu penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, dan tindakan koreksi. Sementara itu, kinerja Islami diukur berdasarkan indikator amanah, tanggung jawab, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa sebanyak 29 responden (39,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 44 responden (60,3%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, sebanyak 13 responden (17,8%) berada pada rentang 25–30 tahun, 26 responden (35,6%) berusia 31–40 tahun, 24 responden (32,9%) berusia 41–50 tahun, dan 10 responden (13,7%) berusia 51–60 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden merupakan perempuan dan berada pada kelompok usia 31–40 tahun.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel pengawasan menunjukkan kecenderungan positif. Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, dan tindakan koreksi. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pengawasan di lingkungan kerja. Penetapan standar pelaksanaan berkaitan dengan pemahaman pegawai terhadap tujuan, target, dan prosedur pekerjaan. Pengukuran kerja berkaitan dengan pencapaian target serta evaluasi hasil pekerjaan, sedangkan tindakan koreksi mencakup arahan, masukan, dan pembinaan yang diberikan oleh atasan.

Pada variabel kinerja Islami, hasil tanggapan responden juga menunjukkan kecenderungan positif. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan amanah, tanggung jawab, serta ketepatan waktu. Indikator amanah menggambarkan kesadaran pegawai dalam menjaga kepercayaan dan integritas ketika melaksanakan pekerjaan. Indikator tanggung jawab menunjukkan kesediaan pegawai menyelesaikan tugas serta memperbaiki kesalahan, sedangkan indikator ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pekerjaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan nilai r tabel sebesar 0,227 pada jumlah responden sebanyak 73 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 12 item pernyataan pada variabel pengawasan memiliki nilai r hitung antara 0,545 sampai 0,772. Sementara itu, seluruh 12 item pernyataan pada variabel kinerja Islami memiliki nilai r hitung antara 0,556 sampai 0,829. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan nilai batas sebesar 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengawasan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897, sedangkan variabel kinerja Islami memperoleh nilai sebesar 0,936. Kedua nilai tersebut melebihi batas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X)	0,545–0,772	0,897	Valid dan reliabel
Kinerja Islami (Y)	0,556–0,829	0,936	Valid dan reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Pengujian asumsi dilakukan melalui uji normalitas, linearitas, dan homogenitas. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov yang tercantum dalam output SPSS, variabel pengawasan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, sedangkan variabel kinerja Islami memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi skor pengawasan tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari normalitas, sedangkan distribusi skor kinerja Islami menunjukkan penyimpangan signifikan dari normalitas. Namun, untuk keperluan regresi linear, asumsi normalitas perlu diperiksa terhadap residual model, bukan hanya distribusi kedua variabel.

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,297, lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan, hasil tersebut tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari hubungan linear. Adapun uji homogenitas memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,385, lebih besar daripada 0,05, sehingga tidak ditemukan perbedaan varians yang signifikan berdasarkan pengelompokan yang digunakan dalam pengujian.

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya hubungan antara pengawasan sebagai variabel independen dan kinerja Islami sebagai variabel dependen. Berdasarkan output regresi yang dilaporkan dalam penelitian, diperoleh persamaan:

$$Y = 3,688 + 0,933X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,688 merupakan nilai prediksi kinerja Islami ketika skor pengawasan bernilai nol. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,933 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengawasan berkaitan dengan peningkatan skor kinerja Islami sebesar 0,933 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara pengawasan dan kinerja Islami.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,688	2,344	—	1,573	0,120
Pengawasan	0,933	0,044	0,929	21,221	< 0,001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 21,221 dengan nilai signifikansi yang dilaporkan SPSS sebesar 0,000 atau secara statistik dinyatakan $p < 0,001$. Nilai tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, berdasarkan output regresi yang dilaporkan, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan

regresi yang positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja Islami pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,929, R Square sebesar 0,864, dan Adjusted R Square sebesar 0,862. Nilai R Square sebesar 0,864 menunjukkan bahwa berdasarkan model regresi yang dilaporkan, pengawasan mampu menjelaskan 86,4% variasi skor kinerja Islami. Sementara itu, sebesar 13,6% variasi kinerja Islami tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,929	0,864	0,862	1,924

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Islami Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, pengawasan menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja Islami pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,933 dan nilai t hitung sebesar 21,221 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi skor pengawasan, semakin tinggi pula kecenderungan skor kinerja Islami pegawai. Dengan demikian, temuan penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif pengawasan terhadap kinerja Islami dalam model penelitian yang digunakan.

Temuan tersebut relevan dengan pandangan Mukhtar dan Asnawi (2024) yang menempatkan pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta memberikan ruang bagi organisasi untuk melakukan evaluasi dan tindakan perbaikan. Dalam penelitian ini, pengawasan diukur melalui penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, dan tindakan koreksi. Ketiga indikator tersebut menggambarkan proses pengawasan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan pegawai.

Penetapan standar pelaksanaan memberikan pedoman bagi pegawai mengenai sasaran, target, serta prosedur kerja yang harus dipenuhi. Adanya standar kerja memungkinkan pegawai memahami tanggung jawab dan arah pekerjaan secara lebih jelas. Pengukuran kerja memberikan dasar untuk menilai ketercapaian target dan mengetahui aspek pekerjaan yang memerlukan peningkatan. Sementara itu, tindakan koreksi berfungsi sebagai sarana pembinaan melalui pemberian arahan, evaluasi, dan masukan kepada pegawai. Pelaksanaan ketiga aspek tersebut memiliki relevansi dengan kinerja Islami, khususnya dalam membentuk perilaku kerja yang amanah, bertanggung jawab, dan tepat waktu.

Dalam perspektif Islam, pengawasan memiliki dimensi organisasi dan spiritual. Hafidhuddin dan Tanjung (2019) menjelaskan bahwa pengawasan dalam Islam terdiri

atas pengawasan dari dalam diri yang bersumber dari keimanan kepada Allah SWT dan pengawasan dari luar diri melalui sistem organisasi. Konsep ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang baik tidak semata-mata bergantung pada pengendalian oleh pimpinan, tetapi juga berkaitan dengan kesadaran individu terhadap amanah dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, hubungan positif antara pengawasan dan kinerja Islami dalam penelitian ini dapat dipahami dalam kerangka pengelolaan pekerjaan yang menekankan kepatuhan terhadap standar organisasi sekaligus nilai-nilai keislaman.

Kinerja Islami dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu amanah, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Amanah tercermin dari kemampuan pegawai menjaga integritas, menyampaikan hasil pekerjaan secara jujur, serta mempertahankan kepercayaan yang diberikan. Tanggung jawab ditunjukkan melalui kesediaan menyelesaikan pekerjaan dan memperbaiki kesalahan, sedangkan ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan. Ketiga indikator tersebut mencerminkan bahwa kinerja Islami tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan, tetapi juga perilaku dan nilai yang mendasari proses pelaksanaannya. Hal ini sejalan dengan pembahasan Asyha (2025) mengenai konsep kinerja dalam perspektif Islam yang menempatkan nilai moral dan spiritual sebagai bagian dari pemahaman tentang kinerja.

Hasil penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian Nasution dan Khair (2022) yang mengkaji pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Kedua penelitian sama-sama menempatkan pengawasan sebagai variabel dalam kajian kinerja pegawai pada instansi Kementerian Agama. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel dependen dan model penelitian yang digunakan, yaitu secara khusus meneliti kinerja Islami melalui indikator amanah, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dengan pengawasan sebagai satu-satunya variabel independen.

Selain itu, penelitian Nugraha (2022) yang membahas kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan menjadi salah satu pembanding dalam kajian ini. Berdasarkan uraian penelitian terdahulu dalam skripsi, pengawasan pada penelitian tersebut tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan dalam model regresi. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa temuan mengenai pengawasan dan kinerja tidak selalu seragam pada setiap penelitian. Perbedaan karakteristik responden, lingkungan organisasi, indikator kinerja, serta model analisis dapat menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan perbedaan hasil tersebut.

Koefisien determinasi sebesar 86,4% yang dilaporkan dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan penjelasan model regresi yang tinggi terhadap variasi skor kinerja Islami. Meskipun demikian, nilai tersebut tidak dapat dimaknai sebagai bukti bahwa pengawasan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja Islami. Masih terdapat variasi sebesar 13,6% yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Selain itu, karena penelitian menggunakan pendekatan survei dengan analisis regresi

sederhana, temuan yang diperoleh perlu ditafsirkan secara hati-hati dan tidak secara langsung membuktikan hubungan sebab-akibat.

Secara praktis, temuan penelitian memberikan dasar bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan untuk memperhatikan pelaksanaan pengawasan melalui kejelasan standar pekerjaan, evaluasi hasil kerja, serta pemberian arahan dan pembinaan yang berkelanjutan. Pelaksanaan pengawasan yang terarah dapat dipertimbangkan sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya dipahami sebagai mekanisme pemeriksaan dan pengendalian pekerjaan, tetapi juga sebagai bagian dari proses pembinaan perilaku kerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, pengawasan menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja Islami pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Temuan tersebut memberikan kontribusi pada kajian manajemen sumber daya manusia Islami dengan menempatkan kinerja berbasis amanah, tanggung jawab, dan ketepatan waktu sebagai fokus penelitian dalam konteks instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan keagamaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islami pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 21,221 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 3,688 + 0,933X$, yang menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja Islami pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa pengawasan mampu menjelaskan 86,4% variasi kinerja Islami, sedangkan 13,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengawasan melalui penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, dan tindakan koreksi dalam mendukung kinerja pegawai yang berlandaskan nilai-nilai Islam, khususnya amanah, tanggung jawab, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan temuan tersebut, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan efektivitas pengawasan secara terarah, konsisten, dan berkelanjutan. Pimpinan perlu memberikan evaluasi, arahan, pembinaan, serta tindakan koreksi yang konstruktif agar pengawasan tidak hanya berfungsi menemukan kesalahan, tetapi juga mendorong perbaikan kualitas pekerjaan. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan kesadaran dalam melaksanakan tugas dengan menjunjung tinggi nilai amanah, tanggung jawab, kedisiplinan, dan ketepatan waktu. Selanjutnya, peneliti lain disarankan mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel yang relevan, memperluas jumlah responden, serta menggunakan objek penelitian berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja Islami dalam lingkungan organisasi pemerintahan dan lembaga keagamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyha, A. F. (2025). Konsep kinerja dalam perspektif Islam: Sebuah telaah pustaka. *Journal of Literature Review*, 1(2), 741–750. <https://doi.org/10.63822/y6ndv680>
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2019). *Pengantar manajemen syariah*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, D., & Marlina, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(2). [Nomor halaman dan identitas jurnal perlu diverifikasi].
- Muktamar, A., & Asnawi, M. (2024). *Dasar-dasar manajemen*. CV HEI Publishing Indonesia.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Nugraha, M. S. A., Apriani, T., Suhada, W., & Kurniasih, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Al-Amar*, 3(1), 95–102.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2009). *Islamic leadership: Membangun superleadership melalui kecerdasan spiritual*. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2014). *Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia*. Kencana.