

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. AREA MANADO**

**Jesica E.Y. Undap**

Polteknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Manado, (0431)-815212

Jurusan Administrasi Bisnis, Politenik Negeri Manado

Email : Jessicaundap99@gmail.com

## ***ABSTRACT***

*In the era of the industrial revolution 4.0, it becomes a challenge for every company to compete with each other to show quality products. The purpose of this study is to find out the Influence of Discipline and Supervision on Employee Performance on PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado area. This type of research is quantitative research and research methods using descriptive research methods. The study took samples from one population using questionnaires as a data collection tool. The population is taken by employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado area. The employees in question amounted to 78 employees but the sample involved amounted to 37 respondents using the Simple Random Sampling method. The analysis used is Descriptive Statistical Analysis, Total Score, Multiple Linear Regression Analysis, and Correlation. The results of the study's study the simultaneous correlation coefficient value  $r = 0.663$  showed that Discipline and Supervision had a strong and significant relationship to improved employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado area. The coefficient of determination indicates that an increase in employee performance, 44% are influenced by discipline and supervision together, while the remaining 56% is influenced by other factors. The results of the analysis showed that Discipline and Supervision had a significant influence on improving employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado area. For this reason, Discipline and Supervision need to be considered and maximized by the leadership and the company by paying more attention to internal and organizational factors regarding Discipline and Supervision to improve employee performance.*

***Keywords: Discipline, Supervision, Employee Performance***

## **1. PENDAHULUAN**

Pada Era Globalisasi saat ini, tidak satupun Negara yang luput dari gelombang perubahan tersebut. Seluruh negara, terutama negara-negara berkembang sampai Negara maju menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan umat manusia. Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan lain untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas. Menurut Bangun (2012:31), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan

kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sastrohadiwiryono (2002:79), Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus melakukan sistem pengawasan yang baik agar budaya perusahaan, visi dan misi dapat tercapai dan perusahaan dapat mendapatkan hasil yang baik. Menurut Fahmi dan Irham (2013:96). Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan oleh sebab itu pimpinan harus memperhatikan peralatan dan karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan yang ada agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik, salah satu elemen dalam sumber daya manusia yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Kinerja menurut Sedarmayanti *dalam* Syafrina (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado membuat peraturan untuk mengatur kedisiplinan karyawan. Disiplin karyawan harus ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang terwujud dalam kinerja karyawan. Ketidakterdisiplinan karyawan dapat menghambat aktivitas kerja dan penyelesaian pekerjaan. Beberapa karyawan Bank Mandiri sering tidak mentaati aturan jam masuk kantor atau terlambat masuk kantor. Waktu masuk kantor jam 08.00 wita, namun karyawan sering masuk kantor di atas jam 08.00 wita, demikian halnya dengan waktu istirahat yang sudah diatur pada jam 12.00 s/d jam 13.00 wita. Pemanfaatan jam istirahat sering melewati waktu yang sudah diatur, sehingga waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab menjadi berkurang, dan hal ini menghambat penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan pada hari kerja tersebut.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kurang optimal sehingga memberikan peluang bagi karyawan untuk melanggar peraturan yang terkait dengan disiplin kerja. Motivasi kerja karyawan kurang optimal karena kurang mendapatkan pengawasan pimpinan. Karyawan sering melalaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan dan sering kurang memiliki semangat dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Dengan pengawasan yang optimal oleh pimpinan kepada karyawan, diharapkan para karyawan

lebih disiplin dalam aspek waktu, dan tanggung jawab dan aturan yang berlaku dalam perusahaan agar supaya kinerja karyawan meningkat dan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Pentingnya disiplin kerja dan pengawasan untuk dikaji lebih mendalam agar penerapannya di lingkungan kerja secara optimal akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Hartatik (2014:183), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku.

### **b. Pengertian Pengawasan**

Menurut Terry (2008:164), mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **c. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara *dalam* Widodo (2016:131), mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **3. METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Pengawasan sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

*Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:*

- a. *Metode deskriptif (Descriptif Metode)* Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu, Disiplin dan Pengawasan serta Kinerja karyawan.

- b. *Metode Penelitian Lapangan (Field Research)* Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai Disiplin dan Pengawasan serta Kinerja karyawan.
- c. *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)* Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Disiplin dan Pengawasan serta Kinerja karyawan, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

#### *1. Data Primer*

Menurut Sugiyono (2016: 225), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.. lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap Karyawan yang diolah langsung oleh Penulis dan menggunakan Google Form lewat *online*.

#### *2. Data Sekunder*

Data Sekunder menurut Sugiyono (2016:225), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen., lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **a. Gambaran Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.**

Pelaksanaan disiplin pada saat covid 19 melanda banyak perusahaan atau perbankan yang jam operasionalnya berubah, bank mandiri area manado jam operasionalnya mulai pukul 08.00 s/d 16.00. Oleh karena itu, agar pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai rencana maka karyawan harus disiplin agar kinerja dapat berjalan baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misi perusahaan. Untuk itu peneliti ingin mengkaji serta menganalisis Disiplin karyawan melalui indikator : 1) Balas Jasa, 2) Keadilan, 3) Sanksi Hukuman, 4) Ketegasan Pimpinan .

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Disiplin karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sebesar 70,02% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik, walau masih terdapat Gap sebesar 29,08%. Dari kajian serta temuan diatas bahwa Disiplin karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada sub indikator yang kurang baik agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik,. Untuk itu menurut Mockler (1994:241), mengatakan bahwa Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, merancang.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado selalu berusaha melakukan Pengawasan karyawan seperti mengontrol setiap pekerjaan karyawan, melakukan briefing, melakukan evaluasi dan memonitoring pekerjaan karyawan akan tetapi pengawasan tersebut masih kurang maksimal, karena di setiap bagian yang ada masih banyak yang belum melaksanakan briefing, rapat evaluasi dan control kepada kinerja karyawan tapi dari pimpinan sangat baik dalam menetapkan target yang akan dicapai per bulan, dan sangat baik dalam merancang estimasi capaian target. Namun belum sepenuhnya pelaksanaan sistem Pengawasan berjalan sebagaimana mestinya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada pada setiap bagian kerja yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Untuk itu peneliti ingin mengkaji serta menganalisis Pengawasan karyawan melalui indikator : 1) Menetapkan standard, 2) Penentuan Pengukuran, 3) Membandingkan, 4) Melakukan Tindakan.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Pengawasan karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sebesar 68,55% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 31,50% yang perlu ditingkatkan agar, sistem Pengawasan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Pengawasan karyawan Bank sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Pengaruh Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selain itu, Disiplin bagi perusahaan merupakan keharusan untuk mampu ditaati dan dijalankan oleh karyawan yang ada. Untuk itu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sebagai Perbankan yang selalu terkait dengan penerapan ilmu dan teknologi perlu meningkatkan Disiplin melalui menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Untuk membahas pengaruh Disiplin dengan peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja karyawan. Namun secara keseluruhan Disiplin di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51-3,75 maka nilai mean variabel disiplin adalah 3,28 dan dikategorikan Baik. Namun Disiplin belum sepenuhnya dilakukan oleh Karyawan walaupun sudah ada tata tertib pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado, namun permasalahan terkait dengan Disiplin masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian karyawan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado sudah baik dalam penerapannya tetapi masih ada kesenjangan atau gap walaupun sangat kecil karena di temukan masalah seperti. 1) masih ada karyawan yang datang kantor tidak tepat waktu, 2) Masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan, 3) Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, 4) Masih ada karyawan yang belum disiplin untuk mengenai seragam yang ada di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil analisis Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,743 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,743 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

Hasil analisis korelasi didapat  $r = 0,535$  dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Disiplin dan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (Disiplin) terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,286 mempunyai arti bahwa sebesar 28,6% variasi Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dipengaruhi oleh variasi Disiplin karyawan, sedangkan sisanya sebesar 71,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,432 Nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Disiplin, maka akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Disiplin maka semakin rendah tingkat Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Secara empiris dibuktikan oleh Handoko (2001:208), Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Disiplin kerja karyawan mampu diterapkan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013:193), Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado mampu meningkatkan Disiplin dalam bekerja dengan cara balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan Hal ini akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sesuai dengan sasaran mutu kerja setiap bagian kerja yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Rizal (2017), Adolf Samuel Batoto dan Alex Winarno (2019), Bachtiar (2018), Ade Muslimat *et al* (2020), yang menemukan hasil bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja yang berarti semakin baik kondisi Pengawasan maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

Untuk itu dalam rangka meningkatkan Disiplin pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado harus menjalankan 5 cara yaitu: 1) Ciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, 2) Jangan terlalu banyak aturan kepada karyawan, 3) *reward dan Punishment*, 4) Pelatihan dan refreshing secara periodic, 5) penerapan teknologi dalam pengawasan karyawan

Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Disiplin secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila Disiplin meningkat tentunya akan mampu meningkatkan

#### **c. Pengaruh Pengawasan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan.

Untuk membahas pengaruh Pengawasan dengan peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja karyawan. Namun secara keseluruhan pengaruh di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51-3,75 maka nilai mean variabel pengawasan adalah 3,76 dan dikategorikan Baik. Pengawasan belum sepenuhnya dilakukan oleh Karyawan walaupun sudah ada Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado, namun permasalahan terkait

dengan Pengawasan masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian karyawan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena di temukan masalah seperti: 1) Masih kurangnya ketersediaan tenaga ahli untuk memperbaiki peralatan-peralatan yang rusak, 2) Pimpinan masih belum konsisten dalam memberikan tugas kepada rekan kerja, 3) Masih kurangnya evaluasi oleh pimpinan mengenai apa yang dikerjakan seperti briefing.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat karyawan yang menjalankan Pengawasan dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76-5,00. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang ditemukan mengenai sistem pengawasan yaitu: 1) Standar produksi untuk mengukur kinerja karyawan, 2) penetapan patokan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan dan termasuk dalam kategori sangat baik, 3) Profesional dalam pemeriksaan berkas yang telah di masukkan karyawan maupun pelanggan, 4) Target yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan

Akibat kurang maksimalnya Pengawasan tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan Kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Untuk itu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado perlu memberdayakan dengan, 1) Memberikan pengukuran setiap kinerja karyawan, 2) membandingkan hasil capaian dan rencana atau estimasi awal, 3) serta melakukan tindakan atas apa yang dikerjakan karyawan.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian karyawan yang ada dimana instrument jawaban keseluruhan Pengawasan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis prosentase total skor Pengawasan yaitu 68,55% yang dikategorikan baik walaupun masih terdapat kesenjangan 31,50% yang masih perlu diupayakan agar dalam menyelesaikan kerja di dunia perbankan selalu mampu menjalankan sistem Pengawasan secara maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana juga membuktikan bahwa Pengawasan sangat berpengaruh serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

Koefisien regresi variabel bebas Pengawasan yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pengawasan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel

Kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,21 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,21 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,032 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

Hasil analisis korelasi didapat  $r = 0,661$  dikategorikan secara parsial mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Pengawasan dan variable Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas Pengawasan terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,437 mempunyai arti bahwa sebesar 43,7% variasi Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dipengaruhi oleh variasi Pengawasan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Sesuai dengan pendapat Kurniawan (2014:185), Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,408 Nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Pengawasan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado, maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang terbentuk pada karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Pengawasan maka semakin rendah tingkat Kinerja yang akan dihasilkan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Abyad (2014), Susanti (2017), dan Winarno (2019) yang menemukan hasil bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja yang berarti semakin baik kondisi Pengawasan maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

Untuk itu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado perlu memberdayakan dengan, 1) Menambah tenaga ahli untuk memperbaiki peralatan yang rusak agar jika terjadi kerusakan pada peralatan akan segera diatasi, 2) Lebih konsisten dalam pemberian tugas kepada karyawan, 3) selalu memberikan briefing/arahan kepada karyawan dan memberikan evaluasi capaian dan apa

yang dikerjakan, 4) serta melakukan tindakan. Ini perlu dilakukan agar sistem Pengawasan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jika bank mampu melaksanakan sistem Pengawasan dengan baik tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan dapat berkinerja dengan baik. Untuk itu dalam rangka meningkatkan Pengawasan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado penting dilakukan agar kesalahan kinerja atau hasil kerja bawahannya yang terjadi dapat segera diperbaiki. Ada 3 (tiga) langkah dalam melaksanakan hal tersebut, yaitu : 1) membuat standar, 2) membandingkan kegiatan standar, dan 3) tindakan perbaikan. pengawasan mempunyai hubungan yang erat sekali dengan perencanaan (*planning*), kebijaksanaan (*policies*), tujuan (*objective*), pengorganisasian (*organizing*), dan dengan pengawasan itu sendiri (*control*). Begitu juga dengan prosedur, pelaksanaan, dan kegiatan-kegiatan lain harus diterapkan disamping metode dari pada pengawasan.

Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Pengawasan secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Pengawasan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila karyawan diberdayakan dengan baik tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel disiplin pada PT. bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado termasuk di kategori sudah baik masih perlu ditingkatkan lagi.
2. Pengawasan terhadap karyawan yang ada belum maksimal masih harus ditingkatkan karena dari hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Pengawasan pada PT. bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado termasuk di kategori sudah baik masih perlu di perhatikan, dimaksimalkan dan ditingkatkan,

3. Kinerja karyawan masih perlu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi hasil kerja karyawan. Dari hasil analisis tentang jawaban Total skor responden, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado dikategorikan baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi agar lebih baik lagi.

b. Saran

1. Mengoptimalkan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan dan secara tegas memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja agar memiliki efek jera.
2. Karyawan lebih bertanggung jawab dalam mentaati peraturan perusahaan terkait disiplin kerja yang diwujudkan dalam sikap memanfaatkan waktu kerja sesuai aturan sehingga penyelesaian pekerjaan dapat dikerjakan secara efisien dan efektif.
3. Perusahaan membuat sistem pengukuran kinerja karyawan dan melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Bernard, A. S. 2012. *An Introduction to Enterprise Architecture*. Bloomington: AuthorHouse. Bumi Aksara
- Fahmi, 2014 . *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan , Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Katiandagho Christian, Sylvia L. Mandey, Lisbeth Mananeke. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado*. jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602
- Pangarso Astadi, Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, hal 145-160.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siregar, Evelin dan Hartini Nara. 2011. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, Ike. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo*

- Toding, Anastasya Yuyun. 2016 .*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*, eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (2): 386-399 ISSN 2355-5408
- Veronika, Nurmeini. 2018. *Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo*.jurnal medan