

ANALISIS SISTEM PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CABANG KRAKATAU MEDAN

Sahat Parulian Remus

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia

Email : remus.silalahi@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. Responden terbesar ada di antara umur 31–40 tahun, dan berjenis kelamin perempuan, yang telah lama bekerja antara 1 – 6 tahun dan pendidikan terakhirnya adalah tamatan S-1. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal yang mengukur hubungan–hubungan antar variabel penelitian dan berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden sebagai sampel penelitian. Data di proses dengan menggunakan *SPSS Versi 19,0 for windows*.

Berdasarkan uji-t Variabel sistem pengawasan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan karena berdasarkan uji-T variabel sistem pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (10,003) dan nilai $t_{hitung(10,003)} > t_{tabel(2,048)}$. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 21.987 + 0,559X$ variabel sistem pengawasan (X) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,884 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 88,4% dan sisanya sebesar 11,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian .

Kata kunci: Sistem Pengawasan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana karyawan mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawannya dalam bekerja, karena masih ada juga karyawan yang tidak menjalankan komitmen dalam bekerja seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, dan melakukan kecurangan sehingga akan

berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adanya pengawasan diharapkan dapat memperkecil hambatan-hambatan yang terjadi dan dapat segera diantisipasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Daft (2002: 11), bahwa pengawasan adalah suatu proses pemantauan aktivitas karyawan, menjaga organisasi agar tetap berjalan ke arah

pencapaian sasaran, dan membuat koreksi bila diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen karena dapat mengetahui apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung pada suatu perusahaan. Penyimpangan yang merugikan perusahaan akan ditekan sekecil mungkin jika pengawasan yang telah dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik pada aktivitas awal manajemen, selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi atau unit kerja. Dengan kata lain fungsi pengawasan harus dilakukan terhadap perencanaan dan pelaksanaan untuk mengetahui keunggulan perencanaan yang disusun dan diimplementasikan. Pada umumnya, apabila pengawasan yang diterapkan terlalu ketat akan menyebabkan para pegawai merasa tertekan. Hal ini dapat membuat pegawai tidak dapat mengembangkan kreativitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Secara sederhana Bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya. Dalam hal ini PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan merupakan bank yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat. PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan dalam menjalankan usahanya sebagai lembaga keuangan,

kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan. Adapun kegiatan daripada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan antara lain menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, simpanan tabungan dan simpanan deposito. PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan juga menyalurkan dana ke masyarakat dalam bentuk kredit seperti kredit umum, kredit angsuran lainnya, kredit peduli usaha mikro dan berbagai kredit lainnya. Bank juga memberikan jasa-jasa lainnya seperti kliring yang merupakan penarikan warkat atau cek yang berasal dari dalam suatu kota, termasuk transfer dalam kota antar bank. Serta Letter of Credit (L/C) merupakan jasa yang diberikan dalam rangka mendukung kegiatan atau transaksi ekspor impor.

Perumusan Masalah

“Apakah Pengawasan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan.”

Tujuan Penelitian

“Mengetahui dan menganalisis sejauh mana sistem Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan.”

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005 : 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan

tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006 : 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Defenisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi.

Menurut Harahap (2001 : 14), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maringan (2004 : 61), pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Dessler (2009 : 2), menyatakan bahwa pengawasan (*Controlling*) merupakan penyusunan standar - seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2001 : 242) mengemukakan bahwa Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus

dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Menurut Henry Fayol dan Harahap (2001 : 10) mengartikan pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Menurut Siagian (2003 : 30), bahwa pengawasan adalah memantau aktivitas pekerjaan karyawan untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan kearah pencapaian tujuan dan membuat koreksi jika diperlukan. Pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Jika terjadi penyimpangan, pihak manajemen yang terkait dalam pengawasan harus memberikan petunjuk untuk melakukan perbaikan kerja, agar standar perencanaan tidak jauh menyimpang dari hasil yang diperoleh pada saat pelaksanaan.

Menurut Husnaini (2001 : 400), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
2. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.

3. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.

Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

Menurut Maringan (2004 : 62),

Pengawasan terbagi 4 yaitu:

- a. Pengawasan dari dalam perusahaan
Pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan oleh perusahaan untuk menilai kemajuan dan kemunduran perusahaan.
- b. Pengawasan dari luar perusahaan
Pengawasan yang dilakukan oleh unit diluar perusahaan . Ini untuk kepentingan tertentu.
- c. Pengawasan Preventif
Pengawasan dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Dengan tujuan untuk mengacah terjadinya kesalahan/kekeliruan dalam pelaksanaan kerja.
- d. Pengawasan Represif
Pengawasan Yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Ernie dan Saefullah (2005 : 327), jenis pengawasan terbagi atas 3 yaitu:

1. Pengawasan Awal
Pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan pekerjaan. Ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Pengawasan Proses
Pengawasan dilakukan pada saat sebuah proses pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan tengah berlangsung

untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

3. Pengawasan Akhir

Pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pengerjaan pekerjaan.

Fakor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Menurut Mulyadi (2007 : 770), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007 : 67) pengertian kinerja yaitu : “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2002 : 98).

Sedangkan menurut Sutrisno (2009 : 164) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh

kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2007 : 68) adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*The right man, On The Right Place, The Right man On the Right Job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan perusahaan). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik), artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam situasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009 : 152) ada enam indikator dari kinerja yakni:

1. Hasil Kerja

Merupakan proses kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam mendukung operasional bank, misalnya menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi yang diteliti.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan di lingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

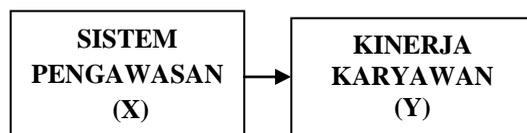
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku.

Kerangka Berfikir

Gambar 1.
Kerangka Berpikir



Sumber: Mathis dan Jackson (2006: 303),Mangkunegara(2007: 67)

Hipotesis

Hipotesa yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesa Nol (Ho) :

Bahwa sistem pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan.

2. Hipotesa Kerja (Ha) :

Bahwa sistem pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan, yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18 Medan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan yang berjumlah 42 orang. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus menurut Taro Yamare, sebagai berikut :

$$n = \frac{42}{42(0,1)^2 + 1}$$

$n = 29,57$ di bulatkan menjadi 30

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menghitung besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel digunakan analisis regresi linier sederhana. Bentuk umum persamaan

regresi linier sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Sistem Pengawasan

Y = Kinerja Karyawan

a = Intersep (konstanta)

b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1.

Uji Validitas Pernyataan

Pernyataan	r_{hitung} tiap butir pernyataan (Corrected Item Total Correlation)	r_{tabel}	Validitas
P1	.811	0,632	Valid
P2	.894	0,632	Valid
P3	.821	0,632	Valid
P4	.780	0,632	Valid
P5	.746	0,632	Valid
P6	.662	0,632	Valid
P7	.799	0,632	Valid
P8	.660	0,632	Valid
P9	.859	0,632	Valid
P10	.904	0,632	Valid
P11	.702	0,632	Valid
P12	.680	0,632	Valid
P13	.649	0,632	Valid
P14	.733	0,632	Valid
P15	.634	0,632	Valid
P16	.685	0,632	Valid
P17	.695	0,632	Valid
P18	.796	0,632	Valid
P19	.673	0,632	Valid
P20	.669	0,632	Valid

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.961	20

Output SPSS diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,957 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan konstruk pernyataan adalah reliabel.

Pembahasan Hasil Penelitian

Metode Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.0 dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3.

Coefficients^a

Model	Unstand Coeff		Stand Coeffi	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.987	1.968		11.173	.000
Sistem Pengawasan	.559	.056	.884	10.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Diolah (2015)

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 3. dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 21.987 + 0,559X$$

Analisisnya :

- Konstanta (a) sebesar 21.987 menunjukkan nilai konstan dimana jika nilai variabel *independent* (sistem pengawasan) = 0 maka variabel *dependent* (kinerja karyawan) tetap sebesar 21.987.
- Koefisien regresi X sebesar 0,559 menyatakan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan pada

PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan didasarkan pada penetapan standar, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.559 (55,9%).

Uji t-hitung (Uji Partial)

Tabel 4.

Coefficients^a

Model	Unstand Coeff		Stand Coeffi	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.987	1.968		11.173	.000
Sistem Pengawasan	.559	.056	.884	10.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Diolah (2015)

Tabel 4. menunjukkan bahwa Nilai t-hitung variabel Sistem Pengawasan adalah 10,003 dan nilai t-tabel adalah 2,048 sehingga t-hitung > t-tabel (10,003 > 2,048) dan nilai signifikan < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan.

Variabel sistem pengawasan (X), diketahui bahwa nilai t-hitung = 10,003 > t-tabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel sistem pengawasan (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sistem pengawasan yang berkaitan dengan penetapan standar, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan.

Determinan (R²)

Tabel 5.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.774	1.423

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengawasan

Nilai $R = 0.884$ berarti hubungan (relation) antara sistem pengawasan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,4%. Artinya hubungannya sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Sedangkan sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel sistem pengawasan diketahui jawaban dominan sangat setuju, terdapat pada pertanyaan kesepuluh pengawasan bentuk pendisiplinan karyawan dalam bekerja. Sementara berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan diketahui jawaban dominan sangat setuju terdapat pada pertanyaan kedelapan (Bapak/ibu memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja)

Hasil dari nilai Koefisien Determinasi pada Tabel 4.12 sebesar 0.781 yang menunjukkan bahwa variabel sistem pengawasan mampu menjelaskan sebanyak 78,1% mengenai variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 21,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh Peneliti. Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa hasil regresi linier menunjukkan adanya pengaruh

positif dan signifikan antara sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. Nilai signifikansi ini didukung dengan variabel sistem pengawasan (X) memiliki nilai t-hitung ($10,003 > t\text{-tabel } (2.048)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel sistem pengawasan (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hal ini di dukung oleh teori Harahap (2001 : 14), Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. (Maringan 2004 : 61). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006 : 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Defenisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan

yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan–penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) pengertian kinerja yaitu : “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2002 : 98). Sedangkan menurut Sutrisno (2009 : 164) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Identifikasi Determinan (R^2) yaitu dengan nilai 0,884 artinya variabel pengawasan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan sebesar 88.4% dan sisanya sebesar 11.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini dan nilai $R = 0,781$ berarti hubungan antara Pengawasan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78.1% yang artinya hubungannya erat.

2. Variabel pengawasan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. Hal ini dapat diketahui dengan nilai thitung = 10.003 > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pengawasan (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengawasan yang berkaitan dengan penetapan standar, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan.

Saran

1. Pengawasan merupakan hal yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu Pimpinan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan harus selalu memberikan perhatian kepada karyawannya sehingga mereka menjadi lebih efisien lagi dalam bekerja.
2. Apabila karyawan melakukan pelanggaran, sebaiknya pimpinan tidak hanya memberikan sanksi teguran ataupun surat peringatan saja melainkan diberikan pengarahan untuk memperbaiki kesalahan sebelumnya.

3. Pimpinan Perusahaan harus memperhatikan kembali sistem pengawasan yang telah diterapkan di PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pengawasan harus lebih diperketat namun tidak membatasi kebebasan karyawan dalam memilih cara yang terbaik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pimpinan mampu meninjau kembali pencapaian target disesuaikan dengan kemampuan karyawan dengan tetap memperhatikan tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Jakarta : Indeks.
- Dessler, Gary dan Agur Dharma. 2009. **Manajemen Personalia**, Edisi 3. Jakarta: Erlangga
- Daft, Richard L. 2002. **Manajemen**, Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Jakarta: Erlangga
- Harahap, Sofyan Sari. 2001. **Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)**. Jakarta: PT Pustaka Quantum
- Hasibuan, Malayu P. 2001. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husnaini. 2001. **Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara
- Maringan, Masry S. 2004. **Dasar Dasar Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L, dkk. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. 2007. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Prawirosetono, Suyadi. 2002. **Manajemen Mutu Terpadu**. Jakarta: Bumi Aksara
- Saefulla, dan Ernie. 2005. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Grasindo
- Siagian, Sondang P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta Usman
- Umar, Husein. 2011. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Jakarta : Rajawali Pers
- Uyanto, Stanislaus. 2009. **Pedoman Analisis Data Dengan SPSS**. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wiludjeng Sri SP, 2007. **Pengantar Manajemen**. Bandung : Graha Ilmu.
- Wijaya, Tony. 2013. **Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis**. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.