

Jurnal Nasional 52

by Darwin Lie

Submission date: 06-Oct-2022 02:20PM (UTC+1100)

Submission ID: 1917908175

File name: Jurnal_Nasional_52.pdf (514.54K)

Word count: 5864

Character count: 37836



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MESTIKA DHARMA, TBK CABANG PEMATANGSIANTAR

Darwin Lie¹⁾ *, Andy Wijaya²⁾, Nitalia³⁾

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar,
Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

E-mail: ¹darwin@stiesultanagung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan beserta analisis deskriptif kualitatif variabel motivasi, pengawasan, dan kinerja karyawan pada 34 karyawan tetap menggunakan metode sampling jenuh pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitaif dan kualitatif yang bersumber primer dan sekunder berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Adapun uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan teknik analisis uji normalitas, uji deskriptif kuantitatif, maupun kualitatif. Hasil penelitian yang diperoleh, yaitu: pada karyawan tetap motivasi sudah optimal melalui pengukuran sangat baik. Namun, pada pengawasan belum optimal seluruhnya dan agar kinerja karyawan yang sudah baik dapat dipertahankan. Lalu, secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif antara motivasi dan pengawasan terhadap kinerja; dan terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi dan pengawasan dengan kinerja.

Kata kunci: motivasi, pengawasan, kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and supervision on employee performance along with qualitative descriptive analysis of the variables of motivation, supervision, and employee performance on 34 employees still using the saturated sampling method at PT Bank Mestika Dharma, Tbk Pematangsiantar Branch. The type of data used is quantitative and qualitative data from primary and secondary sources based on the results of questionnaires, interviews, and documentation. The instrument test used the validity test and reliability test with the analysis technique of the normality test, quantitative descriptive test, and qualitative. The result obtained, namely: the motivation for permanent employees is optimal through very good measurements. However, the supervision is not entirely optimal and so that the already good employee performance can be maintained. Then, partially and simultaneously there is a positive influence between motivation and supervision on performance; and there is a strong and positive correlation between motivation and supervision and performance.

Keywords: motivation, supervision, performance

Article History: Received 21 May 2021 Accepted 14 Jun 2021 Published 30 Jun 2021

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap aktivitas organisasi termasuk perseroan. Setiap kinerja sumber daya manusia mendukung upaya pertumbuhan dan pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut juga menjadi urgensi PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan agar tetap menjaga dimensi kinerja yang dituangkan dalam SK (Surat Keputusan) No.013/SK-BMD/DIR/2013, yaitu ketelitian kerja, kehadiran, dan kedisiplinan (PT Bank Mestika Dharma, 2013). Hal tersebut cukup berbeda dengan penelitian (Muiz et al., 2019) yang mempergunakan dimensi Perspektif Keuangan Karyawan, Perspektif Eksternal dan Internal Karyawan, dan Perspektif Pengetahuan dan Pembelajaran Karyawan dalam mengukur kinerja karyawan perbankan. Dalam penelitian lainnya, dimensi yang dipergunakan dalam mengukur kinerja adalah Hasil Kerja, Perilaku Kerja, dan Sifat Pribadi (Parashakti & Setiawan, 2019).

Pada organisasi ini, fenomena masalah yang diidentifikasi berdasarkan dimensi kinerja karyawan yang digunakan, yaitu: ketelitian kerja yang masih harus diperhatikan dalam aktivitas transaksi nasabah oleh bagian operasional (terjadi 15% dalam setahun untuk periode 2018-2019 kesalahan-kesalahan penginputan atau sebulan 3 kali), kemudian pada kedisiplinan masih terdapat karyawan bagian *frontliners* masih ada yang tidak mengikuti tata tertib perusahaan (salah satunya dalam melayani keperluan nasabah tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan). Kemudian salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Hal tersebut sudah diteliti oleh (Munandar et al., 2015), yang

menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi dapat menjadi sumber kekuatan untuk seseorang meraih hasil kinerja yang lebih baik. Adapun dimensi dari motivasi yang digunakan pada penelitian ini berupa: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dimensi motivasi yang digunakan berbeda dari penelitian lain, seperti pada (Hamali, 2013) yang menggunakan dimensi Motivasi Intrinsic dan Extrinsik. Sedangkan penelitian (Subakti, 2013) yang menggunakan dimensi motivasi seperti Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Jaminan, dan Kebutuhan Fisik.

Berdasarkan dimensi dari motivasi yang digunakan pada penelitian ini, ditemukan fenomena masalah pada motivasi yang terjadi pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk, yaitu pada dimensi kebutuhan akan prestasi masih belum optimalnya pengembangan kreativitas pada karyawan; pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan, masih rendahnya keinginan dari dalam diri untuk meningkatkan semangat kerja untuk mencapai jabatan tertentu. Adapun selain daripada motivasi, faktor lain yang juga memengaruhi kinerja adalah pengawasan. Berdasarkan hasil penelitian (Jhonny et al., 2015), mengemukakan bahwa fungsi pengawasan berperan dalam meningkatkan keterampilan karyawan untuk berkinerja yang lebih baik. Adapun untuk penelitian ini, dimensi pengawasan yang digunakan yaitu: pengawasan pendahuluan, pengawasan selama kegiatan berlangsung, dan pengawasan umpan balik. Dimensi pengawasan yang digunakan dalam penelitian lain, seperti (Sitorus, 2009) yang menggunakan dimensi pengawasan seperti menetapkan standar dan metode pengukuran prestasi kerja, pengukuran prestasi kerja,

menetapkan apakah prestasi kerja sesuai dengan standar, dan melakukan tindakan korektif. Sedangkan penelitian lain, seperti (Toding, 2016) yang menyatakan dimensi pengawasan, yaitu: Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung.

Pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar, pengawasan dilakukan oleh bagian bagian auditing dalam sebulan sekali dan SKAI (Satuan Kerja Audit Internal) dalam setahun dua kali yang berada dibawah pengawasan pimpinan kantor cabang. Fenomena masalah yang terjadi adalah pengawasan selama kegiatan berlangsung, dimana pimpinan kurang konsisten dalam melaksanakan pengawasan yang direncanakan sehingga ketika laporan hasil audit keluar ditemukan kesalahan berulang. Demikian juga pengawasan umpan balik, pimpinan kurang memberikan teguran yang cukup tegas terhadap karyawan untuk mengurangi kesalahannya.

Sehingga dalam memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan tersebut, dibutuhkan usaha dari pihak manajemen PT Bank Mestika, Tbk Cabang Pematangsiantar melalui perbaikan profesionalisme sumber daya manusia dalam pengelolaan perbankan berdasarkan pada kebutuhan maupun keinginan nasabah serta dukungan dari peraturan pemerintah.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2014), sumber daya manusia dikatakan sebagai satunya sumber daya organisasi yang memiliki perasaan, keterampilan, keinginan, dan berkarya. Sedangkan (Dessler, 2011) berpendapat bahwa sumber daya manusia memiliki berbagai tahap dari proses merekrut, mengikuti pelatihan, dinilai, dan menerima kompensasi. Dan (Marwansyah, 2010) mengatakan bahwa sumber daya

manusia berperan menjadi pendayagunaan dalam suatu organisasi. Sehingga disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai seni dan ilmu dalam mengelola termasuk dalam mendayagunakan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Motivasi

Menurut (Widodo, 2015), motivasi dikatakan sebagai sumber kekuatan dalam diri seseorang untuk berperilaku dalam mengambil tindakan. Kemudian (Darojat, 2015), berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang menggambarkan hubungan antara sikap sampai dengan tindakan yang terjadi pada seseorang. Sedangkan (Samsudin, 2010), motivasi didefinisikan sebagai reaksi dari luar untuk memengaruhi ataupun mendorong individual dan kelompok agar mereka memiliki niat untuk bekerja sesuai peraturan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam konteks sumber daya manusia disebutkan sebagai dorongan dari dalam diri untuk berkembang pada organisasi atau perusahaan.

Dimensi Motivasi

Menurut (Zameer et al., 2014), ada dua (2) dimensi motivasi, yaitu: (1) *Monetary Motivational*, berupa gaji dan bonus; (2) *Non-Monetary Motivational*, berupa kompensasi tidak langsung dalam bentuk jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi. Sedangkan menurut McCelland dalam (Sutrisno, 2014) merumuskan ada tiga unsur yang dapat memberikan motivasi kepada sumber daya manusia, yaitu (1) kebutuhan akan prestasi; (2) kebutuhan akan afiliasi; dan (3) kebutuhan akan kekuasaan. Adapun Maslow dalam (Robbins & Coutler, 2010), menyebutkan bahwa dimensi motivasi kerja ada lima, yaitu: (1)

1 kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan pangan, sandang, dan papan; (2) kebutuhan keamanan, yaitu suatu tindakan perlindungan dari tindakan kriminal dan membuat seseorang menjadi merasa aman; (3) kebutuhan sosial, berupa kebutuhan dimana seseorang mendapatkan rekan kerja, dipercaya rekan kerja, memiliki hubungan yang baik; (4) kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang didapatkan dari seseorang yang telah berhasil dalam melakukan tugas dengan baik dan benar yang mempu membangun rasa bangga, rasa dipercaya, dan rasa dapat diandalkan; (5) kebutuhan aktualisasi diri, yaitu perkembangan dalam diri seseorang, target dari kemampuan seseorang dan pelatihan dapat menjadi pemicu apa yang diinginkan.

Pengawasan

Menurut (Effendi, 2014), pekerjaan yang memiliki hasil yang baik, tetapi tanpa adanya dilaksanakan pengawasan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut (Fahmi, 2014) mengatakan bahwa pengawasan metode dari suatu perseroan menciptakan kinerja karyawan dengan cepat dan tepat. Kemudian hal tersebut senada dengan pendapat (Siagian, 2014) menyebutkan bahwa pengawasan adalah mengamati pelaksanaan aktivitas operasional untuk mendapat jaminan bahwa aktivitas operasional sudah berjalan sesuai dengan standar operasional yang telah diterapkan sebelumnya dan tidak melakukan penyimpangan yang merugikan pihak manapun.

Dimensi Pengawasan

Menurut (Siagian, 2014), dimensi pengawasan terdiri dari dua metode, yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung. Adapun pengawasan langsung dapat berupa penyelidikan langsung, pengamatan, dan melaporkan secara langsung. Sedangkan pengawasan tidak langsung berupa

pengawasan yang menggunakan perantara berupa laporan hasil aktivitas operasional yang dilaksanakan kemudian diberikan ke pimpinan. Selain itu, (Handoko, 2012) menyatakan bahwa dimensi pengawasan terdiri dari (1) pengawasan pendahuluan (*forward control*); (2) pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent control*); (3) pengawasan umpan balik (*feedback control*).

Kemudian (Winardi, 2011), memaparkan bahwa pengawasan dapat dikategorikan kedalam tiga fungsi dimensi berdasarkan tujuan kegiatan pengawasan, yaitu: (1) pengawasan pendahuluan (*preliminary control*); (2) pengawasan pada saat kerja berlangsung (*co-current control*); (3) pengawasan feed back (*feed back control*). Sehingga yang menjadi simpulan bagi dimensi pengawasan pada penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, antara lain: pengawasan pendahuluan, pengawasan berlangsung, dan pengawasan umpan balik yang harus dioptimalkan pada perusahaan agar dapat mengetahui proses pekerjaan yang sedang dikerjakan para karyawan. Apabila terjadi kesalahan, pihak perusahaan sudah dapat solusi untuk memperbaiki kesalahan tersebut dan juga mengetahui dana yang dipakai sudah efektif atau tidak.

Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2016), kinerja dapat dibilang sebuah hasil dari aktivitas operasional yang diamati selama periode waktu tertentu dan dibandingkan dengan peraturan yang telah diterapkan sebelumnya. Sedangkan (Moeheriono, 2012) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat kesuksesan dalam pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan visi dan misi perseroan. Yang dimana pendapat tersebut sejalan dengan (Roziqin, 2010) berpendapat bahwa kinerja mencakup semua proses aktivitas operasional yang hasilnya dapat ditentukan

1 apakah sebenarnya pekerjaan karyawan itu sendiri.

Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2016), dimensi kinerja berupa (1) target, yaitu karyawan memiliki target dalam pekerjaannya. Apabila karyawan mencapai target tersebut maka kinerja yang dilakukan baik; (2) kualitas, yaitu hal yang mengukur kualitas karyawan sehingga membuat perusahaan terus melatih kepribadian karyawan; (3) waktu penyelesaian, yaitu setiap tugas yang diselesaikan secara tepat waktu; dan (4) taat asas, yaitu bagaimana karyawan dituntut harus menaati peraturan yang telah ditetapkan ataupun melakukan aktivitas operasional dengan cara benar dan dipertanggungjawabkan.

Sedangkan menurut (Bangun, 2012), standar kerja harus dapat diukur dan dinilai oleh perusahaan dengan jelas, aspek-aspek penilaian dari suatu pekerjaan dapat diukur dalam lima dimensi kinerja, antara lain: (1) kualitas pekerjaan, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan goals misalnya satu jam per-orang melakukan sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan jangka waktunya; (2) kualitas pekerjaan, yaitu karyawan harus memenuhi syarat-syarat ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dapat memperoleh kualitas pekerjaan yang baik itu secara operation manual ataupun inspection manual; (3) ketepatan waktu, yaitu setiap tugas yang diberikan memiliki tingkat kesusahan yang berbeda-beda. Namun karyawan harus bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu; (4) kehadiran, yaitu karyawan dituntut agar datang tepat waktu untuk mengerjakan tugas agar pekerjaan yang selesai tidak menghambat proses pekerjaan yang lain; (5) kemampuan kerja sama, yaitu karyawan harus dapat berkomunikasi dengan baik

karena tidak semua jenis pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan oleh individual.

Kemudian menurut SK (Surat Keputusan) PT Bank Mestika Dharma, Tbk No. 013/SK-BMD/DIR/2013 (PT Bank Mestika Dharma, 2013), indikator-indikator kinerja terdiri dari: (1) ketelitian kerja, yaitu pengukuran hasil kerja karyawan yang dilihat dengan cara seberapa teliti karyawan tersebut, sehingga hasil kerjanya jauh dari kesalahan; (2) kehadiran, yaitu ketetapan kehadiran para karyawan di tempat kerja sesuai waktu yang telah ditentukan; (3) kedisiplinan, yaitu sikap karyawan yang senantiasa mengerti dan menaati segala peraturan yang telah diberlakukan.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang bagus hasil kinerjanya disertai dengan motivasi yang baik di dalam dirinya. Hal ini dapat disimpulkan dari penelitian (Munandar et al., 2015), terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Selain kompensasi, motivasi adalah dasar utama yang berperan penting dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap tinggi. Motivasi menjadi kekuatan ataupun dorongan dalam diri seseorang untuk memperoleh prestasi tertentu. Disini dapat diartikan bahwa motivasi yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu hal yang perlu diperhatikan ketika akan meningkatkan kinerja adalah bagaimana keseharian karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat disimpulkan dari penelitian (Jhonny et al., 2015) yang mengemukakan temuan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan sebagai proses memantau kinerja karyawan agar hasilnya tidak melenceng dari standar serta memastikan bahwa penilaian yang

1 dilakukan harus secara objektif dan data-data yang diambil dapat menjadi umpan balik pencapaian hasil yang diterima oleh karyawan. Hal tersebut akan memengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer.

METODE

Penelitian ini adalah kombinasi antara penelitian kepustakaan dan lapangan di PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar dan yang menjadi objek adalah karyawan tetapnya. Pengambilan data berlangsung antara bulan Desember 2019 sampai dengan Juli 2020. Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah motivasi dengan dimensi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian pengawasan dengan dimensi: pengawasan pendahuluan, pengawasan selama kegiatan berlangsung, dan pengawasan umpan balik. Sedangkan kinerja karyawan dengan dimensi: ketelitian kerja, kehadiran, dan kedisiplinan.

Populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan tetap PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar yang berjumlah 34 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Untuk itu digunakan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dengan kuesioner dan wawancara; dan data sekunder dengan teori-teori dari studi kepustakaan. Dan teknik analisis data menggunakan uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif. Sementara itu, pengolahan data dengan komputerisasi memakai program SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Kualitatif

Hasil penelitian kualitatif dikelompokkan berdasarkan pengelompokan kriteria jawaban rata-rata responden untuk mendeskripsikan jawaban yang disajikan dengan menggunakan Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Interval	Motivasi; Pengawasan; Kinerja
4,21–5,00	Sangat Baik
3,41–4,20	Baik
2,61–3,40	Cukup Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: pengolahan data (2020)

Gambaran Motivasi

Motivasi pada karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar dilihat dari beberapa aspek, yaitu: dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dimensi kebutuhan akan prestasi menunjukkan kemampuan dari dalam diri karyawan untuk mengembangkan kreativitas dalam hal pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan pekerjaan untuk menciptakan sikap perilaku yang baik dalam mencapai prestasi tertentu. Dimana karyawan tersebut dituntut memiliki *history* nilai yang baik untuk jenjang karir yang jelas. Dimensi kebutuhan akan afiliasi menunjukkan kemampuan dari dalam diri karyawan untuk membangun suatu hubungan yang akrab dengan rekan kerja maupun orang lain. Kebutuhan ini menunjukkan bagaimana karyawan beretika didalam pekerjaannya. Dimensi akan kekuasaan biasanya menunjukkan kepada usaha karyawan dalam meraih jabatan tertentu. Misalnya dalam perusahaan ada persyaratan untuk naik jabatan (minimal harus mendapatkan nilai 1x A dan 2x B dalam periode tiga tahun dan tidak pernah

1 mendapatkan surat teguran) maka karyawan harus memenuhi syarat tersebut untuk naik jabatan. Adapun sebaran jawaban responden untuk motivasi dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Sebaran Jawaban Responden untuk Motivasi

No.	Dimensi Variabel	Rerata Skor
1	Kebutuhan akan Prestasi	3,82
2	Kebutuhan akan Afiliasi	4,63
3	Kebutuhan akan Kekuasaan	4,19
	Rerata	4,21

Sumber: pengolahan data (2020)

Nilai rerata variabel motivasi adalah 4,21 dengan kriteria jawaban sangat baik. Nilai rerata tertinggi sebesar 4,63 pada dimensi motivasi kebutuhan akan afiliasi. Sedangkan nilai rerata terendah sebesar 3,82 dengan kriteria baik pada dimensi motivasi kebutuhan akan prestasi.

Gambaran Pengawasan

Pengawasan pada karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar dilihat dari beberapa aspek, yaitu: dimensi pengawasan pendahuluan, pengawasan selama kegiatan berlangsung, dan pengawasan umpan balik. Dimensi pengawasan pendahuluan merunjuk kepada kemampuan pimpinan dalam menetapkan standar kerja, melakukan pemilihan *job description* yang tepat untuk karyawan dan berbagai evaluasi lainnya. Pengawasan ini menetapkan peraturan yang harus ditaati oleh karyawan agar bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan dan terhindar dari penyimpangan. Dimensi pengawasan selama kegiatan berlangsung merunjuk kepada kemampuan pengamatan pimpinan dalam pemeriksaan hasil kerja karyawan, menilai kinerja karyawan secara objektif dan tegas dalam menyikapinya. Dimensi pengawasan umpan balik merunjuk kepada solusi apa yang diberikan oleh pimpinan ke bawahannya untuk

memperbaiki kesalahan yang terjadi di masa lampau serta melakukan penanggulangan atau revisi kembali peraturan yang dibuat untuk menghindari penyimpangan. Adapun sebaran jawaban responden untuk pengawasan dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Sebaran Jawaban Responden untuk Pengawasan

No.	Dimensi Variabel	Rerata Skor
1	Pengawasan Pendahuluan	4,22
2	Pengawasan Kegiatan Berlangsung	3,82
3	Pengawasan Umpan Balik	3,86
	Rerata	3,97

Sumber: pengolahan data (2020)

Nilai rerata variabel pengawasan adalah 3,97 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rerata tertinggi sebesar 4,22 pada dimensi pengawasan pendahuluan. Sedangkan nilai rerata terendah sebesar 3,82 dengan kriteria baik pada dimensi pengawasan selama kegiatan berlangsung.

Gambaran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar dinilai dari SK (Surat Keputusan) PT Bank Mestika Dharma, Tbk No. 013/SK-BMD/DIR/2013 (PT Bank Mestika Dharma, 2013) yang mengukur kinerja karyawan berdasarkan tiga dimensi antara lain: ketelitian kerja, kehadiran, dan kedisiplinan. Dimensi ketelitian kerja merunjuk kepada seberapa jauh kemampuan karyawan dalam fokus mengerjakan suatu hal, hasil kerja karyawan dan juga karyawan meminimalisir tingkat kesalahan dari awal bekerja. Dimensi kehadiran merunjuk kepada ketetapan kehadiran karyawan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, pemberian sanksi apabila karyawan sering tidak hadir karena itu sama saja dengan melanggar peraturan perusahaan dan inisiatif karyawan yang dituntut harus

hadir bekerja. Dimensi kedisiplinan merunjuk kepada sikap karyawan yang senantiasa mematuhi peraturan yang telah ditetapkan diperusahaan. Adapun sebaran jawaban responden untuk kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Sebaran Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan

No.	Dimensi Variabel	Rerata Skor
1	Ketelitian Kerja	4,01
2	Kehadiran	4,07
3	Kedisiplinan	4,19
	Rerata	4,12

Sumber: pengolahan data (2020)

Nilai rerata variabel kinerja karyawan adalah 4,12 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rerata tertinggi sebesar 4,19 pada dimensi kedisiplinan. Sedangkan nilai rerata terendah sebesar 4,01 dengan kriteria baik pada dimensi ketelitian kerja.

Hasil Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS yang dijabarkan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant) 6,276	7,007	
	Motivasi .447	.154	.415
	Pengawasan .686	.211	.465

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan Tabel 5, ditunjukkan persamaan $\hat{Y} = 6,276 + 0,447X_1 + 0,686X_2$, artinya motivasi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar, dimana semakin tinggi motivasi dan pengawasan, maka akan semakin optimal kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian (Munandar et al.,

2015) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Regresi Linier Sederhana

Setelah mengetahui hasil regresi linier berganda maka dilanjutkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

(1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pada bagian ini dilakukan pengujian regresi linier sederhana untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Regresi Motivasi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant) 23,861	5,053	
	Motivasi .781	.131	.724

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan $\hat{Y} = 23,861 + 0,781X_1$, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar.

(2) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Pada bagian ini dilakukan pengujian regresi linier sederhana untuk menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Regresi Pengawasan terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant) 5,333	7,766	
	Etos_Kerja 1,093	.175	.741

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan Tabel 7, didapatkan persamaan $\hat{Y} = 5,333 + 1,093X_2$, artinya pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Dalam menemukan nilai keeratan hubungan antar variabel dan kontribusi variabel bebas terhadap nilai naik turunnya variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi melalui program SPSS. Tinggi rendahnya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan dinyatakan pada Tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,525	,510	3,927

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Dari hasil korelasi Tabel 8, ditunjukkan nilai $r = 0,724$, maka dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. Lalu diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,525$ yang berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar sebesar 52,5% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya kemampuan intelektual, kerja sama tim, komunikasi organisasi, dan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian tinggi rendahnya hubungan pengawasan dengan kinerja karyawan dinyatakan pada Tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,535	3,825

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan korelasi dari Tabel 9, didapatkan nilai $r = 0,741$, maka disimpulkan bahwa hubungan yang kuat dan positif antara pengawasan dengan kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. Lalu diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,549$ yang berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar sebesar 54,9% dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Adapun secara simultan, untuk menghitung tinggi rendahnya hubungan motivasi dan pengawasan dengan kinerja karyawan dinyatakan pada Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,622	3,448

a. Predictors: (Constant), Motivasi dan Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Dari hasil korelasi Tabel 10, ditunjukkan nilai $r = 0,803$, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan pengawasan dengan kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. Lalu diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,645$ yang berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT

Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar sebesar 64,5% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya kompensasi, fasilitas kerja, promosi jabatan, dan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

1 Uji hipotesis yang digunakan dengan Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah uji simultan yang dilakukan terhadap motivasi (X1) dan pengawasan (X2) ke variabel kinerja karyawan (Y) guna mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Maka untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21 yang dijabarkan dalam Tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Df	F	Sig.
Regression	2	28,156	
1 Residual	31		
Total	33		,000 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan tabel 6, ditunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,156 > F_{tabel} dengan ($0,05$; 2 VS $(34-2-1 = 31)$) sebesar 3,30 atau dengan signifikansi yang ada di kolom Tabel 11 di atas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017).

Uji Parsial (Uji t)

(1) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial pertama yang digunakan dengan uji t untuk mendapatkan bukti hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam pengujinya mensyaratkan dengan melihat nilai signifikansi \leq (lebih kecil atau sama dengan) $0,05$, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesi ditunjukkan pada Tabel 12 di bawah:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial-1

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,722	,000
Motivasi	5,942	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

1 Berdasarkan Tabel 12, didapatkan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. Hasil pengujian ini sejalan dengan (Siregar, 2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

(2) Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial kedua yang digunakan dengan uji t untuk membuktikan hipotesis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam pengujinya mensyaratkan dengan melihat nilai signifikansi \leq (lebih kecil atau sama dengan) $0,05$, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesi ditunjukkan pada Tabel 13 di bawah:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial-2

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,687	,216
Pengawasan	6,240	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan Tabel 13, didapatkan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar. Hasil pengujian ini sejalan dengan (Siregar, 2017) yang mengatakan bahwa variabel pengawasan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pembahasan

Motivasi

Motivasi karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar dapat dikatakan belum optimal seluruhnya. Hal ini dapat dilihat dari tiap dimensi pengukuran motivasi dengan nilai masih di bawah rerata keseluruhan 4,21, khususnya motivasi kebutuhan akan prestasi (nilai rerata 3,82) dan motivasi kebutuhan akan kekuasaan (nilai rerata 4,19). Untuk itu dibutuhkan upaya dalam meningkatkan dimensi motivasi yang masih di bawah rerata tersebut.

Untuk dimensi motivasi kebutuhan akan prestasi meningkatkannya adalah atasan harus lebih memperhatikan hubungan antar karyawan agar mereka menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga tidak ada lagi hambatan untuk menonjolkan prestasi. Hal ini terdapat di teori faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi oleh (Sutrisno, 2014), yang mengemukakan bahwa karyawan merasa termotivasi apabila bekerja di lingkungan yang baik dan nyaman. Hal ini dapat didukung dengan adanya fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2017), mengemukakan bahwa pengembangan SDM karyawan harus ditingkatkan dengan cara penambahan skill dengan mengikuti *trainning*.

Adapun untuk dimensi motivasi kebutuhan akan kekuasaan meningkatkannya adalah pemberian penghargaan sebagai salah satu motivasi untuk karyawan berprestasi. Hal ini sesuai dengan (Sunyoto, 2013), mengemukakan bahwa penghargaan merupakan tuntutan hak karyawan atas keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi. Kemudian yang perlu diperhatikan adalah perusahaan melakukan promosi pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik di bidangnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sunyoto, 2013), pemberian promosi terhadap karyawan yang terpilih artinya karyawan tersebut mampu mengambil keputusan yang baik dan benar dalam situasi tertentu.

Pengawasan

Pengawasan karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar dapat dikatakan belum optimal seluruhnya. Hal ini dapat dilihat dari tiap dimensi pengukuran pengawasan dengan nilai masih di bawah nilai rerata keseluruhan 3,97, khususnya pengawasan selama kegiatan berlangsung (nilai rerata 3,82) dan pengawasan umpan balik (nilai rerata 3,86). Untuk itu dibutuhkan upaya dalam meningkatkan dimensi pengawasan yang masih di bawah rerata tersebut.

Untuk dimensi pengawasan kegiatan berlangsung meningkatkannya adalah pimpinan lebih memperhatikan jadwalnya dan membagi waktu agar dapat melakukan pengawasan sesuai dengan yang telah direncanakan. Hal ini dapat dilihat pada tujuan pengawasan menurut (Torang, 2014), dengan lebih meluangkan waktu lebih untuk mengawasi karyawan untuk mengetahui pelaksanaan program tidak mengalami kendala yang berarti.

Adapun untuk dimensi pengawasan umpan balik meningkatkannya adalah pimpinan menilai hasil kinerja dengan objektif tanpa terkecuali dan menyiapkan reward tertentu. Hal ini berdasarkan pendapat (Handoko, 2012), pada bagian tujuan pengawasan. Selain itu, pimpinan tetap mengamati aktivitas operasional sejalan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Torang, 2014), tujuan pengawasan dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan program tidak mengalami kendala yang berarti.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar dapat dikatakan belum optimal seluruhnya. Hal ini dapat dilihat dari tiap dimensi pengukuran kinerja karyawan dengan nilai masih di bawah nilai rerata keseluruhan 4,12, khususnya dimensi ketelitian kerja (nilai rerata 4,01) dan kehadiran (nilai rerata 4,07). Untuk itu dibutuhkan upaya dalam meningkatkan dimensi kinerja yang masih di bawah rerata tersebut.

Untuk dimensi ketelitian kerja dapat ditingkatkan dengan karyawan harus lebih banyak mengikuti pelatihan dan mengevaluasi diri untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari bab dua menurut (Kasmir, 2016), pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan keahlian dimana karyawan dituntut agar bekerja dengan wawasan yang luas. Kemudian yang perlu diperhatikan adalah karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (Kasmir, 2016), mengemukakan bahwa dengan adanya komitmen maka karyawan lebih dapat melaksanakan tugas sesuai

dengan kebijakan yang telah ditetapkan sehingga meminimalisir kesalahan.

Adapun untuk dimensi kehadiran dapat ditingkatkan mempertegas sanksi-sanksi yang ada dari sebelumnya agar karyawan lebih berkomitmen untuk selalu tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pendapat (Bangun, 2012), karyawan dituntut agar datang tepat waktu untuk mengerjakan tugas agar pekerjaan yang selesai tidak menghambat proses pekerjaan yang lain. Kemudian yang perlu diperhatikan adalah sebaiknya ada kemauan sendiri dari karyawan agar menjadi seorang karyawan yang disiplin menaati peraturan, teliti dalam bekerja, dan selalu rajin datang bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari telaah bagian hasil dan pembahasan ditemukan bahwa variabel motivasi, pengawasan, dan kinerja karyawan sudah baik, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hal yang menjadi catatan adalah beberapa dimensi variabel yang masih memiliki nilai yang masih dibawah nilai rerata keseluruhan dimensi setiap variabel.

Saran

Sebagai upaya meningkatkan dimensi yang masih dibawah nilai rerata, yaitu: (1) hendaknya perusahaan mengadakan *outbound* untuk membuat hubungan yang dekat antar karyawan. Sehingga karyawan akan nyaman satu sama lain dan mulai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menonjolkan kreativitas ataupun prestasi dalam bekerja; (2) hendaknya pimpinan dapat lebih menerapkan aspek-aspek manajemen waktu yang terdiri dari menetapkan tujuan dan menyusun prioritas dan menyediakan waktu lebih untuk

1 mengawasi karyawan secara langsung; (3) untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga diharapkan mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan, seperti fasilitas kerja yang nyaman, misalnya dalam penggunaan IT dan senantiasa mendengar keluhan karyawan (menggelar rapat khusus). Karena jika karyawan sudah berusaha meningkatkan kinerja tetapi tidak adanya bentuk kepedulian dari perusahaan maka semuanya akan sia-sia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Darojat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* (Global Edi). Pearson Prentice Hall.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen* (Edisi Kedu). PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi*. CV Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE - Yogyakarta.
- Jhonny, J., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2015). PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO METAL JAYA PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(2), 24–30. <https://doi.org/10.37403/MAKER.V1I2.114>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi II). Alfabeta.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia. <https://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>
- Munandar, I. L., Lie, D., Butarbutar, M., & efendi, E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GATRA ANDALAS SEJATI PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.37403/MAKER.V1I2.111>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1125>
- PT Bank Mestika Dharma. (2013). *Surat Keputusan No.013/SK-BMD/DIR/2013 Tentang Kinerja Karyawan PT Bank Mestika Dharma, Tbk*.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Averroes Press.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, M. H. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)*. Universitas Islam Negeri.
- Sitorus, M. (2009). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN SIUP (STUDI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA MEDAN). In *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* (Vol. 6, Issue 1). <http://180.250.247.102/index.php/jia/article/view/349>
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596–606. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i2.1374>
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Pranada
- Media Group.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis Unmul*. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/_artikel_ejournal_genap_yuyun_\(06-09-16-03-22-55\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/_artikel_ejournal_genap_yuyun_(06-09-16-03-22-55).pdf)
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Struktur, Perilaku, Perubahan, dan Budaya Organisasi)*. Alfabeta.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M., & Sub Campus Layyah, B.-B. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>

Jurnal Nasional 52

ORIGINALITY REPORT

90%

SIMILARITY INDEX

91%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	maker.ac.id Internet Source	85%
2	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	4%
3	academic-accelerator.com Internet Source	<1 %
4	ejurnal.binawakya.or.id Internet Source	<1 %
5	123dok.com Internet Source	<1 %
6	karyilmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
7	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
8	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude matches Off

Jurnal Nasional 52

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14
