

Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat

Jihan Fakhirah¹, Prasetyo Ariwibowo², & Anco³

^{1,2,3} Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan Sosial, Universitas Indraprasta PGRI

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 25 Mei 2022

Revised: 1 Agustus 2022

Accepted: 16 Agustus 2022

Keywords:

Disiplin;

Pengawasan kerja;

Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the influence of discipline and work supervision on the performance of employees of PT Bank DKI Gambir Branch - Central Jakarta. The research method used is quantitative. The population of this study was all employees of PT Bank DKI Gambir-Central Jakarta Branch which amounted to 80 people, while the sample in this study was 40 employees. The variables of this study consist of disciplinary variables (X₁) and work supervision (X₂) as well as variables related to employee performance (Y). The data collection method used is a questionnaire using Google Forms. The analysis method is multiple linear regression with SPSS 25 software. The results of this study showed that simultaneously the variables of discipline and supervision had a significant effect on the performance of employees of PT Bank DKI Gambir-Central Jakarta Branch with a sig value of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that the estimated linear regression model is feasible to use. Based on partial tests, it is known that discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bank DKI Gambir-Central Jakarta Branch with a sig value ($0.004 < 0.05$) and a calculated t value ($3.057 > t \text{ table } (2.024)$) while supervision has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bank DKI Gambir-Central Jakarta Branch with a sig value ($0.001 < 0.05$) and a calculated t value ($3.458 > t \text{ table } (2.024)$) with a regression coefficient of 0.385.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir - Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat yang berjumlah 80 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel disiplin (X₁) dan pengawasan kerja (X₂) serta variabel terkait kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan *google form*. Metode analisis adalah regresi linear berganda dengan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel disiplin dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat dengan nilai sig ($0,004 < 0,05$) dan nilai t hitung ($3,057 > t \text{ tabel } (2,024)$) sedangkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat dengan nilai sig ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung ($3,458 > t \text{ tabel } (2,024)$) dengan koefisien regresi sebesar 0,385.



© 2022 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Jihan Fakhirah,

Email: jiunfakhirah@gmail.com

How to Cite: Fakhirah, J., Ariwibowo, P., Anco. (2022). Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BKI Cabang Gambir, Jakarta Pusat. *Sosio e-Kons*, 14 (2), 117-124

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar dan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan. Oleh sebab itu, antara pemimpin perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan suatu perusahaan berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya.

Menurut Afandi (2018:12), disiplin adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011: 89), Disiplin adalah sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.. Disiplin juga sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi. Disiplin kerja juga merupakan faktor menentukan kinerja pegawai. Disiplin Kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, maka kedisiplinan sangat diperlukan dalam diselenggarakan untuk menghindari kelalaian, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pekerjaan yang sia-sia (Arif, Maulana, dan Lesmana, 2020). Disiplin adalah adanya kesadaran dan kesediaan staf untuk mematuhi semua aturan dan norma yang ada di organisasi (Hasibuan, 2012). Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan (Heryanti, Ariwibowo, dan Rosadi, 2021). Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu (Hasibuan, 2012). Pengawasan sangat penting di PT Bank DKI Cabang Gambir - Jakarta Pusat karena masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran sehingga visi dan misi dari kantor tidak akan tercapai. Penilaian kinerja menurut Dessler (2013,310) juga mengemukakan, bahwa: "Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies." Adapun pendapat lain mengenai pengertian penilaian kinerja (performance appraisals) yang diutarakan oleh Mathis dan Jackson (2006: 382), yaitu sebagai berikut: "Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperang Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja. Menurut Hansen dan Mowen (2004), pengukuran kinerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya. Pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya. Ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan (Hansen dan Mowen, 2004).

Beberapa metode dapat diadopsi oleh perusahaan melakukan review kinerja pada karyawan. Menurut Dessler (2008:295), Metode penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Metode skala penilaian grafis adalah satu skala yang mencantumkan sejumlah karakteristik (seperti kualitas dan keandalan) dan rentang skor kinerja (dari tidak memuaskan hingga sangat baik) untuk masing-masing karakteristik.
2. Metode pemeringkatan alternatif dilaksanakan dengan peringkat karyawan dari yang terbaik hingga yang terburuk dalam satu atau lebih fitur.
3. Metode perbandingan berpasangan adalah metode evaluasi karyawan dengan peta semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap sifat dan mencari tahu mana yang lebih baik dari padanannya.
4. Metode distribusi paksa adalah sistem penilaian kinerja mengklasifikasikan karyawan ke dalam 5 sampai 10 kelompok kurva normal dari terendah ke tertinggi. Manajer atau supervisor pertamanya mengamati kinerja karyawan dan kemudian memasukkannya ke dalam kategori karyawan.
5. Metode kejadian kritis, dimana evaluator catatan yang berisi contoh kebaikan yang tidak biasa dan tidak biasa dilakukan dengan jangka waktu tertentu, setelah itu evaluator akan meninjaunya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Behavior Anchoring Rating Scale* (BARS) adalah metode untuk mengevaluasi kinerja untuk tujuan menggabungkan peringkat terukur dan insiden kritis dengan gunakan skala yang secara khusus menggambarkan kinerja baik dan buruk.
7. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan menetapkan tujuan khusus untuk setiap karyawan yang kemajuannya dapat diukur secara berkala.

Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Disamping itu, disiplin dan pengawasan kerja yang maksimal sudah diberikan oleh pemimpin kepada karyawan agar mendapatkan kepuasan kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Pendisiplinan terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing.

Menurut Sri Purnama (2018) "Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang pengawasan dan disiplin kerja apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri".

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan cara kuesioner (*google form*) dan penelitian kepustakaan. Tempat penelitian dilaksanakan di PT Bank DKI Cabang Gambir - Jakarta Pusat No. 8-9 Gambir, Jakarta Pusat. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir - Jakarta Pusat sebanyak 80 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan menggunakan *Purposive Sampling*.

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (*google form*) yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Astri Tiffany (2020) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin	DIS1	0.599	0.312	Valid
	DIS2	0.705	0.312	Valid
	DIS3	0.624	0.312	Valid
	DIS4	0.472	0.312	Valid
	DIS5	0.653	0.312	Valid
	DIS6	0.636	0.312	Valid
	DIS7	0.602	0.312	Valid
	DIS8	0.664	0.312	Valid
	DIS9	0.577	0.312	Valid
	DIS10	0.540	0.312	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1. hasil pengujian validitas pada variabel Disiplin, diketahui bahwa dari 10 item yang digunakan sebagai instrument penelitian, seluruhnya memiliki nilai Sig. berkisar 0,000 sampai 0,002 dimana lebih rendah dari 0,05. Adapun nilai koefisien korelasi dari 10 item tersebut berkisar diantara 0,472 sampai 0,705 dimana jika dibandingkan dengan nilai r tabel (DF = 40), r hitung > r tabel (nilai r tabel adalah 0,312 pada $\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa 10 item penelitian pada variabel Disiplin adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

Variabel	Item	R-hitung	Rtabel	Keterangan
Pengawasan	PK1	0.564	0.312	Valid
	PK2	0.619	0.312	Valid
	PK3	0.796	0.312	Valid
	PK4	0.847	0.312	Valid
	PK5	0.704	0.312	Valid
	PK6	0.583	0.312	Valid
	PK7	0.603	0.312	Valid
	PK8	0.518	0.312	Valid
	PK9	0.592	0.312	Valid
	PK10	0.679	0.312	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah (2021)

Berdasarkan table 2. hasil pengujian validitas pada variabel Pengawasan, diketahui bahwa dari 10 item yang digunakan sebagai instrument penelitian, seluruhnya memiliki nilai Sig. berkisar 0,000 sampai 0,001 dimana lebih rendah dari 0,05. Adapun nilai koefisien korelasi dari 10 item tersebut berkisar diantara 0,518 sampai 0,847 dimana jika dibandingkan dengan nilai r tabel (DF = 40), r hitung > r tabel (nilai r tabel adalah 0,312 pada $\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa 10 item penelitian pada variabel Pengawasan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	R-hitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja	KIN1	0.626	0.312	Valid
	KIN2	0.783	0.312	Valid
	KIN3	0.809	0.312	Valid
	KIN4	0.761	0.312	Valid
	KIN5	0.530	0.312	Valid
	KIN6	0.711	0.312	Valid
	KIN7	0.534	0.312	Valid
	KIN8	0.677	0.312	Valid

KIN9	0.753	0.312	Valid
KIN10	0.448	0.312	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas pada variabel Kinerja, diketahui bahwa dari 10 item yang digunakan sebagai instrument penelitian, seluruhnya memiliki nilai Sig. berkisar 0,000 sampai 0,004 dimana lebih rendah dari 0,05. Adapun nilai koefisien korelasi dari 10 item tersebut berkisar diantara 0,448 sampai 0,809 dimana jika dibandingkan dengan nilai r tabel (DF = 40), r hitung > r tabel (nilai r tabel adalah 0,312 pada $\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa 10 item penelitian pada variabel Kinerja adalah valid.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: $\text{Disiplin} = 12,438 + 0,380(\text{Disiplin}) + 0,385(\text{Pengawasan})$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu Disiplin dan Pengawasan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 0,765 ($0,385 + 0,380 = 0,765$) setiap 1 perubahan nilai yang terjadi pada kedua variabel tersebut. Artinya setiap penambahan 1 nilai dari variabel Disiplin dan Pengawasan dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja akan bertambah sebesar 0,765. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan 1 nilai dari variabel Disiplin dan Pengawasan dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja akan berkurang sebesar -0,765.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Coefficients^a seperti pada gambar di bawah ini, dimana tabel ini menjelaskan informasi mengenai persamaan regresi tentang ada tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara parsial.

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial

H1 : Ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial

Kriteria Keputusan :

Jika nilai Sig. > 0,05 dan nilai t hitung < nilai t tabel (2,024) maka H0 diterima.

Jika nilai Sig. < 0,05 dan nilai t hitung > nilai t tabel (2,024) maka H1 diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients		
			Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.438	3.953		3.146	.003
Disiplin	.380	.124	.415	3.057	.004
Pengawasan	.385	.111	.470	3.458	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang telah diolah (2021)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA^a di bawah ini. Tabel ini menjelaskan informasi mengenai ada atau tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara simultan. Jika nilai Sig. < 0,05 dan nilai F hitung > nilai F tabel maka ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.045	2	135.023	38.711	.000 ^b
	Residual	129.055	37	3.488		
	Total	399.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

Sumber: Data primer yang telah diolah (2021)

Dari tabel 5. diketahui bahwa nilai F hitung (38,711) lebih besar dari F tabel ($F_{(0,05,3/37)} = 2,859$) dan nilai Sig. pada tabel nilainya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh signifikan variabel independen (Disiplin dan Pengawasan) secara simultan (bersamaan) terhadap variabel dependen (Kinerja).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner berupa *google form* dan melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi $Y = 0,765 (0,385 + 0,380 = 0,765)$ setiap 1 perubahan nilai yang terjadi pada kedua variabel tersebut. Artinya setiap penambahan 1 nilai dari variabel Disiplin dan Pengawasan dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja akan bertambah sebesar 0,765. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan 1 nilai dari variabel Disiplin dan Pengawasan dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja akan berkurang sebesar -0,765. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Moch Rizki Fitrah (2014) yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan".

Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu variabel Disiplin ($0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $(3,057) > t$ tabel $(2,024)$ dengan koefisien regresi sebesar 0,380 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja dan variabel Pengawasan ($0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $(3,458) > t$ tabel $(2,024)$ dengan koefisien regresi sebesar 0,385 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Rivai (2021) diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial atau simultan pengawasan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin dan pengawasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir - Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil tersebut kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya disiplin dan pengawasan kerja, maka manajemen harus memonitor kinerja karyawan, karena hal ini sangat mempengaruhi tingkat absensi, target kredit dan masalah karyawan lainnya Hal ini diperkuat hasil penelitian oleh Nielwaty, Prihati, Zuhdi (2017), menyatakan bahwa pengawasan kerja yang meliputi setiap kegiatan selalu menetapkan standar, mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar sesuai dengan ketentuan yang ada, hasil dari kegiatan sebagai bahan evaluasi menentukan kebutuhan tindakan korektif untuk kegiatan dimasa yang akan datang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa di Disperindag Provinsi Riau.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel disiplin dengan nilai t hitung sebesar 3,057 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel pengawasan dengan nilai t hitung sebesar 3,458 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
3. Adanya pengaruh signifikan variabel independen (Disiplin dan Pengawasan) secara simultan (bersamaan) terhadap variabel dependen (Kinerja), hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung (38,711) lebih besar dari F tabel ($F_{(0.05,3/37)} = 2,859$) dan nilai Sig. pada tabel nilainya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di Bank DKI Cabang Gambir – Jakarta Pusat disiplin kerja dengan indikator tersebut memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian di Bank DKI Cabang Gambir – Jakarta Pusat sistem pengawasan kerja yang diterapkan kurang memiliki pengaruh bagi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sebaiknya sistem pengawasan perlu diperbaiki sehingga akan menciptakan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan yang akan berdampak pada target perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian di Bank DKI Cabang Gambir – Jakarta Pusat hasil kinerja karyawan akan memuaskan jika diiringi dengan kedisiplinan dan pengawasan yang baik.
4. Bagi civitas akademika Universitas Indraprasta PGRI agar dapat menambah sumber referensi yang berhubungan dengan variabel atau indikator penelitian ini guna memberikan kemudahan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management, 13th Edition*. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*. Universitas Jember. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/59688>.
- Hansen, Don R., and M. Mowen. (2004). *Management Accounting, 7th edition*. South Western College Publishing.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., & Rosadi, N. (2020). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika. *FOCUS*, 1(2), 55–60. <https://doi.org/10.37010/fcs.v1i2.352>.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nielwaty, E., Prihati, S. Z., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa provinsi riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1-6.
- Purnama, Sri. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. DOI: <http://repository.uinsu.ac.id/4594/>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tifany, Astri. (2020). *Konsentrasi SDM*. Universitas Mercu Buana.