

**DAMPAK PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN
PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG RANTAUPRAPAT**

Junita Lubis

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu

ABSTRAK

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan korelasi regresi pearson dan koefisien determinasi dan uji t menggunakan program bantuan SPSS 20.0 for windows. Survei tersebut mengambil sampel sebanyak 30 responden dengan kesalahan sebesar 5%. Hasil penelitian berdasarkan tanggapan responden menyebutkan bahwa pelaksanaan supervisi tersebut berada pada kriteria good, dan prestasi kerja karyawan menunjukkan kriteria yang baik. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara pelaksanaan pengawasan dan prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut kuat dan searah. Dampak pelaksanaan pemantauan prestasi kerja karyawan diperoleh hasil 77,60%, sedangkan sisanya 22,40% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga pengawasan yang lebih baik dilakukan oleh perusahaan akan memberikan dampak yang baik terhadap prestasi karyawan PT. Pegadaian Cabang Rantauprapat.

Kata Kunci: Pengawasan, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat berproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk dimutasikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap pemimpin di dalam suatu organisasi diharuskan untuk melakukan pengawasan secara rutin agar dapat mengetahui apakah karyawan/pekerja yang ada dalam organisasi telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pengawasan tersebut dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dilaksanakan oleh karyawan menurut prosedur yang telah ditetapkan dan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang dapat terjadi di dalam suatu organisasi.

Penyimpangan di dalam organisasi merupakan penyimpangan yang dapat saja terjadi di berbagai lapisan kerja organisasi. Penyimpangan pengelolaan organisasi/perusahaan akan mempengaruhi hilangnya kesempatan yang seharusnya diperoleh dan tentu saja berdampak pada berkurangnya prestasi kerja. Secara langsung hal ini akan merugikan aktivitas organisasi. Demikian juga, secara tidak langsung akan terbangun kultur yang tidak baik bukan hanya pada hubungan internal organisasi, namun juga hubungan dengan para pihak eksternal yang menjadi mitra kerja organisasi tersebut.

Masalah yang berkaitan dengan pengawasan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat yaitu belum sepenuhnya PT Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat melakukan pengawasan yang efektif, kurang pedulinya pemimpin dalam menanggapi hasil kerja karyawan. Hal lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut adalah pengawasan dari atasan yang terkesan kurang efektif dalam memberikan kenyamanan. Masalah ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak mampu bekerjasama dengan tim dan tidak mau membantu karyawan yang lainnya.

Untuk itu dengan jelas dapat disimpulkan bahwa peningkatan prestasi kerja karyawan sangat berhubungan dengan pengawasan yang didukung oleh kedisiplinan karyawan itu sendiri. Disamping itu usaha untuk memacu prestasi kerja pegawai, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk pengawasan apa yang akan diberikan sesuai dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja perusahaan.

Fenomena yang dijumpai saat ini untuk masing-masing variabel antara lain variabel pengawasan masih terlihat rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga menimbulkan tingkat disiplin kerja yang rendah pula dan mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan menjadi kurang baik. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian karyawan mau dan bersedia untuk bekerja keras, sementara karyawan yang lainnya hanya bekerja sekedarnya saja. Dampak yang jelas terlihat pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat yang mengalami penurunan sehingga mengakibatkan prestasi kerja tidak maksimal. Bentuk lain yang dapat dilihat dari rendahnya prestasi kerja pegawai adalah *Disclaimer* terhadap laporan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat, selain itu Laporan sering terlambat disampaikan,

sehingga mendapat teguran dari pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul “Dampak Pengawasan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantauprapat.

TINJAUAN PUSTAKA

PENGAWASAN

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Seorang pemimpin apapun jabatannya mempunyai tugas merencanakan dan mengupayakan agar rencana dapat tercapai. Tujuan pengawasan adalah merealisasi rencana maka fungsi pengawasan itu penting, sama pentingnya dengan perencanaan itu sendiri.

Menurut Manulang (2013) pengawasan adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Suhendra (2008) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Handoko (2008) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berkenaan dengan caranya membuat kegiatan sesuai yang direncanakan.

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan perusahaan terlaksana dengan baik sesuai dengan standar, rencana, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan guna pemanfaatan sumber daya yang paling efektif dan efisien.

Pane (2010), mengemukakan ada sepuluh indikator variabel pengawasan antara lain:

1. Akurat, yaitu berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan
2. Tepat waktu, Artinya informasi itu harus tersedia atau ada pada saat informasi tersebut diperlukan, tidak besok atau tidak beberapa jam lagi.
3. Obyektif, data yang benar-benar samadengan keadaan yang sebenarnya (apa adanya)
4. Terpusat pada titik pengawasan strategik
5. Realistik secara ekonomis
6. Realistik secara organisasional
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja
8. Fleksibel
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima para anggota organisasi

Prestasi Kerja

Keban (2006) mengemukakan pengertian prestasi kerja merupakan pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut perilaku yaitu hasil yang diperoleh oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan). Secara umum parameter atau kriteria yang dipergunakan dalam menilai prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja dan kerjasama. Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Soedjadi (2009) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Rivai (2010) memberikan definisi prestasi kerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Simanjuntak (2005) mengemukakan prestasi kerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1. Kompetensi individu.

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
- b. Motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Dukungan organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tetapi juga untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Kondisi kerja mencakup kenyamanan di lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, system pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial.

3. Dukungan manajemen.

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain :

- a. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b. Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- c. Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

Sunyoto (2013) mengemukakan pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2012), untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauhmana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat

kehadiran.

Pane, 2010 mengemukakan ada lima indikator variabel prestasi kerja, antara lain:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah metodedeskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan metode deskriptif adalah untukmembuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akuratmengenai fakta – fakta, sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode kuantitatif bertujuan untuk membuat suatu uraian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antara variabel yang terlibat didalamnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survey lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Dalam penelitian ini data primer meliputi informasi yang diperoleh dari responden sebanyak 30 orang karyawan PT.Pegadaian Cabang Rantauprapat.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan informasi-informasi yang diperoleh dari data perusahaan serta wawancara yang bersifat untuk memperjelas masalah. Untuk menjawab pertanyaan pertama dan kedua mengenai persepsi responden, maka Peneliti menggunakan kuesioner. Masing-masing disertai dengan lima kemungkinan jawaban (sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik) yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Variable dalam penelitian ini adalah:

X : Pengawasan,

Y: Prestasi Kerja

Dengan perumusan hipotesis yaitu

H0 : $\rho_0 = 0$ Artinya, pengawasan tidak berdampak terhadap prestasi kerja karyawan

H1 : $\rho_0 \neq 0$ Artinya, pengawasan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian. Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 30 responden.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung yang merupakan *nilai corrected item – total correlation* = *r* tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika *r* hitung < *r* tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 30-2 = 28$ (lihat tabel *r* dengan *df* 28) = 0,374. Nilai *r* hitung dalam uji ini adalah *pearson Correlation* antara item dengan skor pertanyaan. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,374). Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Pengawasan

Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pengawasan	Item 1	0,542	0,374	Valid
	Item 2	0,501	0,374	Valid
	Item 3	0,429	0,374	Valid
	Item 4	0,541	0,374	Valid
	Item 5	0,654	0,374	Valid
	Item 6	0,601	0,374	Valid
	Item 7	0,621	0,374	Valid
	Item 8	0,560	0,374	Valid
	Item 9	0,489	0,374	Valid
	Item 10	0,433	0,374	Valid

Sumber: Data primer, 2016

Tabel 2. Uji Validitas Prestasi Kerja

Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Prestasi kerja	Item 1	0,675	0,374	Valid
	Item 2	0,599	0,374	Valid
	Item 3	0,754	0,374	Valid
	Item 4	0,409	0,374	Valid
	Item 5	0,631	0,374	Valid
	Item 6	0,390	0,374	Valid
	Item 7	0,512	0,374	Valid
	Item 8	0,578	0,374	Valid
	Item 9	0,611	0,374	Valid
	Item 10	0,651	0,374	Valid

Sumber: Data primer, 2016

Dari tabel pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diatas dapat dilihat bahwasemua item pernyataan pada variabel pengawasan (X) dan prestasi Kerja Karyawan(Y) memiliki nilai *corrected item totalcorrelation* atau r hitung lebih besar dari rtabel sebesar 0,374 yang artinya dari masing–masing 10 item pernyataan pada variablepengawasan (X) dan 10 pernyataan padavariabel prestasi Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga ujireliabilitas kepada keseluruhan sampel yangberjumlah 30 responden. Uji reliabilitasdilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

1. Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
2. Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
3. Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 30 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Kesimpulan
Pengawasan	0,745	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,789	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel pengawasan (X) dan variable Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,6. Untuk variabel pengawasan (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,745 sedangkan untuk Prestasi Kerja Karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,789. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (pengawasan) dapat menjelaskan variabel dependennya (Prestasi Kerja

Karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,776	,668	3,102

a. Predictors: (Constant), pengawasan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Rantauprapat adalah 77,60%, yang termasuk ke dalam kategori pengaruh yang Tinggi atau Kuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
< 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 82%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sementara sisanya sebesar 22,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pengawasan, yaitu kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan lain-lain.

Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan uji t. Adapun rumus hipotesis statistiknya :
 $H_0 : \rho_0 = 0$ Artinya, pengawasan tidak berdampak terhadap prestasi kerja karyawan

H1 : $\rho_0 \neq 0$ Artinya, pengawasan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan kriteria pengujian :

-Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

-Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $T_{tabel} = n - k - 1$: $\alpha/2 = 30 - 1 - 1$: $0,05/2 = 30 : 0,025 = 2,048$

Keterangan : n : jumlah, K : jumlah variabel bebas, 1 : konstan

Diketahui $t_{hitung} (4,342) > t_{tabel} (2,048)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi karyawan PT. Pegadaian Cabang Rantauprapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani (2008), "*Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*". Edisi kedua. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta :
- Keban. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- M. Manullang. 2013. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Pane, Akhmad Fauzi. 2010. Analisis Persepsi Dan Sikap Konsumen Terhadap Produk Mountea Garuda Food. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Santoso, Singgih., 2007. *SPSS Statistik Multivariat*. PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2006. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group