
PENGARUH PENGAWASAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PIJER PODI KEKELENGAN SIMPANG POS MEDAN

Jhon David Lumbanbatu*

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas

Ria Veronica Sinaga

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas email: riaveronicas@gmail.com

Sabeth Sembiring

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas email:

sabethsembiring@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of Work Supervision, Employee Commitment and Communication on Employee Performance at PT. BPR Pijer Podi Kekelengan Medan Post Intersection. The sampling technique used is saturated sampling method and the analysis method used is multiple linear regression. From the research results, the multiple regression equation is as follows: $PKK = 1.059 + 0.287PK + 0.309KK + 0.135K + ei$. This means that the Employee Commitment (KK) variable has a greater influence on employee work performance, because the regression coefficient is greater, namely 0.309. The results of the t test show that the employee commitment variable has a positive and significant effect on employee work performance where the t value (4.233) > the t table value (1.682) and the significant value $0.000 < \alpha (0.05)$. Work supervision has a positive and significant effect on employee work performance, it can be seen from the t value (3.419) < t table value (1.682) and the significant value $0.001 < \alpha (0.05)$. Communication has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the t value (1.238) > the t table value (1.682) and the significant value $0.012 < \alpha (0.05)$. The results of the F test show that work supervision, employee commitment and communication have a positive and significant effect on employee performance ($F_{count} \text{ of } 44.5213 > F_{table} \text{ of } 2.59$). R Square is 0.761 or 76.1% means that variations in employee work performance can be explained by job supervision, employee commitment and communication by 76.1% and the remaining 23.9% can be explained by other variables not included in this study such as work environment, work motivation, morale and work discipline etc. From the research and discussion, it is better if PT. BPR Pijer Podi Kekelengan Simpang Pos Medan is increasingly improving employee work performance through employee commitment such as fostering a sense of employee psychological ties to the organization including work involvement, loyalty, and feelings of trust in the values and goals of the company and involving employees in decision making. And the establishment of a good communication process as well as providing encouragement and good and appropriate work supervision for employees so that they remain enthusiastic in carrying out their duties.

Keywords: Work Supervision, Employee Commitment, Communication, Job Performance**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institute maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Organisasi ataupun perusahaan pastinya memerlukan sumber daya manusia yang diantaranya mampu bekerja dalam menghadapi kompetisi secara fleksibel. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi

dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Oleh karena itu, antara pimpinan dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sekarang ini, dunia usaha diarahkan untuk tercapainya suatu mekanisme yang mengarah kepada suatu sistem yang bersaing secara sehat. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peningkatan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara seperti dilakukannya pengawasan kerja dan adanya komitmen kerja karyawan dan komunikasi juga dibalik pengawasan itu dapat diberikan nya sebuah dorongan dari pemimpin itu sendiri.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya berprestasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh pengawasan kerja, komitmen karyawan, dan komunikasi.

PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang keuangan di bawah naungan Bank Indonesia terletak di Jl. AH. Nasution Km 10.8 No 34 Simpang Pos, Medan Tuntungan Sumatra Utara. Bank BPR. Pijer Podi Kekelengen menyediakan produk tabungan dan deposito dengan dengan suku bunga yang kompetitif serta dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Kredit bank BPR. Pijer Podi Kekelengen menyediakan beragam jenis produk pinjaman sesuai dengan kebutuhan guna mendukung bisnis dan usaha.

Prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan diukur dari jumlah pemberian pinjaman yang dapat disalurkan. Adapun target dan realisasi pemberian pinjaman PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pemberian Pinjaman PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan Tahun 2017-2019.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Pemberian Pinjaman (%)
2017	46 Orang	Rp. 37.412.240.992	Rp. 30.928.930.519	82,67%
2018	46 Orang	Rp. 39.281.646.700	Rp. 37.487.196.621	95,43%
2019	46 Orang	Rp. 45.458.800.620	Rp. 36.603.918.178	80,52%

Sumber : PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan

Dilihat dari tabel 1 di atas diketahui pada tahun 2017 pencapaian target pemberian pinjaman sebesar 82,67%, tahun 2018 pencapaian target pemberian pinjaman sebesar 95,43%, sedangkan pada tahun 2019 pencapaian target pemberian pinjaman sebesar 80,52% atau mengalami penurunan dibandingkan tahun 2017. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan belum maksimal. Penurunan ini terjadi karena kurang efektifnya tingkat pengawasan kerja, komitmen karyawan, dan komunikasi yang diterapkan di dalam perusahaan.

Pengawasan kerja karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan belum berjalan dengan baik, dimana pengawas kurang memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Pengawasan yang belum berjalan dengan baik mengakibatkan karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan tugasnya sehingga mengakibatkan target pemberian pinjaman tidak terealisasi.

Komitmen karyawan pada PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari data turnover karyawan pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Turnover Karyawan Tahun 2017-2019 PT. Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk	(%) Masuk	(%) Keluar
2017	46 Orang	3 Orang	1 Orang	2,17%	6,52%
2018	46 Orang	5 Orang	9 Orang	19,56%	10,56%
2019	46 Orang	12 Orang	16 Orang	34,78%	26,28%

Sumber : PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat turnover karyawan dari tahun 2017-2019 selalu ada karyawan yang keluar dari perusahaan, hal ini membuktikan keinginan untuk tetap bertahan sebagai anggota karyawan belum sepenuhnya dimiliki oleh semua karyawan.

Komunikasi di PT.BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan belum berjalan secara maksimal. Hal ini disebabkan media yang digunakan manajer dalam penyampaian informasi kurang tepat sehingga karyawan kurang memahami informasi yang disampaikan manajer.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul "Pengaruh Pengawasan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan?
4. Apakah pengawasan kerja, komitmen dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2014:125) pengawasan sebagai salah satu fungsi *organic* manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga manajer tingkat pertama secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua karyawan operasional.

Menurut Effendi (2014:150) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan organisasi serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Fungsi Pengawasan Kerja

Fungsi pengawasan merupakan suatu unsur manajemen untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan untuk

menentukan rencana kerja yang akan datang. Simbolon (2004:62) mengemukakan ada 4 empat fungsi dari pengawasan yaitu;

1. Mempertebal rasa dan tanggung jawab terhadap karyawan yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Mendidik para karyawan supaya mereka melaksanakan pekerjaana sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelelaian dan kelemahan, supaya tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, supaya pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Metode Pengawasan

Metode pengawasan adalah cara yang digunakan dalam melakukan pengawasan. Menurut Siagian (2014:115) metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan pengawasan non-kuantitatif. Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

- a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja karyawan.
 - b. Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
 - c. Laporan lisan dan tulisan, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
 - d. Diskusi terbuka terhadap manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.
2. Pendekatan pengawasan kuantitatif. Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah:
 - a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti *planning programming*, *zero base budgeting*, dan *human resource accounting*.
 - b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yang dilaksanakan.

Komitmen Karyawan

Menurut Sopiah (2008:156), komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Steers (2005:43) komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas seseorang yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan komitmen karyawan merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif dalam melakukan pekerjaanya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggung jawabkan.

Langkah-langkah Meningkatkan Komitmen

Menurut Wibowo (2012:221), ada beberapa langkah untuk meningkatkan komitmen yaitu:

1. Mengurangi tuntutan karyawan
 - a. Menentukan prioritas yang bertujuan mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang tidak berguna.
 - b. Menetapkan fokus, tuntutan karyawan dapat terlalu tinggi karena tidak terpusatkan, perusahaan dapat melakukan dengan menerapkan beberapa aktivitas yang sangat penting. Dalam hal ini fokus dengan menentukan tema bagi aktivitas perusahaannya.
 - c. Melakukan rekayasa, rekayasa proses produksi dapat mengurangi tuntutan kerja karyawan, rekayasa tersebut dapat berupa memperpendek jalur, otomatisasi, dan penyederhanaan kerja.
2. Meningkatkan kemampuan karyawan
 - a. Kontrol adalah memberikan karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka.
 - b. Tantangan kerja yaitu memberi karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.
 - c. Komunikasi yaitu menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
 - d. Pelatihan dan pengembangan adalah memastikan karyawan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.
 - e. Membagi keuntungan adalah memberikan kompensasi kepada karyawan karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Komunikasi

Menurut Muhammad (2005:4-5) "Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok atau organisasi. Begitu juga halnya dengan penerima pesan dapat berupa seorang anggota organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok, orang dalam organisasi, atau organisasi secara keseluruhan. Proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara pengirim dan penerima saling mempengaruhi satu sama lain."

Menurut Purwanto (2003:20) komunikasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang bisa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus dikomunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Marwansyah (2010:332) pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 8 tahapan yaitu:

1. Pengirim: orang yang mengirim pesan.
2. *Encoding*: proses penerjemahan pesan kedalam lambang-lambang.

3. Pesan: apa yang dikomunikasikan atau hasil dari *Encoding* yang berisi lambang-lambang verbal dan non verbal yang diciptakan untuk menyampaikan makna.
4. Media/Saluran: metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan.
5. Penerima: orang yang menerima pesan
6. *Decoding*: proses penerjemahan lambang-lambang kedalam pesan yang mempunyai arti.
7. Gangguan: setiap faktor dalam proses komunikasi yang mengganggu pertukaran pesan dan tercapainya pemahaman yang sama.
8. Umpan balik: tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) menjelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009:94), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pengertian prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:165) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu ada 3 yaitu:

- a. Kemampuan dan minat seseorang bekerja.
Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan minat merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja menerima segala penjelasan yang diberikan seorang pekerja, baik dalam hal penjelasan sebuah kesalahan agar mendapatkan masukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
- c. Tingkat motivasi kerja mendorong pekerjaan terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 46 orang pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan. Penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh atau sensus. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 46 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada responden (karyawan) pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan untuk diisi sesuai

keadaan sebenarnya. Bentuk pernyataan merupakan kuesioner tertutup, dimana responden/sampel hanya perlu memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner.

2. Wawancara (Interview), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
3. Studi Dokumentasi mempelajari atau menelaah dokumen atau data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan judul penelitian ini.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variable, yaitu :

1. Variabel bebas adalah sebagai berikut ;
 - a. Pengawasan Kerja (X_1) merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standard pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
 - b. Komitmen Karyawan (X_2) merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggung jawabkan.
 - c. Komunikasi (X_3) penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.
2. Variabel Terikat adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Teknik Analisis Data

Sebelum data diolah dan dianalisis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment Pearson*, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika koefisien korelasi *product moment* $> 0,30$ dan sebaliknya. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,50$.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$

Dimana :

a	= Konstanta	Y	= Variabel terikat
X_1	= Variabel bebas 1	X_2	= Variabel bebas 2
X_3	= Variabel bebas 3	$b_1b_2b_3$	= Koefisien regresi
e_i	= Standar error		

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F yakni untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, komitmen karyawan dan komunikasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, dan uji t untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, komitmen karyawan dan komunikasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Data Responden

Adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menurut jenis kelamin pria sebanyak 18 orang atau 39% dan wanita sebanyak 28 orang atau 61%. Responden menurut usia < 25 tahun sebanyak 7 orang atau 15%, usia 26-30 tahun sebanyak 10 orang atau 22%, usia 31-35 tahun sebanyak 14 orang atau 30%, usia 36-40 tahun sebanyak 9 orang atau 20%, dan usia > 41 tahun sebanyak 6 orang atau 13%. Responden menurut tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang atau 7%, tingkat

Pendidikan Diploma/D3 sebanyak 12 orang atau 26%, dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 31 orang atau 67 %.

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas dan realibilitas dari variabel pengawasan kerja, komitmen karyawan, komunikasi, dan prestasi kerja diperoleh nilai r masing-masing dimensi variabel telah melebihi nilai 0,30 dan nilai *Cronbach's Alpha* telah melebihi 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.059	1.999		.530	.599
	Pengawasan Kerja	.287	.084	.282	3.419	.001
	Komitmen Karyawan	.309	.073	.460	4.233	.000
	Komunikasi	.135	.109	.297	1.238	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja, komitmen karyawan, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai t hitung sebesar 3.419 (pengawasan kerja), 4.233 (komitmen karyawan), dan 1.238 (komunikasi) dengan tingkat signifikansi masing-masing 0.001, 0.000, dan 0.012.

Tabel 4 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.097	3	36.699	44.521	.000 ^b
	Residual	34.621	42	.824		
	Total	144.717	45			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Komitmen Karyawan, Komunikasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengawasan kerja, komitmen karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini nampak dari nilai F hitung sebesar $44,521 > F_{\text{tabel}} 2,59$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $PKK = 1.059 + 0.287PK + 0.309KK + 0.135K$

Hal ini berarti bahwa Pengawasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.

Tabel 5 Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.744	.908

Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Komitmen Karyawan, Komunikasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari Tabel 5. di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,761 Artinya, prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengawasan kerja, komitmen karyawan dan komunikasi sebesar 76,1%, sedangkan 23,9% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $PKK = 1,059 + 0,287PK + 0,309KK + 0,135K$ Artinya pengawasan kerja, komitmen karyawan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan.
2. Pengawasan kerja (X1), komitmen karyawan (X2), dan komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $(44,521) > (2,59)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan uji t, bahwa pengawasan kerja nilai t hitung $(3,419) > t_{tabel} (1,682)$. komitmen karyawan nilai t hitung $(4,233) > t_{tabel} (1,682)$, dan komunikasi nilai t hitung $(1,238) > t_{tabel} (1,682)$. Artinya pengawasan kerja, komitmen karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Simpang Pos Medan.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,761. Artinya prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengawasan kerja, komitmen karyawan dan komunikasi sebesar 76,1% sedangkan 23,9% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Perusahaan sebaiknya meningkatkan pengawasan kerja dengan cara mengevaluasi hasil kerja karyawan sesuai waktu yang sudah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan komitmen karyawan hendaknya perusahaan memberi penghargaan atas prestasi kerja mereka.
3. Pimpinan perusahaan sebaiknya melakukan komunikasi secara efektif sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain atau mengganti variabel yang lain, yang berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong Uchjana. 2014. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Perrtama). Jakarta: Bina Pura Aksara.
- Simbolon, Maringan Masry. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, Richard, M. 2005. *Efektivitas Organisasi* (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

