PELAKSANAAN PENGAWASAN DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

The Application Of Supervision Has Effect To Employee's Performance At PT. Pos Indonesia (Persero) Head Office Bandung

Sonya Desinthia Rizal

Sarjana Ekonomi, Ekonomi Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung

ABSTRAK

Pengawasan merupakan kegiatan yang sangat penting dalam proses pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengawasan pada hakikatnya adalah proses mengatur kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam rencana. Pelaksanaan pengawasan yang efektif akan memberikan dampak yang semakin baik terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan pada Kantor Pusat PT. Pos indonesia (Persero) Bandung, untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos indonesia (Persero) Bandung, dan untuk mengetahui dampak pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos indonesia (Persero) Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan regresi, korelasi pearson dan koefisien determinasi, serta uji t dengan menggunakan bantuan program *SPSS 13.0 for windows*. Survey mengambil sampel sebanyak 81 orang responden dengan taraf kesalahan 10%.

Hasil penelitian berdasarkan tanggapan responden menyebutkan bahwa pelaksanaan pengawasan berada pada kriteria baik, dan prestasi kerja karyawan menunjukkan kriteria baik. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara pelaksanaan pengawasan dan prestasi kerja karyawan menunjukkan kedua variabel tersebut kuat dan searah. Dampak pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh hasil sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi, semakin baik pengawasan yang dilaksanakan oleh perusahaan, akan memberikan dampak yang baik pula terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos indonesia (Persero) Bandung.

Kata Kunci : Pengawasan, Prestasi Kerja Karyawan, Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero).

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, para pemimpin perusahaan manapun mengupayakan banyak hal untuk mengembangkan usahanya, dan segala hal yang menyangkut upaya-upaya tersebut, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) serta peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Karena suatu tujuan dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan tersebut.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah pimpinan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Salah satu hal dapat dilakukan oleh pemimpin tersebut adalah dengan melakukan pengawasan terhadap para karyawannya.

Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam suatu pekerjaan. Semakin baik suatu prestasi kerja karyawan, maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang jasa (pos, keuangan, logistik dan e-bisnis) dengan jangkauan operasi hampir di seluruh tanah air Indonesia. Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, pengawasan yang dilakukan merupakan pengawasan langsung dari atasan, dimana atasan bertanggung jawab untuk melihat dan memantau (observasi) langsung ke ruangan kerja karyawan dan karyawan wajib melaporkan hasil pekerjaan mereka kepada atasan. Tetapi pengawasan yang dilakukan pemimpinnya kurang efektif karena ruangan para pemimpin dan karyawan yang berbeda, sehingga para pemimpin jarang melakukan pengawasan ke tempat kerja karyawan dan tidak dapat selalu mengawasi kegiatan karyawannya saat bekerja, dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa orang karyawan tentang kondisi pengawasan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung bahwa para karyawan merasa para atasan sudah baik dalam memberikan pengarahan standar pekerjaan, melakukan tindakan pembandingan dan tindakan korektif terhadap pekerjaan yang sudah selesai dilakukan oleh karyawan. Tetapi karyawan berpendapat bahwa atasan hampir tidak pernah melakukan pengawasan/supervisi ke tempat kerja karyawan, sedangkan pada Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung setiap atasan wajib untuk melakukan

pengawasan langsung ke tempat kerja karyawan secara berkala, sesuai dengan *job description* yang diberikan kepada para atasan. Salah satu alasan yang mendasari atasan jarang melakukan pengawasan ke tempat kerja karyawan adalah karena para atasan lebih mementingkan mengerjakan tugas lainnya yang diberikan oleh perusahaan dibandingkan melakukan kegiatan pengawasan ke tempat kerja karyawan.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka, penulis mengidentifikasi masalah yang dihadapi yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan supervisi/pengawasan yang sangat jarang dilakukan atasan.
2. Tingkat kehadiran karyawan yang menurun.
3. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Fungsi kegiatan perencanaan mendahului pengawasan dalam hal mana perencanaan mewarnai dan mempengaruhi kegiatan pengawasan sedangkan pengawasan yang efektif memberi umpan balik (*feed-back*) untuk perencanaan dalam hal perubahan-perubahan standar dan input (masukan) yang tidak selaras. **(Ulbert Silalahi, 2002:173)**

Tujuan pengawasan menurut **Soewarno Handayaningrat (1996:143)** adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara daya guna (efisien) dan hasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. **(Manullang, 2004 : 173)**.

Proses Pengawasan

Menurut **T. Hani Handoko (2003:363)** proses pengawasan biasanya terdiri paling sedikit lima tahap, yaitu :

1. Penetapan Standar
   Standar mengandung arti sebagai suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanan dapat digunakan sebagai standar.

2. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan
   Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan
   Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus.
4. Pembandingan pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan
   Tahap kritis dari proses pengawasan adalah pembandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).
5. Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan
   Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". **(Achmad S. Ruky, 2002:15)**

Aspek-aspek yang terdapat dalam prestasi kerja menurut **Malayu S.P Hasibuan dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:17)** adalah :

1. Kesetiaan
2. Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreatifitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan metode deskriptif adalah untuk

membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai 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 81 orang karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.

Sebelum data di analisis, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Setelah data terkumpul melalui kuesioner maka langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi, yaitu memberikan nilai *(scoring)* sesuai dengan sistem yang ditetapkan. *Scoring* dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 – 4 – 3 – 2 – 1. Akan tetapi sebelum melakukan pengolahan data, penulis terlebih dahulu melakukan transformasi data yaitu data ordinal menjadi data interval.

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

$H_0 : \rho o = 0$ Artinya, pengawasan tidak berdampak terhadap prestasi kerja karyawan

$H_1 : \rho o \neq 0$ Artinya, pengawasan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pelaksanaan Pengawasan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden yang berjumlah 81 orang responden mengenai pelaksanaan pengawasan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari Pengawasan, yang meliputi : Standar Pekerjaan, Kegiatan Supervisi, Pembandingan dan Tindakan Perbaikan Kesalahan. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor jawaban sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Skor tersebut menunjukkan bagaimana tingkat pelaksanaan pengawasan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh 4 indikator tersebut.

Tabel 1

Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Pengawasan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Standar Pekerjaan					
1	Penjelasan Standar Pekerjaan	297	405	73,3%	Baik
2	Kesesuaian Standar	341	405	84,2%	Sangat Baik
3	Kejelasan Standar Pekerjaan	269	405	66,4%	Cukup
	Sub Total	**907**	**1215**	**74,7%**	**Baik**
Kegiatan Supervisi					
4	Pengamatan ke tempat kerja	265	405	65,4%	Cukup
5	Kesesuaian pekerjaan	284	405	70,1%	Baik
6	Meminta hasil pekerjaan	329	405	81,2%	Baik
	Sub Total	**878**	**1215**	**72,3%**	**Baik**
Pembandingan					
7	Pelaksanaan kegiatan penilaian	328	405	81,0%	Baik
8	Pembandingan hasil & standar	337	405	83,2%	Baik
9	Pembandingan pekerjaan	324	405	80,0%	Baik
	Sub Total	**989**	**1215**	**81,4%**	**Baik**
Tindakan Perbaikan					
10	Koreksi kesalahan pekerjaan	317	405	78,3%	Baik
11	Koreksi membantu pekerjaan	272	405	67,2%	Cukup
12	Manfaat koreksi bagi karyawan	317	400	78,3%	Baik
Sub Total		**906**	**1215**	**74,6%**	**Baik**
Total		**3680**	**4860**	**75,7%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner

Hasil skoring pada tabel 4.5 di atas, menunjukan bahwa Pelaksanaan Pengawasan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara total berada dalam kategori Baik dengan mendapat skor 75,7%.

Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung**,** maka dapat diketahui melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencakup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variabel prestasi kerja karyawan diolah melalui 5 indikator, yakni kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah (5), untuk jawaban setuju adalah (4), untuk jawaban ragu-ragu adalah (3), untuk jawaban tidak setuju adalah (2), untuk jawaban sangat tidak setuju (1), skor tersebut akan menunjukan bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh 5 indikator tersebut.

Hasil pengolahan data untuk variabel prestasi kerja karyawan ditunjukan Tabel 4.18 di bawah ini :

Tabel 2

Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% skor aktual	Kriteria
Kuantitas dari Hasil					
1	Jumlah pekerjaan sesuai target	313	405	77,3%	Baik
2	Jumlah pekerjaan memuaskan	328	405	81,0%	Baik
Sub Total		**641**	**810**	**79,1%**	**Baik**
Kualitas dari Hasil					
3	Hasil pekerjaan sesuai harapan	299	405	73,8%	Baik
4	Hasil pekerjaan sesuai standar	320	405	79,0%	Baik
Sub Total		**619**	**810**	**76,4%**	**Baik**
Ketepatan Waktu dari Hasil					
5	Usaha penyelesaian tepat waktu	279	405	68,9%	Baik
6	Penyelesaian sebelum tenggat	302	405	74,6%	Baik
Sub Total		**581**	**810**	**71,7%**	**Baik**
Kehadiran					
7	Datang tepat waktu	303	405	74,8%	Baik
8	Keberadaan di tempat kerja	287	405	70,9%	Baik
Sub Total		**590**	**810**	**72,8%**	**Baik**
Kemampuan Bekerjasama					
9	Kerjasama dengan atasan&rekan	331	405	81,7%	Baik
10	Kerjasama dalam menyelesaikan masalah	318	405	78,5%	Baik
Sub Total		**642**	**810**	**80,1%**	**Baik**
Total		**3080**	**4050**	**76,0%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner

Hasil skoring pada tabel 4.18 di atas, menunjukan bahwa Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara total berada dalam kategori Baik dengan mendapat skor 76,0%.

Pelaksanaan Pengawasan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Semakin baik Pelaksanaan Pengawasan maka prestasi kerja karyawan diharapkan juga akan semakin tinggi. Berdasarkan dugaan tersebut maka pada penelitian ini akan diuji dampak pelaksanaan Pengawasan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana dampak pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, maka selanjutnya penulis mengolah data yang telah diproses dari jawaban responden, dimana responden tersebut adalah karyawan yang bekerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dalam mengolah data tersebut penulis menggunakan perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 13 for Windows*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 13 for Windows* tersebut didapat hasil *koefisien regresi, korelasi, koefisien determinasi* dan *uji-t* antara Pelaksanaan pengawasan dan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 3
Hasil Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,619	2,578		2,567	,012
	x	,650	,070	,723	9,300	,000

a. Dependent Variable: y

Dari perhitungan yang dilakuan secara manual dan atau menggunakan software *SPSS 13.0 for window* diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6{,}619 + 0{,}650\ X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0, maka Y bernilai 6,619 Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa pada setiap pengawasan (X) yang bersifat positif, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,650.

1.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment* (*Pearson*)

Perhitungan koefisien korelasi menggunakan korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis data interval. Karena data penelitian yang di dapat oleh penulis merupakan data yang berbentuk ordinal maka data tersebut dirubah terlebih dahulu dengan menggunakan MSI (*Methods Successive Interval*).

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi *Pearson*

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,723**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	81	81
Y	Pearson Correlation	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	81	81

** Correlation is significant at the 0.01 level.

Angka output pada korelasi *Pearson* antara pengawasan dan prestasi kerja karyawan menghasilkan angka 0,723. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pengawasan dengan Prestasi Kerja karyawan sebesar 0,723. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara Pengawasan dengan Prestasi Kerja karyawan. Arah hubungan antara Pengawasan dengan Prestasi Kerja karyawan adalah positif (searah), artinya Pelaksanaan Pengawasan yang semakin baik akan mengoptimalkan Prestasi kerja karyawan. Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan antara Pengawasan dengan Prestasi Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori hubungan yang kuat atau tinggi, yaitu pada rentang 0,60 – 0,799.

1.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan (variabel X) terhadap Prestasi Kerja karyawan (variabel Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (Kd) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723(a)	,523	,517	4,22708

a Predictors: (Constant), x

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah 52,26%, yang termasuk ke dalam kategori pengaruh yang Tinggi atau Kuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
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

Sumber : Supranto (2001:227)

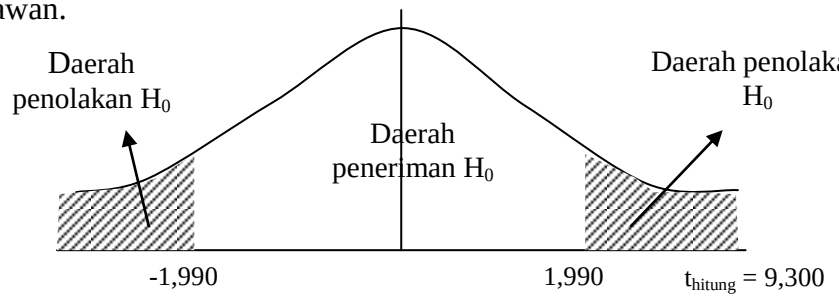
Sementara sisanya sebesar 47,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pengawasan, yaitu kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan lain-lain.

1.2.3.3 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan apakah Pelaksanaan Pengawasan berdampak terhadap Prestasi Kerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ Artinya, pengawasan tidak berdampak terhadap prestasi kerja karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ Artinya, pengawasan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 1
Uji Dua Pihak Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan t_{hitung} = 9,300 lebih besar dari t_{tabel} = 1,990 atau Ho ditolak. Artinya terdapat dampak signifikan antara Pelaksanaan Pengawasan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Nilai koefisien korelasi antara Pengawasan dengan Prestasi Kerja Karyawan yaitu sebesar 0,723. Nilai tersebut menunjukkan adanya ***dampak yang kuat atau tinggi***. Nilai koefisien korelasi dampak dari pelaksanaan Pengawasan terhadap Prestasi Kerja karyawan bernilai positif, artinya apabila Pelaksanaan Pengawasan baik maka Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung akan semakin tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa **"Pengawasan berdampak terhadap Prestasi Kerja Karyawan".**

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengawasan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang diambil dari 4 (empat) indikator yaitu standar pekerjaan, kegiatan supervisi, pembandingan, dan tindakan perbaikan. Dari keempat indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator tindakan pembandingan sebesar 907. Hal ini menunjukan bahwa tindakan pembandingan dilaksanakan dengan lebih baik oleh atasan. Adapun karyawan yang menyatakan cukup setuju dalam indikator standar pekerjaan yaitu pada item kuesioner kejelasan standar pekerjaan sebesar 66,4%, pada indikator kegiatan supervisi yaitu pada item kuesioner pengamatan ke tempat kerja sebesar 65,4%, dan pada indikator tindakan perbaikan yaitu pada item kuesioner koreksi membantu pekerjaan sebesar 67,2%. Tetapi secara rata-rata keseluruhan pelaksanaan pengawasan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori baik (75,7%), ini berarti bahwa pengawasan sudah terencana dan diterapkan dengan baik oleh pemimpin atau atasan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang diambil melalui 5 (lima) indikator yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator kuantitas dari hasil dengan skor 641. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas dari hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Dan skor terendah adalah pada indikator ketepatan waktu dari hasil dengan skor 581. Karena para karyawan jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Tetapi secara rata-rata prestasi kerja karyawan berada pada kategori baik (76%), ini berarti bahwa karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah

memberikan kontribusi kepada perusahaan, sesuai dengan harapan perusahaan.

Hubungan pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah kuat dan searah. Dimana pelaksanaan pengawasan memberikan dampak pada prestasi kerja karyawan sebesar 52,26% dan sisanya sebesar 47,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel pengawasan yang memungkinkan disebabkan oleh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan lain-lain. Hal ini berarti apabila pelaksanaan pengawasan semakin baik, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pengawasan yang dilaksanakan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berhubungan dengan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Achmad S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Achmad Sudiro (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 10, No 1). 2008. *Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga Dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dan Karier Dosen*. (http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16791)

Husein Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

M. Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Malayu S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.

Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.

S. Pantja Djati & M. Khusaini (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1). 2003. *Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja*. (http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewArticle/15631)

Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Soewarno Handayaningrat. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi & Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sukanto Reksohadiprodjo. 2000. *Kasus Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta : BPFE

Sukanto Reksohadiprodjo dkk. 1999. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta : BPFE.

Suwarni (Jurnal Ekonomi Bisnis Tahun 14 No. 2). 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Guru-Guru Ekonomi SLTA Di Kota Dan Kabupaten Blitar.* (http://fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2009/10/suwarni9.pdf)

T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Tur Wahyudin. 2009. *Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. (http://turwahyudin.wordpress.com/2009/06/03/pengertian-faktor-pengukuran-kinerja/)

Ulbert Silalahi. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi.* Bandung : Sinar Baru.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.

Yuli Tri C & Lestiyana Indira M (Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 6 No. 2). 2007. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta*. (http://*eprints.ums.ac.id/675/1/06-Yuli.pdf*)