

**PENGARUH PENGAWASAN, KERJASAMA TIM DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) AGRITRANS BATUMARTA**

Oleh

Fitriyanti* dan Epriyanti**
***Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja**
****Dosen Fakultas Ekonomi Unbara**

ABSTRAK

Pengaruh Pengawasan, Kerjasama Tim dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Perkereditan Rakyat (BPR).

Penelitian ini membahas Pengaruh Pengawasan, Kerjasama Tim dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Perkereditan Rakyat (BPR). Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dari analisis uji t menunjukkan secara parsial Pengawasan, Kerjasama Tim dan Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan secara simultan Pengawasan, Kerjasama Tim dan Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. besarnya koefisien determinasi (*R Square*) sebesar sebesar 77,4% sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Pengawasan, Kerjasama Tim dan Penempatan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus diatur sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (perusahaan),.

Menurut Sunyoto (2015:01) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2009:151) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Munculnya Prestasi kerja dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerj

Faktor yang memicu timbulnya prestasi kerja adalah pengawasan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari pengawasan kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain pengawasan, kerjasama tim juga menjadi faktor penting bagi kesuksesan sebuah

organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penempatan kerja pegawai. penempatan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik dan optimal, serta adanya keahlian yang mendukung.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta baik secara parsial maupun simultan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008:10) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2009:5) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bila pengelolaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran atau pelatihan dan pengembangan karirnya (Rivai,2013:7)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:9), fungsi manajemen sumber daya manusia itu meliputi, Perencanaan, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Sugiyono,2014:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta berjumlah 40 pegawai. Sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:248) suatu koesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur/dinginkan.

Menurut Sugiyono (2014:172) ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur untuk menentukan valid atau tidaknya data yang di uji juga dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

-Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka koesioner tersebut dinyatakan valid.

-Jika $r_{hitung} < r_{table}$ atau nilai korelasi negatif maka koesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden

terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun sebagai teknik untuk mengukur reabilitas instrument yang berupa angket dengan skala likert ini dapat menggunakan rumus koefisien reabilitas *cronbachalfa* sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right] \dots\dots\dots (3.2)$$

Dimana :

r_n : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$: Jumlah varian butir

δ_t^2 : Varian total

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas yaitu , .

Mempunyai nilai VIF < 10 dan Mempunyai nilai Tolerance > 0,1

c. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data

Menurut Priyatno (2014:277) Analisis regresi Linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, yang ditampilkan dalam pembentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \dots \dots \dots (3.5)$$

Dimana :

Y : Variabel Dependent (variabel terikat, yaitu Prestasi Kerja)

x₁ : Pengawasan

x₂ : Kerjasama Tim

x_3 : Penempatan Kerja

a : Konstanta

$b_1 - b_3$: Koefisien regresi

Analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS.

Pengujian Hipotesis

Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian ini yaitu:

Pengujian secara individual (Parsial) dengan Uji-t

Langkah pengujian sebagai berikut :

1. Hipotesis pada pengujian ini adalah :

a) Untuk variabel X1

$H_0 : b = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Secara Menyeluruh (Simultan) Dengan Uji-F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro,2009:239). Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b = 0$ artinya tidak ada Pengaruh secara signifikan antara pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Ha : $b \neq 0$ Ada pengaruh secara signifikan antara pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda. Menurut Santoso (2011) bahwa untuk regresi untuk lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Untuk melihat sumbangan pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, maka *Adjusted R square* x 100%. (Priyatno, 2011:251).

Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (3.6)$$

Keterangan :

KP = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil Uji Validitas

Pengawasan (X1)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,463	0,320	Valid
P2	0,384	0,320	Valid
P3	0,407	0,320	Valid
P4	0,448	0,320	Valid
P5	0,464	0,320	Valid
P6	0,528	0,320	Valid
P7	0,556	0,320	Valid
P8	0,550	0,320	Valid
P9	0,565	0,320	Valid
P10	0,537	0,320	Valid
Kerjasama Tim (X2)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,579	0,320	Valid
P2	0,600	0,320	Valid
P3	0,641	0,320	Valid
P4	0,559	0,320	Valid
P5	0,547	0,320	Valid
P6	0,625	0,320	Valid
Penempatan Kerja (X3)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,327	0,320	Valid

P2	0,333	0,320	Valid
P3	0,332	0,320	Valid
P4	0,507	0,320	Valid
P5	0,326	0,320	Valid
P6	0,456	0,320	Valid

Prestasi kerja (Y)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,340	0,320	Valid
P2	0,359	0,320	Valid
P3	0,436	0,320	Valid
P4	0,406	0,320	Valid
P5	0,476	0,320	Valid
P6	0,367	0,320	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Pengawasan	0,805	Reliabel
Kerjasama tim	0,823	Reliabel
Penempatan kerja	0,637	Reliabel
<i>Prestasi kerja</i>	0,666	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X1 (Pengawasan) sebesar 0,805 variabel X2 (Kerjasama tim) sebesar 0,823 variabel X3 (Penempatan kerja) sebesar 0,637 dan variabel Y (Prestasi kerja) sebesar

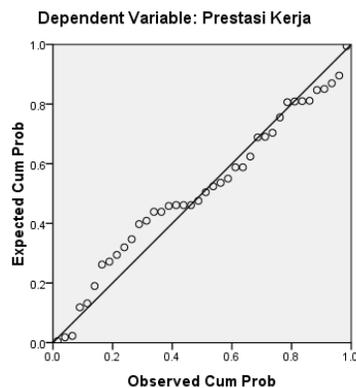
0,666. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normalitas

Pada gambar grafik memperlihatkan P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. Pplot tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel X1 (Pengawasan), variabel X2 (Kerjasama tim) dan variabel X3 (Penempatan kerja) adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.843	1.186
kerjasama tim	.656	1.524
penempatan kerja	.614	1.630

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $< 0,10$, maka terjadi multikolinieritas.

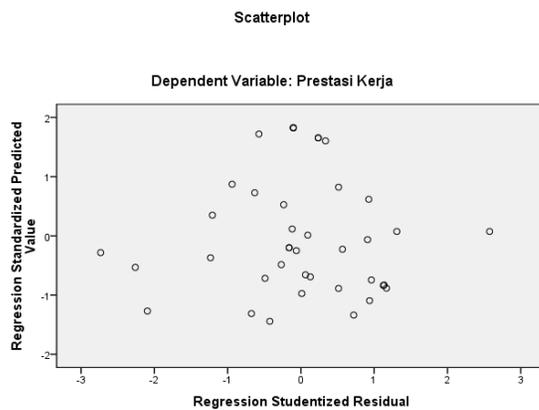
Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidak samaan varian dari resedu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. jika resedunya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas.

Homokedastisitas terjadi jika scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika scatterplot titik-titik nya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang–bergelombang.



Scatterplots

Pada gambar terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas (X1), (X2), ..., (Xn) dengan satu variabel terkait.

Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat ditunjukkan dalam tabel berikut

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1(Constant)	-4.227	2.388
Pengawasan	.226	.055
kerjasama tim	.397	.079
penempatan kerja	.323	.099

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Secara umum regresi linear tiga variabel dapat dimodelkan sebagai berikut:

$$Y = -4.227 + 0.226X_1 + 0.397X_2 + 0.323X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar -4.227 yang berarti jika variabel pengawasan (X1), kerjasama tim (X2) dan penempatan kerja (X3) nilainya nol (tidak ada) maka prestasi kerja (Y) akan menurun sebesar 4.227.
2. Nilai variabel pengawasan (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.226 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi kerjasama tim X_2 sebesar 0.397 menyatakan bahwa setiap kenaikan kerjasama tim (X_2) sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.397 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi penempatan kerja X_3 sebesar 0.323 menyatakan bahwa setiap kenaikan penempatan kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.323 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis Individual (Uji T)

Hasil T-test

Model	T
(Constant)	-1.770
Pengawasan	4.116
kerjasama tim	5.007
penempatan kerja	3.261

a. Dependent Variable: prestasi kerja
 Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 5.8 diperoleh:

1. Koefisien t-hitung X_1 (pengawasan) sebesar 4.116 dan t-tabel ($df=n-k-1; \alpha=40-3-1; 0,025=36$), maka diperoleh t-tabel sebesar 2.02809 maka X_1 (pengawasan) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (prestasi kerja) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $4.116 > 2.02809$
2. Koefisien t-hitung X_2 (kerjasama tim) sebesar 5.007 dan t-tabel ($df=n-k-1; \alpha=40-3-1; 0,025=36$), maka diperoleh t-tabel sebesar 2.02809 maka X_2 (kerjasama tim)

memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Y (prestasi kerja) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $5.007 > 2.02809$

3. Koefisien t-hitung X_3 (penempatan kerja) sebesar 3.261 dan t-tabel ($df=n-k-1; \alpha=40-3-1; 0,025=36$), maka diperoleh t-tabel sebesar 2.02809 maka X_3 (penempatan kerja) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Y (prestasi kerja) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $3.261 > 2.02809$

Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Secara Bersama-sama

Model	F	Sig.
1 Regression	45.496	.000 ^a
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien nilai F-hitung 45.496 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,87 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta. **Uji F Tingkat Keyakinan 95%**

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2 / KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 dapat

dihitung dengan persamaan sebagai berikut: (Ridwan dan Sunarto, 2010: 80-81). Hasil uji analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel 5.10 berikut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.774	1.560

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,774 Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta sebesar 77% sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir.

Pembahasan

Dan variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung teori bahwa apabila penempatan kerja sesuai dengan lulusannya maka prestasi kerja akan meningkat (Rivai,2019:198).

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa penempatan kerja dan deskripsi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan F_{hitung} (38,456) > F_{tabel} (3,09) dengan tingkat signifikansi 0,000 Selain itu, penempatan kerja dan deskripsi jabatan berpengaruh secara parsial dan positif terhadap prestasi kerja karyawan dengan

$t_{hitung} penempatan (2,437) > t_{tabel}(1,984)$, dan $t_{hitung} deskripsi jabatan (4,514) > t_{tabel} (1,984)$.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah deskripsi jabatan dengan nilai koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien variabel penempatan kerja. nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0,431 yang menunjukkan besarnya pengaruh penempatan kerja dan deskripsi jabatan secara bersamaan terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit jiwa prof.HB.Sa anin padang adalah 43,1%.kemudian sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh selain variabel penempatan kerja dan deskripsi jabatan, misalnya pengaruh dari kerjasama, kepemimpinan dan kedisiplinan dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (sangat signifikan).

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dalam penelitian ini adalah 0,774 artinya kontribusi yang diberikan pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 77,4% sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti seperti, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir (Hamzah,2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Baik secara parsial maupun simultan pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan baik secara parsial maupun simultan variabel pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta. Hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,774 dipengaruhi oleh variabel pengawasan, kerjasama tim dan penempatan kerja hal ini menunjukkan sebesar 77,4% variabel dari prestasi kerja dan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi atau

dijelaskan oleh variabel lain seperti, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir (Hamzah,2012).

71

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengawasan yang diciptakan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin terhadap perusahaan.
2. Perusahaan harus lebih meningkatkan kerjasama tim yang ada saat ini. Karena kerjasama tim yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Perusahaan juga harus memperhatikan penempatan kerja, penempatan kerja yang sesuai dengan lulusannya maka akan meningkatkan skill dalam bekerja. jika karyawan ahli dalam bekerja maka mereka akan berprestasi dalam bekerja (Rivai, 2009:198).

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. 2009, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tetis*.
Edisi Tiga. Jakarta: Erlangga
- Priyatno, Dewi,2014. *Cara Belajar Analisi Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta.
- Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Gravindo
Persada
- Rasul. 2011. *Ekonometrika, Formula Dan Aplikasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Mitra Macana
Media
- Riduwan & Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi,
Komunikasi, Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
(Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan tiga belas, Bandung: Alfabeta

