

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 5 No. 1 Oktober 2014

Analisis Kinerja Keuangan Pada PT. Bukit Asam
(Persero) Tbk Di Tarahan Tahun 2007-2011

Hendri Dunan
Liyana

Hubungan Persepsi Konsumen Tentang Lokasi Usaha
Dengan Keputusan Pembelian Pada UD Sinar Fajar
Cabang Antasari Di Bandar Lampung

Sapmaya Wulan
Fransisca Susanto

Studi Kualitatif Perkembangan Klaster Pedagang Kaki
Klaster Lima Pasar Mambo dan Klaster Lapangan
Korpri

M. Yusuf S. Barusman
Riki Adetia Setiawan

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator
Statistik Kecamatan (Study Kasus Pada Badan Pusat
Statistik Kabupaten Lampung Tengah)

Hepiana Patmarina
Wasilawati

Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan
Volume Penjualan Nasi Goreng Pada Nasi Goreng Rico
Di Bandar Lampung

Toton
I Wayan Rauh

JURMABIS	Vol. 5	No. 1	Hlm. 1-111	Bandar Lampung Oktober 2014	ISSN 2087-0701
----------	--------	-------	------------	--------------------------------	-------------------



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG (UBL)

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 5 No. 1 Oktober 2014

Pembina

Dr. Ir. Hi. M.Yusuf Sulfarano Barusman, M.B.A.
Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

Penanggung Jawab

Dr. Fauzi Mihdar, M.Psi.

Ketua Penyunting

Sapmaya Wulan, S.E., M.S.

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.S. (Fakultas Ekonomi UNILA)
Dr. Herry Harjanto Hadi, S.E., M.Si. (Fakultas Ekonomi UBL)
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M. (STIE IPWIJA)
Dr. Hanes Riady, M.M., M.B.A. (IBII Jakarta)
Dr. Nur'aeni, M.M. (Fakultas Ekonomi USBRJ)

Penyunting Pelaksana

Ardansyah, S.E., M.M.

Tata Usaha

Hepiana Patmarina, S.E., M.M.

Penerbit

Universitas Bandar Lampung
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

Jurnal Manajemen dan Bisnis terbit 2 kali setahun pada bulan Oktober dan April
Artikel jurnal merupakan artikel hasil penelitian (empiris) dan artikel konseptual yang mencakup kajian bidang Manajemen dan Bisnis.

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Kampus A Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142
Telp: 0721-701979 Fax: 0721-701467 Hp: 0811798834 Email: sapmaya.wulan@ubl.ac.id

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 5 No. 1 Oktober 2014

DAFTAR ISI

Analisis Kinerja Keuangan Pada Pt. Bukit Asam (Persero) Tbk Di Tarahan Tahun 2007-2011	1-20
Hendri Dunan Liyana	
Hubungan Persepsi Konsumen Tentang Lokasi Usaha Dengan Keputusan Pembelian Pada UD Sinar Fajar Cabang Antasari Di Bandar Lampung	21- 37
Sapmaya Wulan Fransisca Susanto	
Studi Kualitatif Perkembangan Klaster Pedagang Kaki Lima Klaster Pasar Mambo dan Klaster Lapangan Korpri	38- 62
M. Yusuf S. Barusman Riki Adetia Setiawan	
Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah)	63 -83
Hepiana Patmarina Wasilawati	
Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Nasi Goreng Pada Nasi Goreng Rico Di Bandar Lampung	87- 111
Toton I Wayan Rauh	

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI PRESTASI KERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (STUDY KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)

EFFECT OF SUPERVISION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF WORK BY MEDIATION WORK PERFORMANCE STATISTICS DISTRICT COORDINATOR (CASE STUDY IN CENTRAL STATISTICAL AGENCY CENTRAL DISTRICT LAMPUNG)

Hepiana Patmarina

**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung
Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142.
Tel.0721-701979,Fax.0721-701463, Hp. 081273944004 Email : hepiana@ubl.ac.id**

Wasilawati

Alumni Universitas Bandar Lampung

ABSTRACT

BPS has a basic function as providers of basic statistical data, both for the government and for the general public, both nationally and regionally. The problems faced by BPS Lampung middle are: surveillance Leaders do still less effective, because they Coordinator Statistics subdistrict in carrying out the task if there is no oversight led directly then the work is not in accordance with procedures, discipline is still low, where there are still employees who are late even not submit attendance to CPM Central Lampung and many performance to be achieved is not optimal or still less, and not in accordance with the expected leadership. Based on the problem, the problem is: How do the Control and Disciplinary Work on job performance, as well as how to influence job performance to the performance of BPS Central Lampung regency?. The research aimed to find out how Supervision and Discipline Coordinator Job to Job Performance Statistics Districts, as well as how the influence of Work Performance on the Performance of BPS Central Lampung regency. This study uses descriptive type of research literature and field research and data collection techniques by observation, interviews, questionnaires and documentation. Source of data derived from primary and secondary data. This study uses quantitative analysis by means of product moment correlation analysis, simple regression and multiple linear regression with $\alpha = 0.05$. The regression coefficient $b_1 = 0.564$ means that supervision significantly influence performance. The regression coefficient $b_2 = 0,568$ means of labor discipline significant effect on performance. The regression coefficient $b_3 = 0.401$ means performance significantly influence the performance of CPM. Simultaneous Determination Coefficient supervision and discipline of work with job performance $KSK (r_{X_1X_2X_3}) = (0.867)^2 = 0.752$, means that the simultaneous effect between supervision and discipline of work with job performance KSK 75.2% and the rest will be influenced by other variables at 24 , 8%. The coefficient of determination $(r_{X_3Y}) = 0.171\%$ indicates that the performance of BPS 17.1% influenced by the work performance of the CWC and the remaining 82.9% is influenced by other factors. It can be

concluded that the performance significantly influence the performance of CPM Central Lampung regency.

Keywords: Supervision Work, Discipline, Performance and Performance

ABSTRAK

BPS mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Masalah yang dihadapi oleh BPS Kabupaten Lampung tengah adalah: pengawasan yang dilakukan Pimpinan masih kurang efektif, karena masih ada Kordinator Statistik Kecamatan dalam melaksanakan tugas jika tak ada pengawasan pimpinan secara langsung maka bekerja tidak sesuai prosedur, disiplinnya masih rendah, dimana masih pegawai yang terlambat bahkan tidak menyerahkan absensi ke BPS Kabupaten Lampung Tengah dan masih banyak prestasi kerja yang dicapai belum optimal atau masih kurang dan tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Berdasarkan masalah tersebut maka permasalahannya adalah: Bagaimana pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja, serta bagaimana pengaruh Prestasi kerja terhadap Kinerja BPS Kabupaten Lampung Tengah?. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Kordinator Statistik Kecamatan, serta bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja BPS Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan serta teknik pengumpulan data dengan observasi, interview, kuesioner dan dokumentasi. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis korelasi produk moment, regresi sederhana dan regresi linier berganda dengan $\alpha = 0,05$. Koefisien regresi $b_1 = 0,564$ berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi $b_2 = 0,568$ berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi $b_3 = 0,401$ berarti prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja BPS. Koefisien Determinasi Simultan pengawasan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja KSK ($r_{X_1X_2X_3}$) = $(0,867)^2 = 0,752$, mempunyai arti bahwa pengaruh secara simultan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja KSK sebesar 75,2% dan selebihnya akan dipengaruhi variabel lain sebesar 24,8%. Koefisien determinasi (r_{X_3Y}) = 0,171 % menunjukkan bahwa kinerja BPS 17,1 % dipengaruhi oleh prestasi kerja KSK dan sisanya sebesar 82,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja BPS Kabupaten Lampung Tengah.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Disiplin, Prestasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, diantaranya kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri, dalam usaha mencapai

tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan

keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lampung Tengah. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Ber-

dasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

BPS terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Dinamakan perwakilan BPS di daerah karena BPS merupakan instansi vertikal, yakni instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, sehingga bukan merupakan bagian dari instansi milik daerah. Tugas lain BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. Di samping memiliki kantor perwakilan hingga daerah tingkat II (kabupaten/kota), aparat BPS ada di setiap kecamatan, yaitu penanggung jawab kegiatan BPS tingkat kecamatan atau saat ini disebut sebagai KSK (Koordinator Statistik Kecamatan), selain itu setiap ada kegiatan yang cukup besar seperti sensus, BPS selalu merekrut petugas lapangan yang berasal dari berbagai kalangan yang disebut Mitra Statistik. Berikut ini Tabel 1 jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Pegawai BPS Kabupaten Lampung Tengah

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kapala	1 Orang
2.	Sub Bagian Tata Usaha	5 Orang
3.	Seksi Statistik Sosial	1 Orang
4.	Seksi Statistik Produksi	2 Orang
5.	Seksi Statistik Distribusi	1 Orang
6.	Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik	2 Orang
7.	Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik	1 Orang
8.	Tenaga Fungsional (Koordinator Statistik Kecamatan)	25 Orang
Jumlah Pegawai		38 Orang

Sumber : BPS Kabupaten Lampung Tengah 2012

Tabel 2. Jumlah Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada masing-masing Kecamatan se-Kabupaten Lampung Tengah

No.	Nama Kecamatan	Jumlah KSK
1.	Padang Ratu	1 Orang
2.	Selagai Lingga	1 Orang
3.	Pubian	-
4.	Anak Tuha	1 Orang
5.	Anak Ratu Aji	1 Orang
6.	Kalirejo	1 Orang
7.	Sendang Agung	-
8.	Bangun Rejo	1 Orang
9.	Gunung Sugih	1 Orang
10.	Bekri	1 Orang
11.	Bumi Ratu Nuban	1 Orang
12.	Trimurjo	1 Orang
13.	Punggur	1 Orang
14.	Kotagajah	1 Orang
15.	Seputih Raman	1 Orang
16.	Terbanggi Besar	1 Orang
17.	Seputih Agung	1 Orang
18.	Way Pengubuan	1 Orang
19.	Terusan Nunyai	1 Orang
20.	Seputih Mataram	1 Orang
21.	Bandar Mataram	1 Orang
22.	Seputih Banyak	1 Orang
23.	Way Seputih	1 Orang
24.	Rumbia	1 Orang
25.	Bumi Nabung	-
26.	Putra Rumbia	1 Orang
27.	Seputih Surabaya	1 Orang
28.	Bandar Surabaya	1 Orang
Jumlah		25 Orang

Sumber: BPS Kabupaten Lampung Tengah 2012

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa Kabupaten Lampung Tengah terdiri dari dua puluh delapan kecamatan yang

masing - masing kecamatan terdiri dari satu orang KSK dan saat ini masih ada tiga kecamatan di Ka-bupaten Lampung Tengah yang belum ada KSK sehingga ada tiga orang KSK yang merangkap dua Kecamatan sekaligus.

Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari KSK mempunyai daftar hadir atau absensi bulanan. Absensi KSK tidak bergabung dengan absensi pegawai Badan Pusat Statistik yang berkantor di kabupaten. KSK mempunyai absensi tersendiri yang ditandatangani oleh Camat setempat. Penyerahan absensi KSK ke BPS kabupaten diterima paling lambat tanggal 5 setiap bulannya dan sekaligus mengambil daftar absen untuk bulan berikutnya. Rekapitulasi penyerahan absensi KSK tahun 2011 ke BPS Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Berdasarkan Tabel 3 dibawah terlihat bahwa rata-rata 17 orang KSK atau 68% yang menyerahkan absensi tepat waktu, 6 orang KSK atau 24% terlambat menyerahkan absensi dan 2 orang KSK atau 8% yang tidak menyerahkan absensi setiap bulannya ke Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Ini berarti bahwa disiplin kerja KSK masih kurang baik.

Pengawasan yang dilakukan terhadap kegiatan KSK terdiri dari pengawasan langsung dan pengawasan tak langsung. Tidak semua kegiatan KSK diawasi langsung oleh Kepala Kantor maupun Kepala Seksi setiap bulannya. Pengawasan tak langsung yaitu dengan penyerahan laporan kegiatan KSK setiap bulan. Rekapitulasi pengawasan terhadap KSK tahun 2011 dapat dilihat pada Tabel 4 sibawah ini.

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi KSK ke Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah Tingkat Penyerahan Absen

Bulan	Tingkat Penyerahan Absen		
	Tepat Waktu (orang)	Terlambat (orang)	Tidak Menyerahkan (orang)
Januari	17	6	2
Februari	16	6	3
Maret	16	8	1
April	18	5	2
Mei	16	7	2
Juni	20	4	1
Juli	15	6	4
Agustus	19	4	2
September	17	7	1
Oktober	16	6	3
Nopember	19	4	2
Desember	18	6	1
Rata-Rata	17	6	2
Presentase	68%	24%	8%

Sumber : BPS Lampung Tengah, 2012

Tabel 4. Rekapitulasi Pengawasan terhadap KSK pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2011

No	Jenis Pengawasan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Pengawasan Langsung		√	√		√	√		√	√		√	√
2.	Pengawasan Tak Langsung	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

Sumber : BPS Lampung Tengah, 2012

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Pengawasan yang dilakukan Pimpinan masih kurang. Sejauh ini masih ada KSK jika tak ada pengawasan pimpinan secara langsung maka KSK bekerja tidak sesuai prosedur (dapat dilihat pada tabel 4). (2) Disiplin KSK masih rendah, dimana masih ada KSK yang terlambat bahkan tidak menyerahkan absensi ke BPS Kabupaten Lampung Tengah (dapat dilihat pada tabel 3). (3) Masih banyak prestasi kerja KSK yang dicapai belum optimal atau masih kurang dan tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan (berdasarkan Tabel 3 dan 4).

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah ? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah? (3) Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah? (4) Apakah prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan berpengaruh terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah?

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. (3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. (4) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja KSK terhadap kinerja Badan Pusat Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

Kerangka Pemikiran

Pengawasan. Menurut Suwarno H (2001; 143) pengawasan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mencegah dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Selain jenis pengawasan di atas maka sebagai faktor penunjang mengukur efektifnya pengawasan selain jenis pengawasan di atas Suwarno Handyaningrat, (2001; 151) adalah: (1) Pemeriksaan, (2) Pemberian contoh, (3) Pembatasan wewenang, (4) Penentuan prosedur, (5) Penetapan anggaran, dan (6) Tindakan disiplin atas pelanggaran.

Metode dan Teknik pengawasan yang baik. Menurut Sondang P. Siagian (2005; 125) terdapat dua teknik pengawasan yaitu: (1) Pengawasan langsung yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, on the spot observation, dan on the spot report. (2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dan jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telpon.

Kedisiplinan kerja. menurut Malayu SP. Hasibuan (2005; 212) yaitu “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005; 213), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam tindakan pendisiplinan perlu memperhatikan beberapa pedoman Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000 : 228) antara lain: (1) Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi. (2) Pendisiplinan haruslah bersifat membangun. (3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan atau pimpinan langsung dengan segera. (4) Keadilan tidak seharusnya memberikan kedisiplinan pada waktu bawahan sedang absen. (5) Pimpinan tidak seharusnya memberikan kedisiplinan pada waktu bawahan sedang absen. (6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pada hakekatnya pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut (Soejono;

1997) : (1) Para pegawai datang dengan tertib, (2) Berpakaian rapi, (3) Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik (4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, (6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Prestasi Kerja. Menurut Panji Anorogo (1999 : 73), prestasi kerja adalah “Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1998; 97), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah: Kuantitas Kerja, Kualitas kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap dan Kehadiran.

Kinerja (Performance). sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut Bastian, (2001; 329).

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya Surjadi, (2009; 7). Menurut Baban Sobandi Kinerja organisasi

merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*. (Sobandi, 2006:176). Organisasi pemerintahan menggunakan alat, teori yang digunakan yaitu teori kinerja dari Baban Sobandi dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah, berikut adalah indikator kinerja organisasi menurut Baban Sobandi 2006, (179-181): Keluaran (*Output*), Hasil, Kaitan Usaha dengan Pencapaian dan Informasi Penjelas .

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 11 tanggal 4 Juli 2011 tentang Indikator Kinerja Utama Badan Pusat Statistik maka pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah kinerja organisasi yang dimediasi oleh prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan dapat dilihat pada: (1) Ketepatan waktu Publikasi Kecamatan Dalam Angka (KDA). (2) Pemasukan Dokumen Pencacahan tepat waktu

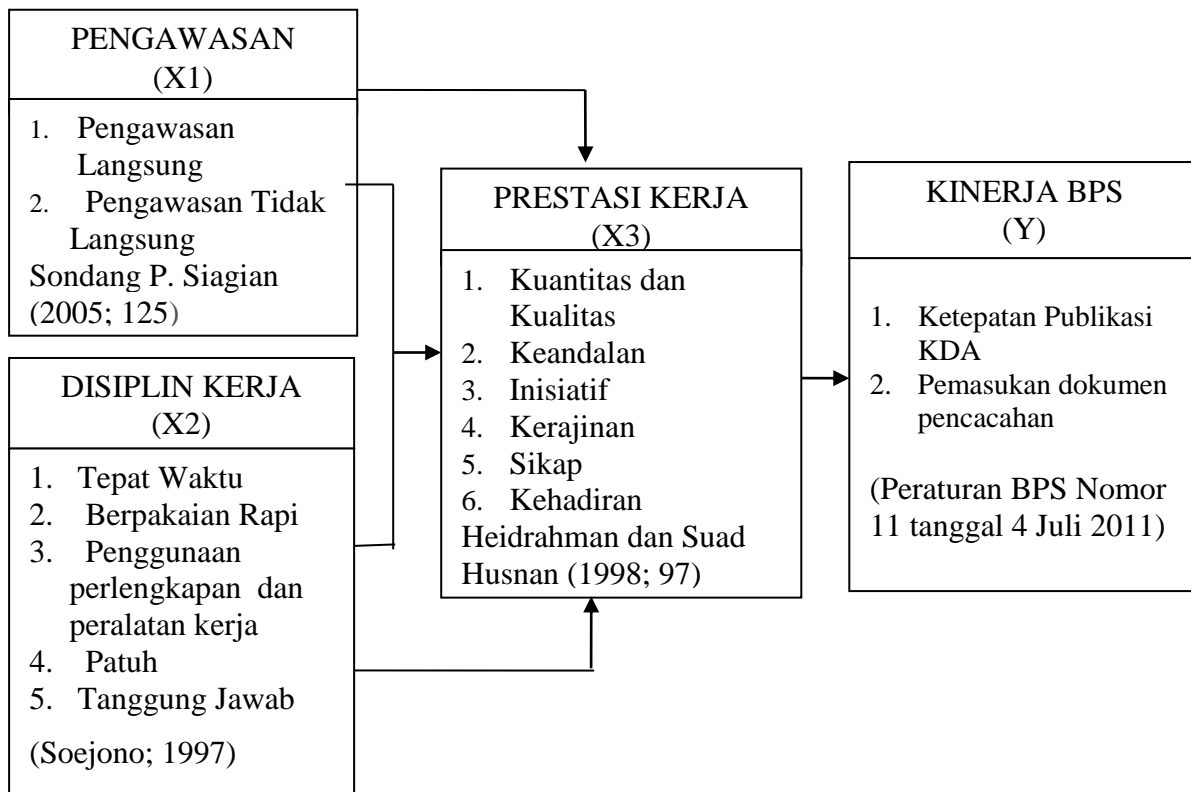
Penilaian prestasi kerja berdasarkan perilaku merupakan metode yang representatif untuk menetapkan perkembangan *rating scale* dengan menyediakan banyak gambaran perilaku yang spesifik untuk memberikan poin pada skala penilaian di setiap dimensi pekerjaan. Untuk mengembangkannya, *supervisor* menyediakan gambaran perilaku berdasarkan kejadian yang spesifik, di mana tipe-tipe karakter yang efektif dan tidak efektif pekerjaannya diklasifikasikan Long, (1998;45).

Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah kinerja organisasi yang dimediasi oleh prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan dapat dilihat pada: (1) Ketepatan Publikasi Kecamatan Dalam Angka (KDA), Penerbitan publikasi Kecamatan Dalam Angka merupakan hasil kerja Badan Pusat Statistik Cq. Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) guna menyediakan data statistik sampai wilayah kampung/kelurahan.

Publikasi Kecamatan Dalam Angka (KDA) ini memuat gambaran potensi kecamatan berupa data statistik dari berbagai sektor. (2) Pemasukan Dokumen Pencacahan, Pencacahan yang dilakukan oleh Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) adalah pencacahan yang mendatangi langsung responden baik dalam

setiap kegiatan survei maupun kegiatan sensus. Dalam masing-masing kegiatan mempunyai jadwal yang harus dipatuhi.

Adapun kerangka pemikiran dari masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian Kepustakaan (Library Research), Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian kepustakaan mencakup kegiatan pengumpulan, pengidentifikasian serta penyeleksian rujukan-rujukan yang mendukung penulisan baik yang bersumber dari buku-buku bacaan atau hasil penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian.

Penelitian Lapangan (Field Research), Dengan mengadakan penelitian langsung pada Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, guna pengumpulan data dan informasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya sebagai berikut:

Observasi, Yaitu mengadakan penelitian dengan melalui pengamatan langsung pada

objek penelitian terutama tentang pengawasan, disiplin kerja, prestasi kerja serta kinerja organisasi.

Wawancara (Interview), Yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan staf dan Koordinator, Statistik Kecamatan (KSK) pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

Dokumentasi, Yaitu mencatat dokumen-dokumen dan arsip yang ada pada objek penelitian yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Misalnya data jumlah pegawai, struktur organisasi dan lain-lain. Kuisisioner (Angket), yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang sudah tersedia alternatif jawabannya.

Populasi dan Sampel

Populasi, merupakan keseluruhan obyek/individu yang akan diteliti. Adapun yang akan diteliti adalah seluruh Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 25 orang.

Sampel, merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti secara sesungguhnya. Menurut Suharsimi Asikunto (1992 : 107) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik data diambil semua sebagai penelitian populasi dan apabila jumlahnya sangat besar maka dapat diambil antara 10 - 15%, 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut maka dilakukan penelitian terhadap seluruh Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 25 orang. Dengan demikian penelitian ini dinamakan penelitian populasi.

Variabel Penelitian. Variabel penelitian terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu : (1) Variabel bebas adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2).

(2) Variabel Antara adalah variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan namun tidak dapat diamati atau diukur. Dalam hal ini yang menjadi variabel antara adalah prestasi kerja (X_3). (3) Variabel terikat adalah variabel yang fungsinya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

Operasionalisasi Variabel. Operasional variabel dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu: Pengawasan, Disiplin kerja Prestasi kerja dan variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam perhitungan ini diperoleh dari responden dengan membagikan kuisisioner. Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban. Penentuan skor dengan menggunakan *Skala Likert* untuk setiap jawaban diberi simbol a, b, c, d dan e. Secara umum kriteria yang digunakan untuk menentukan skor dalam penulisan ini adalah: (1) Alternatif jawaban a (sangat setuju) diberi skor 5, (2) Alternatif jawaban b (setuju) diberi skor 4, (3) Alternatif jawaban c (netral) diberi skor 3, (4) Alternatif jawaban d (tidak setuju) diberi skor 2, dan (5) Alternatif jawaban e (sangat tidak setuju) diberi skor 1.

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah analisa dengan penggunaan pendekatan interpretasi teoritis sehingga dapat diperoleh gambaran secara rinci yang menyangkut kondisi objek penelitian yang dilakukan. Dalam analisa kualitatif ini dilakukan pendekatan dengan menggunakan rumus Interval sebagai berikut :

$$I = \frac{N_t - N_r}{K}$$

Keterangan: I = Interval, N_t = Nilai skor tertinggi, N_r = Nilai skor terendah, dan K = Ba-

nyaknya kategori (lima kategori), Sugiyono, (2003 : 48)

Untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian dideskripsikan atau dijelaskan. Dimana data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskriptifkan semua data semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi).

Analisis Kuantitatif

Analisa yang dilakukan adalah analisa regresi linier berganda yang dipergunakan sebagai alat pengaruh analisa antar variabel. Pengaruh yang diselidiki meliputi pengaruh tunggal (parsial) maupun pengaruh serempak (simultan). Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$X_3 = a + b_1X_2 + b_2X_2 + et$$

$$Y = a + b_3X_3$$

Dimana : X_3 = Variabel Prestasi Kerja Kerja KSK, X_1 = Variabel Pengawasan, X_2 = Variabel Disiplin Kerja, Y = Variabel Kinerja BPS, a = Konstanta, b_{123} = Intercept (Koefisien Regresi), dan et = Tingkat kesalahan (*error term*).

Uji Parsial (uji t). Uji parsial (uji t) dipergunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri.

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r)^2}}$$

Dimana: t = Pengujian koefisien korelasi, r = Koefisien korelasi parsial, n = Jumlah sampel yang diteliti, Husen Umar (2004 : 134)

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$, dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut: H_{01} = Tidak ada pengaruh antara pengawasan terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. H_{a1} = Ada pengaruh antara pengawasan terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. H_{02} = Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. H_{a2} = Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. H_{03} = Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. H_{a3} = Ada pengaruh antara prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. H_0 : $b_i = 0$, variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. H_a : $b_i \neq 0$, variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Keputusan penerimaan dan penolakan mengikuti aturan sebagai berikut: (1) H_0 ditolak, H_a diterima bila ρ (sig.) $< \alpha$, dan (2) H_0 diterima, H_a ditolak bila ρ (sig.) $> \alpha$.

Uji F. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak. Dipergunakan persamaan uji :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimana, F = Nilai pengujian regresi, K = Jumlah variabel bebas, dan N = Jumlah sampel, Sugiyono (2003 : 219)

Kriteria pengujian yang dipergunakan adalah :
 $H_0 : b_i = 0$, variabel bebas secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.
 $H_a : b_i \neq 0$, variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesa dengan alat uji F . Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel untuk taraf nyata 95 % dan $\alpha = 0,05$. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu : H_0 = Tidak ada pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah , H_a = ada pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Keputusan penerimaan dan penolakan mengikuti aturan sebagai berikut: (1) H_0 ditolak, H_a diterima bila ρ (sig.) $< \alpha$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, (2) H_0 diterima, H_a ditolak bila ρ (sig.) $> \alpha$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas, Uji validitas data dalam penelitian ini digunakan uji instrumen *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y - \sum X_i \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana : r = Korelasi antara variabel x dan y , n = Jumlah sampel, X = Jumlah skor item, dan Y = Jumlah skor total seluruh item, Sugiyono, (2002 ; 183). Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS Versi 17 diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam maka dapat dibuat dalam Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuisisioner

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pengawasan (X_1)				
1	0,575	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,537	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,548	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,625	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,562	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,625	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,700	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,625	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,562	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,562	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Disiplin Kerja (X ₂)					
1	0,515	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
2	0,670	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
3	0,651	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
4	0,536	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
5	0,634	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
6	0,810	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
7	0,674	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
8	0,609	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
9	0,727	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
10	0,727	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
Prestasi Kerja (X ₃)					
1	0,613	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
2	0,798	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
3	0,700	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
4	0,755	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
5	0,755	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
6	0,725	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
7	0,703	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
8	0,615	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
9	0,571	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
10	0,624	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
Kinerja (Y)					
1	0,632	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
2	0,757	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
3	0,802	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
4	0,645	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
5	0,791	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
6	0,798	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
7	0,757	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
8	0,749	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
9	0,645	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
10	0,757	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	

Sumber : Data Diolah, 2012.

Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat bahwa pada variabel pengawasan, disiplin kerja, prestasi kerja maupun kinerja diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk item soal pertanyaan yang valid maka layak untuk digunakan. Artinya, apabila instrumen tersebut digunakan secara berulang kali, maka akan menunjukkan hasil yang valid. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji Reliabilitas instrumen, Pada pengujian reliabilitas kuisisioner diguna-kan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana : r_{11} = Reliabilitas instrumen, k = Banyaknya butir pertanyaan, $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir, dan σ^2 = Varians total. Kriteria pengujian pada uji reliabilitas yaitu : apabila $r_{11} > 0,05$, maka kuisioner reliable, dan apabila $r_{11} < 0,05$, maka kuisioner tidak reliable. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien r_{11} seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alfa (r_{11})	Keterangan
Pengawasan (X_1)	0,784	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,845	Reliabel
Prestasi Kerja (X_3)	0,869	Reliabel
Kinerja (Y)	0,893	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden tentang Pengawasan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	8	32
2.	Baik	34 – 41	13	52
3.	Cukup baik	26 – 33	4	16
4.	Kurang baik	18 – 25	0	0,00
5.	Tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			25	100,00

Sumber : Data Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh jawaban sebanyak 8 orang responden atau 32 % memberikan tanggapan bahwa pengawasan dalam kategori sangat baik, 13 orang responden atau 52% memberikan tanggapan bahwa pengawasan dalam kategori baik, 4 orang responden atau 16% memberikan tanggapan bahwa pengawasan dalam kategori cukup baik dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan bahwa pengawasan dalam kategori kurang baik ataupun tidak baik. Dengan de-

Berdasarkan Tabel 6 di atas terlihat bahwa keseluruhan nilai r_{11} lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisioner dalam penelitian ini reliable, yang mengandung arti bahwa instrumen tersebut akan selalu menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Atau dengan kata lain, kuisioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya mampu untuk mengumpulkan data.

Analisis Kualitatif. Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang pengawasan maka, dapat dihitung interval kelas berikut ini.

Interval Kelas : $NT = 50$, $NR = 10$, dan $K = 5$.

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

mikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori “baik”.

Selanjutnya dilakukan analisis per indikator pengawasan untuk mengukur dari persentase pencapaian skor riil. Dengan interval : 100% : 5 = 20%, 0% - 19%, Tidak Baik, 20% - 39% Kurang Baik, 40% - 59% Cukup Baik, 60% - 79% Baik, dan 80% - 100% Sangat Baik.

Tabel 8. Kriteria Indikator Pengawasan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Indikator	Skor Riil	Skor Maks	Persentase Pencapaian	Kriteria
1.	Pimpinan telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi pegawai secara sidak maupun terencana	103	125	82,4	Sangat Baik
2.	Pimpinan telah melakukan pengawasan dengan membimbing dan memberitahukan jika terdapat kesalahan dalam bekerja	100	125	80	Sangat Baik
3.	Pengawasan pimpinan secara rutin dan teratur sehingga pegawai merasa sangat diawasi dan ingin bekerja dengan baik	99	125	79,2	Baik
4.	Pimpinan telah memberikan contoh keteladanan kepada pegawai dalam bekerja dengan baik	100	125	80	Sangat Baik
5.	Wewenang dan tanggung jawab dalam tugas sudah jelas sehingga dalam pelaksanaan tidak menimbulkan keraguan pegawai	92	125	73,6	Baik
6.	Dalam penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan dipahami pegawai dengan jelas dan mudah	100	125	80	Sangat Baik
7.	Dengan prosedur kerja yang ada saat ini telah mampu memudahkan pegawai bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja	86	125	68,8	Baik
8.	Dalam penetapan anggaran tugas untuk pegawai telah dilakukan secara jelas dan transparan	100	125	80	Sangat Baik
9.	Tindakan atas pelanggaran disiplin dalam tugas dilakukan pimpinan secara objektif kepada setiap pegawai	92	125	73,6	Baik
10.	Akan diberikan tindakan secara tegas oleh pimpinan atas pelanggaran yang dilakukan pegawai	92	125	73,6	Baik
Jumlah		964	1250	771,2	Baik
Rata-rata		96,4	125	77,1	

Sumber : Data Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 8 di atas terlihat bahwa secara rata-rata indikator dari pengawasan termasuk dalam kriteria yang “baik” dan indikator yang capaiannya tinggi terdapat pada indikator 1, dengan kriteria “sangat baik”. Dengan demikian indikator tersebut diprioritaskan untuk dipertahankan, sedangkan indikator yang lainnya perlu ditingkatkan di masa

yang akan datang. Tetapi jika kita melihat total skor pada tiap indikator pengawasan pada Lampiran 2, maka terlihat total skor yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada pertanyaan 7 dengan skor 86 yaitu dengan prosedur kerja yang ada saat ini telah mampu memudahkan pegawai bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja. Hal ini

mengandung arti bahwa prosedur kerja saat ini belum memudahkan pegawai bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang disiplin kerja maka

kriteria variabel disiplin kerja diperoleh seperti tabel berikut ini.

Interval Kelas : NT = 50, NR = 10, dan K = 5

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	42 – 50	8	32
2.	Baik	34 – 41	14	56
3.	Cukup Baik	26 – 33	3	12
4.	Kurang Baik	18 – 25	0	0,00
5.	Tidak Baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			25	100,00

Sumber : Data Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh jawaban yaitu sebanyak 8 orang responden atau 32% yang memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja sangat baik, 14 orang responden atau 56% memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja dalam kriteria baik, 3 orang responden atau 12% memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja dalam kriteria cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan disiplin kerja dalam kategori kurang baik maupun tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah secara dominan termasuk dalam kategori yang “baik”. Selanjutnya dapat dilakukan analisis per indikator disiplin kerja untuk mengukur

baik tidaknya dari persentase pencapaian skor riil. Dengan interval = $100\% : 5 = 20\%$, yaitu: 0% - 19%, Tidak Baik, 20% - 39% Kurang Baik, 40% - 59% Cukup baik, 60% - 79% Baik, dan 80% - 100% Sangat Baik.

Dari Tabel 10 di bawah ini terlihat bahwa secara rata-rata indikator dari disiplin kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah sudah termasuk dalam kriteria disiplin kerja yang “baik” dan indikator yang capaiannya tinggi terdapat pada indikator 8, karena itu indikator tersebut harus diprioritaskan untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Tabel 10. Kriteria Indikator Disiplin Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Indikator	Skor Riil	Skor Maks	Persentase Pencapaian	Kriteria
1.	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	94	125	75,2	Baik
2.	Jika saya datang terlambat maka saya mengganti waktu keterlambatan itu dengan cara menambah jam kerja sesuai dengan waktu keterlambatan	101	125	80,8	Sangat Baik
3.	Saya selalu datang ke kantor dengan berpakaian rapi dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan	86	125	68,8	Baik
4.	Saya memakai seragam lengkap dengan atributnya	103	125	82,4	Sangat Baik
5.	Saya mampu mengoperasikan peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik	100	125	80	Sangat Baik
6.	Saya menjaga dan memelihara kendaraan inventaris dan laptop dengan baik	99	125	79,2	Baik
7.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja serta mematuhi aturan lisan maupun tulisan yang berlaku	100	125	80	Sangat Baik
8.	Setiap kegiatan survei yang dilaksanakan saya selalu mematuhi jadwal pelaksanaan	103	125	82,4	Sangat Baik
9.	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang maksimal	102	125	81,6	Sangat Baik
10.	Saya selalu mendatangi secara langsung responden dalam setiap kegiatan survei maupun sensus	102	125	81,6	Sangat Baik
Jumlah		990	1250	792	Baik
Rata-rata		99	125	79,2	

Sumber : Data Diolah, 2012

Tetapi jika kita melihat skor pada tiap item pertanyaan variabel disiplin kerja pada Lampiran 3, maka terlihat total skor yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada pertanyaan 3 dengan skor 86 yaitu saya selalu datang ke kantor dengan berpakaian rapi dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan berpakaian rapi belum dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang prestasi kerja. kriteria variabel prestasi kerja diperoleh seperti tabel berikut ini.

Interval Kelas : NT = 50, NR = 10, dan K = 5.

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden tentang Prestasi Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	8	32
2.	Baik	34 – 41	11	44
3.	Cukup baik	26 – 33	6	24
4.	Kurang baik	18 – 25	0	0,00
5.	Tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			25	100,00

Sumber : Data Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 11 di atas diperoleh jawaban sebanyak 8 orang responden atau 32% memberikan tanggapan bahwa Prestasi Kerja dalam kategori sangat baik, 11 orang responden atau 44% memberikan tanggapan bahwa Prestasi Kerja dalam kategori baik, 6 orang responden atau 24% memberikan tanggapan bahwa Prestasi Kerja dalam kategori cukup baik dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan bahwa Prestasi Kerja dalam kategori kurang baik atau tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

Prestasi Kerja Koordinator statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori “baik”.

Selanjutnya dapat dilakukan analisis per indikator Prestasi Kerja untuk mengukur baik tidaknya dari persentase pencapaian skor riil. Dengan interval = $100\% : 5 = 20\%$, yaitu: 0% - 19% Tidak Baik, 20% - 39% Kurang Baik, 40% - 59% Cukup baik, 60% - 79% Baik, dan 80% - 100% Sangat Baik

Tabel 12. Kriteria Indikator Prestasi Kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Indikator	Skor Riil	Skor Maks	Persentase Pencapaian	Kriteria
1.	Saya bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan	103	125	82,4	Sangat Baik
2.	Banyaknya hasil kerja yang saya lakukan dapat dilihat dari waktu kerja	102	125	81,6	Sangat Baik
3.	Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian	100	125	80	Sangat Baik
4.	Saya dalam melakukan tugas secara konsisten	86	125	68,8	Baik
5.	Saya mampu memenuhi atau mengikuti instruksi	86	125	68,6	Baik
6.	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja	100	125	80	Sangat Baik
7.	Saya mampu mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif	100	125	79,2	Baik
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	99	125	67,2	Baik
9.	Saya berperilaku yang baik terhadap atasan maupun teman sekerja	84	125	80	Sangat Baik
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	100	125	67,2	Baik
Jumlah		944	1250	755	Baik
Rata-rata		94,4	125	75,5	

Sumber : Data Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 12 di atas terlihat bahwa secara rata-rata indikator dari Prestasi Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah sudah termasuk dalam kriteria Prestasi Kerja yang “baik” dan indikator yang capaiannya tinggi terdapat pada item nomor 1, karena itu item tersebut harus diprioritaskan untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Tetapi jika kita melihat skor pada tiap item pertanyaan variabel pengembangan Prestasi Kerja pada Lampiran 4, maka terlihat total skor yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada pertanyaan 8 dan 10 dengan

skor 84. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua KSK dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan cepat.

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang Kinerja maka kriteria Kinerja diperoleh seperti tabel berikut ini.

Interval Kelas: NT = 50, NR = 10, dan K = 5.

$$\text{Interval} = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja BPS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	42 – 50	9	36
2.	Baik	34 – 41	8	32
3.	Cukup baik	26 – 33	8	32
4.	Kurang Baik	18 – 25	0	0,00
5.	Tidak Baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			25	100,00

Sumber : Data Diolah, 2012.

Berdasarkan Tabel 13 di atas, maka diperoleh jawaban sebanyak 9 orang responden atau 36% memberikan tanggapan bahwa Kinerja BPS sangat baik, 8 orang responden atau 32% memberikan tanggapan bahwa Kinerja BPS dalam kriteria baik dan 8 orang responden atau 32% memberikan tanggapan bahwa Kinerja BPS dalam kriteria cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa kinerja BPS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah dalam kategori kurang baik atau tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja BPS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah secara termasuk dalam kategori sangat baik.

Selanjutnya dapat dilakukan analisis per indikator Kinerja BPS untuk mengukur baik tidaknya persentase pencapaian skor riil. Dengan interval = 100% : 5 = 20%, yaitu 0% - 19% Tidak Baik, 20% - 39%, Kurang Baik, 40% - 59%, Cukup baik, 60% - 79% Baik, dan 80% - 100%, Sangat Baik.

Berdasarkan Tabel 14 di bawah terlihat bahwa secara rata-rata indikator dari Kinerja BPS yang dimediasi oleh Prestasi Kerja KSK termasuk dalam kriteria kinerja yang “baik”. Hal ini harus tetap dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi, sedangkan indikator yang capaiannya tinggi terdapat pada indikator 8, dengan kriteria “sangat baik”.

Tabel 14. Kriteria Indikator Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

No	Indikator	Skor Riil	Skor Maks	Persentase Pencapaian	Kriteria
1.	Semua KSK selalu membuat publikasi Kecamatan Dalam Angka setiap tahunnya	107	125	85,6	Sangat Baik
2.	Data yang digunakan dalam publikasi KDA diambil dari Dinas/Instansi yang dapat dipercaya	90	125	72	Baik
3.	Publikasi KDA selalu terbit tepat waktu	88	125	70,4	Baik
4.	KDA memuat gambaran potensi kecamatan berupa data statistik dari berbagai sektor	84	125	67,2	Baik
5.	KDA memuat data yang lengkap dan rinci yang dibutuhkan semua pihak	95	125	76	Baik
6.	KSK dalam melaksanakan kegiatan survei/sensus sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan	91	125	72,8	Baik
7.	KSK mempunyai tugas dan kegiatan yang tidak sama untuk setiap kecamatan	106	125	84,8	Sangat Baik
8.	Semua jawaban responden selalu dijaga kerahasiaannya	109	125	87,2	Sangat Baik
9.	Informasi dari berbagai sumber digunakan untuk menyusun perencanaan strategis oleh pemerintah	84	125	67,2	Baik
10.	Pemasukan dokumen pencacahan dengan tepat waktu membuat pengolahan data semakin cepat	90	125	72	Baik
Jumlah		944	1250	755,2	Baik
Rata-rata		94,4	125	75,52	

Sumber : Data Diolah, 2012

Analisis Kuantitatif

Pengujian Hipotesis

Tabel 15 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-6,475	5,509			-1,175	,252
	PengawasanX1	,564	,208	,435		2,713	,013
	DisiplinKerjaX2	,568	,185	,491		3,061	,006

a. Dependent Variable: PrestasiKerjaX3

sumber: data diolah SPSS 2012

Berdasarkan Tabel 15 diatas hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap prestasi

kerja KSK dengan uji keberartian koefisien regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,713 > t_{tabel} sebesar 1,708 dan

apabila dilihat nilai signifikan untuk X_1 yaitu 0,013 lebih kecil dari α 0,05, berarti hipotesis dapat diterima, yaitu ada pengaruh antara pengawasan terhadap prestasi kerja KSK. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja KSK dengan uji keberartian koefisien regresi linier berganda diperoleh hasil diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,061 > t_{tabel} sebesar 1,708 dan apabila dilihat nilai signifikan untuk X_2 yaitu 0,006 lebih kecil dari α 0,05, berarti hipotesis diterima, yaitu ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK. Nilai konstanta (a) = -6,475

mengandung arti bahwa jika tidak ada pengawasan maupun disiplin kerja, maka prestasi kerja KSK sebesar -6,475. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,564 berarti kontribusi atau pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja KSK sebesar 56,4% atau jika pengawasan ditingkatkan sebesar 100%, maka prestasi kerja KSK akan meningkat 56,4%. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,568 berarti kontribusi atau pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK sebesar 56,8% atau jika disiplin kerja ditingkatkan 100% maka prestasi kerja KSK akan meningkat 56,8%.

Tabel 16 Hasil Uji t Prestasi Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	22,610	7,017		3,222	,004
	PrestasiKerjaX3	,401	,184	,414	2,183	,040

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : data diolah SPSS 2012

Berdasarkan data Tabel 16 diatas hasil uji statistik secara parsial diperoleh t_{hitung} X_3 sebesar 2,183 > t_{tabel} sebesar 1,708 dan apabila dilihat nilai signifikan untuk X_3 yaitu 0,040 lebih kecil dari α 0,05, ini berarti bahwa ada pengaruh antara prestasi kerja KSK terhadap kinerja BPS. Berdasarkan data diatas hasilnya bahwa Nilai konstanta (a) = 22,610, mengandung arti bahwa jika tidak ada prestasi kerja KSK maka kinerja BPS sebesar 22,610. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,401 berarti kontribusi atau pengaruh prestasi kerja KSK sebesar 40,1% atau jika prestasi kerja KSK

ditingkatkan sebesar 100%, maka kinerja BPS akan meningkat 40,1%.

Uji F. Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh peng-awasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK digunakan uji F (F test) dengan rumusan : $H_0 : b_1; b_2 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK). $H_a : b_1; b_2 \neq 0$ (Terdapat pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK).

Tabel 17 Hasil Uji F Disiplin Kerja dan Pengawasan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583,564	2	291,782	33,261	,000 ^a
	Residual	192,996	22	8,773		
	Total	776,560	24			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaX2, PengawasanX1

b. Dependent Variable: PrestasiKerjaX3

sumber: data diolah SPSS 2012

Berdasarkan data tabel 17 diatas hasil uji statistik secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 33,261 > F_{tabel} dengan df22(2) sebesar 3,443 dan apabila dilihat nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari α 0,05, berarti hipotesis

yang menyatakan ada pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK adalah benar dan dapat diterima.

Tabel 18. Hasil Uji F Prestasi Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,000	1	125,000	4,763	,040 ^a
	Residual	603,560	23	26,242		
	Total	728,560	24			

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerjaX3

b. Dependent Variable: KinerjaY

sumber: data diolah SPSS 2012

Berdasarkan data tabel 18 diatas hasil uji statistik secara parsial diperoleh F_{hitung} sebesar 4,763 > F_{tabel} dengan df23(1) sebesar 3,422 dan apabila dilihat nilai signifikan yaitu 0,040 lebih kecil dari α 0,05, berarti hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara prestasi kerja KSK terhadap kinerja BPS.

Koefisien Korelasi Parsial. Untuk mengetahui keeratan hubungan digunakan tabel konsultasi sebagai berikut :

Tabel 19. Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup baik
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono, (2003 : 183)

Tabel 20. Hasil Uji Corelations Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

		Correlations		
		PengawasanX1	DisiplinKerjaX 2	PrestasiKerjaX3
PengawasanX1	Pearson Correlation	1	,749**	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	25	25	25
DisiplinKerjaX2	Pearson Correlation	,749**	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	25	25	25
PrestasiKerjaX3	Pearson Correlation	,804**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah SPSS 2012

Berdasarkan Tabel 20 diatas diperoleh hasil bahwa hubungan antara pengawasan dengan prestasi kerja KSK sebesar 0,804 berarti hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi. Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja KSK sebesar 0,818 berarti hubungan kedua variabel tersebut positif dan dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi. Berdasarkan perhitungan Koefisien determinasi pengawasan terhadap prestasi

kerja KSK (r_{X1X3}) = $(0,804)^2 = 0,646$, mempunyai arti bahwa prestasi kerja KSK secara parsial dipengaruhi oleh faktor pengawasan sebesar 64,6% dan selebihnya 35,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Koefisien determinasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK (r_{X2X3}) = $(0,818)^2 = 0,669$, mempunyai arti bahwa prestasi kerja KSK secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 66,9% dan selebihnya 33,1% dipengaruhi faktor yang lain.

Tabel 21. Hasil Uji Corelations Prestasi Kerja terhadap Kinerja

		Correlations	
		PrestasiKerjaX3	KinerjaY
PrestasiKerjaX3	Pearson Correlation	1	,414*
	Sig. (2-tailed)		,040
	N	25	25
KinerjaY	Pearson Correlation	,414*	1
	Sig. (2-tailed)	,040	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS 2012

Berdasarkan tabel 21 diatas diperoleh hasil bahwa hubungan antara prestasi kerja KSK dengan kinerja BPS sebesar 0,414 berarti

hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria cukup baik.

Tabel 22 Koefisien Determinasi Pengawasan dan Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,751	,729	2,962

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaX2, PengawasanX1
sumber: data diolah SPSS 2012

Berdasarkan tabel 22 diatas bahwa Hubungan pengawasan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja KSK sebesar 0,867 berarti kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dan sangat tinggi. Koefisien Determinasi Simultan pengawasan dan disiplin kerja deng-

an prestasi kerja KSK ($r_{X_1X_2X_3}$)= $(0,867)^2 = 0,752$, mempunyai arti bahwa pengaruh secara simultan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja KSK sebesar 75,2% dan selebihnya akan dipengaruhi variabel lain sebesar 24,8%.

Tabel 23 Koefisien Determinasi Prestasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,414 ^a	,172	,136	5,123

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerjaX3
Sumber : data diolah SPSS 2012

Berdasarkan Tabel 23 diatas bahwa (5) Variabel prestasi kerja KSK mempunyai hubungan terhadap kinerja BPS (R_{X_3Y}) = 0,414, dengan tingkat keeratan yang cukup baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan terutama hasil analisa data dan uji hipotesis maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel pengawasan mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja KSK ($R_{X_1X_3}$)= 0,804, dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja KSK diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,713 > t_{tabel}$ sebesar

1,708 dan apabila dilihat nilai signifikan untuk X_1 yaitu 0,013 lebih kecil dari α 0,05, berarti hipotesis dapat diterima, yaitu ada pengaruh antara pengawasan terhadap prestasi kerja KSK. (2) Variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja KSK ($R_{X_2X_3}$) = 0,818 dengan tingkat keeratan dalam kriteria sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja KSK diperoleh hasil diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,061 > t_{tabel}$ sebesar 1,708 dan apabila dilihat nilai signifikan untuk X_2 yaitu 0,006 lebih kecil dari α 0,05, berarti hipotesis diterima, yaitu ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK. (3) Variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK ($r_{X_1X_2X_3}$) = 0,867, mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkat keeratan dalam

kriteria sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja KSK, diperoleh harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,261 > 3,443$) dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha 0,05$. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja KSK adalah benar dan dapat diterima. (5) Variabel prestasi kerja KSK mempunyai hubungan terhadap kinerja BPS (R_{X3Y}) = 0,414, dengan tingkat keeratan dalam cukup baik. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa prestasi kerja KSK berpengaruh terhadap kinerja BPS dengan uji keberartian koefisien regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,183 > t_{tabel}$ sebesar $1,708$, F_{hitung} sebesar $4,763 > F_{tabel}$ dengan $df_{23(1)}$ sebesar $3,422$ dan apabila dilihat nilai signifikan yaitu $0,040$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$ berarti ada pengaruh antara prestasi kerja KSK terhadap kinerja BPS.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 1992. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Baban Sobandi dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah..* Bandung.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik..* Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM
- Heidjrachman Ranupandojo dan Fuad Husnan, 1998. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Yogyakarta; BPFE UGM.
- J. Long R, 1998. *Compensation in Canada*. Canada: ITP Nelson.
- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Nomor 121 tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja perwakilan BPS di daerah.
- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 003 tahun 2002 tentang Uraian tugas bagian, bidang, sub bagian dan seksi perwakilan BPS didaerah.
- Malayu SP. Hasibuan. 2005. *Manajemen Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Panji Anorogo, 1999. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 11 tahun 2011 tentang Indikator Kinerja Utama Badan Pusat Statistik.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta; Penerbit Bumi Aksara.
- Soejono, 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Suwarno Handayaniingrat. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar Husen. 2004. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Grafindo Persada.

PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

UMUM

Artikel berupa kajian bidang Manajemen dan Bisnis baik artikel hasil penelitian maupun artikel konseptual yang belum pernah dipublikasikan atau tidak sedang dikirim ke jurnal lain. Naskah dikirim sebanyak dua eksemplar dan file naskah dalam DVD dengan microsoft office word 93-2007 disertai biodata penulis dalam lembar terpisah. Kepastian pemuatan akan diberitahu secara tertulis.

SISTEMATIKA PENULISAN

Artikel hasil penelitian terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka. **Artikel konseptual** terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka.

Judul tidak boleh melebihi 14 kata (bahasa Indonesia) dan 12 kata (bahasa Inggris).

Nama Penulis ditulis lengkap tanpa gelar akademik disertai nama institusi tempat bekerja dan alamatnya.

Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris (cetak miring) kurang lebih 200 kata dalam satu paragraf yang berisi masalah dan permasalahan, tujuan penelitian, metode penelitian, hasil dan kesimpulan.

Kata Kunci mencerminkan konsep pokok artikel, jumlah antara 3-6 kata dalam bahasa Inggris.

Pendahuluan artikel hasil penelitian berisi: latar belakang, masalah, permasalahan, tujuan, kajian teoritis/kerangka pemikiran dan hipotesis. Artikel konseptual berisi: hal menarik yang menjadi acuan (konteks) permasalahan, diakhiri rumusan singkat hal pokok yang akan di bahas dan tujuan pembahasan.

Metode Penelitian berisi: desain penelitian, sasaran penelitian (populasi, sampel dan teknik sampling), sumber data, teknik pengumpulan data dan metode dan teknik analisis yang ditulis dengan format esei .

Hasil dan Pembahasan artikel hasil penelitian berisi: jawaban pertanyaan penelitian, proses mendapatkan, menginterpretasikan temuan, mengaitkan temuan dengan pengetahuan, memunculkan serta memodifikasi teori. Artikel konseptual berisi: kupasan, analisis, argumentasi, komparasi, keputusan serta pendirian atau sikap penulis tentang masalah yang dibahas.

Kesimpulan artikel hasil penelitian berisi: ringkasan dan pengembangan pokok-pokok pikiran berdasar temuan, pengembangan teori dan penelitian lanjutan. Artikel konseptual berisi: penegasan atas masalah yang telah dibahas sebelumnya dan beberapa alternatif penyelesaian.

Daftar Pustaka. Semua rujukan dimuat dalam daftar pustaka dan ditempatkan pada halaman terakhir menyatu dengan tubuh artikel.

FORMAT PENULISAN

Artikel diketik pada kertas A4 dengan spasi tunggal (1 spasi), tipe huruf *times new roman* 12, margin tepi atas kertas 1,4", tepi bawah 1,2", tepi kiri 1", dan tepi kanan 1", panjang artikel 15-25 halaman, ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris yang baik dan benar serta disajikan secara naratif dan tidak bersifat numerik.

Judul artikel ditulis dengan huruf *times new roman* 14 dengan huruf kapital, bold, diletakkan di tengah. **Judul bab**, huruf kapital ukuran 12, bold, diletakkan di tengah. Sub judul, huruf besar kecil, bold, diletakkan di tepi kiri. Sub-sub judul dengan huruf besar kecil cetak miring, bold, diletakkan di tepi kiri.

Daftar Pustaka disusun berdasarkan urutan abjad nama akhir. Jika nama lebih dari satu kata maka diawali dengan nama akhir koma diikuti nama awal. Contoh penulisan daftara pustaka:

Artikel dalam Buku:

Hasibuan, Malayu . 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung

Artikel dalam Buku Kumpulan Artikel:

Noviyani, Putri. 2002. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan. *Simposium Nasional Akuntansi 5* (hlm.76-92). Semarang: IAI.

Artikel dalam Jurnal:

Wijayanto, Bayu. 2003. Efek Gangguan Permintaan dan Penawaran terhadap Fluktuasi Inflasi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.9 No.2 (September), hlm. 169-181.

Artikel dalam Majalah atau Koran:

Oktavia, Tiur S dan Santi, Joice T. 3 Juli, 2007. Bisnis Perbankan: Masyarakat Perlu Melek Investasi. *Kompas*, hlm. 21.

Atikel dalam Majalah/Koran Tanpa Penulis:

Lampung Post. 2007, 29 September. *Akses Modal Terbatas, UKM Gulung Tikar*. hlm. 21.

Dokumen Tanpa Pengarang dan Lembaga:

Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 1990. Jakarta:PT Armas Duta.

Dokumen atas Nama Lembaga:

Ikatan Akuntan Indonesia. 2002. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Karya Terjemahan:

Porter, Michael E. 1993. *Teknik Menganalisis Industri dan Bersaing*. Terjemahan oleh Agus Maulana. Jakarta: Erlangga.

Skripsi, Tesis atau Disertasi:

Alghifari, Abizar. 2008. *Analisis Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen CV.Retina Printing di Bandar Lampung*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandar Lampung: FE-UBL.

Makalah Seminar, Penataran, atau Lokakarya:

Kadir, Samsir. 1996. *Mentalitas dan Etos Kerja*. Paper Seminar Nasional Strategi Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 16-17 Juni.

Internet Karya Individual:

Purwanto, Andi T. 2004. *Manajemen Lingkungan: Dulu, Sekarang, dan Masa Depan*. (Online), (<http://andietri.tripod.com/index.htm>, diakses 14 Februari 2007).

Internet Artikel dari Jurnal

Kumaidi. 1998. Pengukuran Awal Belajar dan Pengembangan Tes. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 5 No.4. (Online), (<http://www.malang.ac.id>, diakses 20 Januari 2000).

Penyajian Tabel

Nomor tabel menggunakan angka arab, Nomor dan judul tabel ditempatkan diatas tabel dari tepi kiri tidak diakhiri titik. Judul lebih dari satu baris diberi jarak satu spasi. Tabel tidak menggunakan garis vertikal. Teks sebelum dan sesudah tabel diberi jarak 2 sd 3 spasi. Jika lebih dari satu halaman, bagian kepala tabel diulang pada halaman berikutnya.

Penyajian Gambar

Nomor gambar menggunakan angka arab. Nomor dan Judul ditempatkan dibawah gambar secara senter. Sumber kutipan ditulis di dalam kurung diletakkan di bawah gambar. Teks sebelum dan sesudah gambar diberi jarak 2 sd 3 spasi.

ISSN 2087-0701



9 772087 070108