

## PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

**Ardansyah  
Wasilawati**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Bandar Lampung  
Jl. Z. A. Pagar Alam 25 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142  
Email: ardansyah@ubl.ac.id

### Abstrak

Masalah yang dihadapi oleh BPS Kabupaten Lampung Tengah adalah adanya KSK yang tidak bekerja sesuai prosedur jika tidak diawasi pimpinan secara langsung. Selain itu, tingkat disiplin KSK masih relatif rendah. Masalah tersebut menyebabkan kinerja KSK BPS belum optimal. Data didapatkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis korelasi produk momen, regresi sederhana, dan regresi linier berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Disiplin, Kinerja

### Abstract

*The problems faced by the BPS of Lampung Tengah was KSK don't work appropriate with procedures if there is no direct supervision. Moreover, the discipline of KSK was still relatively low. These problems caused BPS' performance was not optimal. Data collected using observation, interviews, questionnaires, and documentation. This study used quantitative analysis using product moment correlation analysis, simple regression, and multiple linear regressions. Results showed that supervision and discipline had significant effect on the work performance of KSK of BPS.*

**Keywords:** Supervision, Discipline, Performance

### PENDAHULUAN

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. 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 kegiatan 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.

Tingginya hasil kerja pegawai akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pengawasan dan disiplin yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu, prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan, maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal,

sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis. Hubungan itu terus berubah menyesuaikan dengan harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut.

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah non-departemen yang bertanggungjawab 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. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangannya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. BPS mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Tugas lain BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. Selain memiliki kantor perwakilan hingga daerah tingkat II (kabupaten atau 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.

Berdasarkan pengamatan sementara pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan masih kurang efektif, karena masih ada KSK yang bekerja tidak sesuai prosedur jika tak ada pengawasan pimpinan secara langsung.

2. Disiplin KSK masih rendah, masih ada KSK yang terlambat bahkan tidak menyerahkan absensi ke BPS Kabupaten Lampung Tengah.
3. Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah masih rendah

Berdasarkan masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah?

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja KSK Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

## LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya.

Menurut Siagian (2008) 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 dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

Menurut Hasibuan (2005), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pu-

lang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, 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:

1. Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi, maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah kinerja. Baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, sehingga kinerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu, penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Ranupandjojo & Husnan (2002), faktor-

faktor kinerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan, dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama.
4. Inisiatif, Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan, kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap, perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.
7. Kehadiran, keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

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). Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja tersebut, digambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada:

1. Ketepatan Publikasi Kecamatan Dalam Angka (KDA).  
Penerbitan publikasi Kecamatan Dalam Angka merupakan hasil kerja Badan Pusat Statistik

melalui Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) guna menyediakan data statistik sampai wilayah kampung atau 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.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengawasan, disiplin, dan kinerja adalah sebagai berikut:

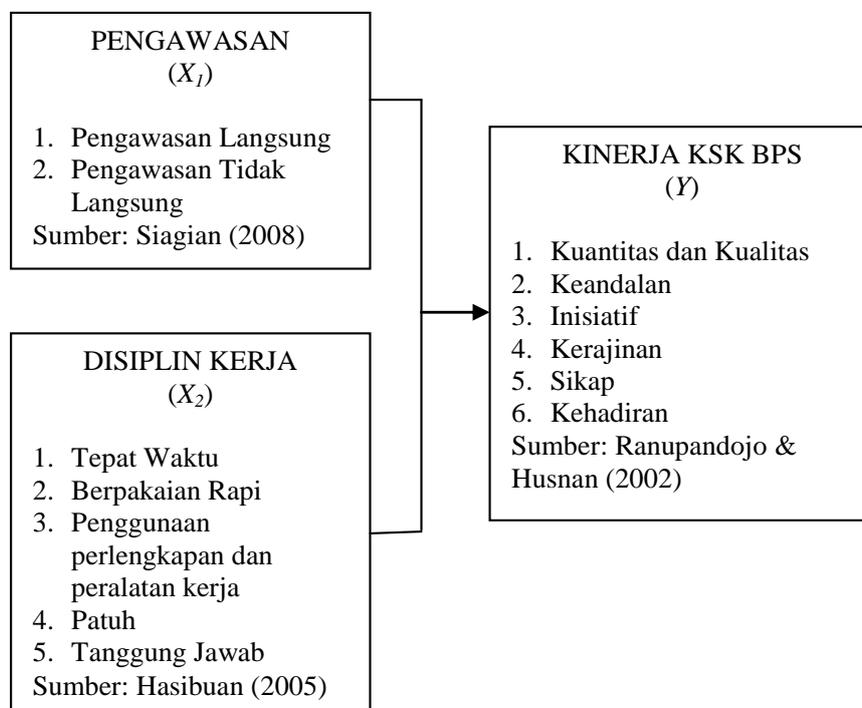
1. Penelitian tentang kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta oleh Aritonang (2005), menyimpulkan bahwa kedisiplinan guru memberikan sumbangan sebesar 77,44% terhadap kinerja.
2. Penelitian Utomo (2009) tentang pengaruh pengawasan dan pelayanan terhadap kinerja bagian pemasaran, menyimpulkan bahwa peng-

awasan memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja bagian pemasaran di Koperasi Simpan Pinjam Artha Prima.

3. Penelitian Rahayu (2006) tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, yang berkesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Penelitian Ernawati & Marjono (2007) tentang pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berkesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, meskipun di lain pihak variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

### Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari masalah yang telah dikemukakan seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu:

1. Variabel bebas adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat adalah variabel yang fungsinya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja KSK ( $Y$ ).

### Operasionalisasi Variabel

- a. Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator untuk memperjelas konsep ini adalah kuantitas dan kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kehadiran.

Data yang digunakan dalam perhitungan ini diperoleh dari responden dengan membagikan kuesioner. Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden terdiri dari 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:

- a). Alternatif jawaban a (sangat setuju) diberi skor 5.
- b). Alternatif jawaban b (setuju) diberi skor 4.
- c). Alternatif jawaban c (netral) diberi skor 3.
- d). Alternatif jawaban d (tidak setuju) diberi skor 2.
- e). Alternatif jawaban e (sangat tidak setuju) diberi skor 1.

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode:

1. Observasi yaitu mengadakan penelitian dengan melalui pengamatan langsung pada obyek penelitian terutama tentang pengawasan, disiplin kerja, prestasi kerja serta kinerja organisasi.
2. Wawancara (*Interview*) yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan staf dan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) pada Kantor Ba-

dan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

3. Dokumentasi yaitu mencatat dokumen-dokumen dan arsip yang ada pada obyek penelitian yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti, misalnya data jumlah pegawai, struktur organisasi dan lain-lain.
4. Kuesioner (Angket) yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang sudah tersedia alternatif jawabannya.

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau 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 Arikunto (2006) apabila subyek 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 penelitian dilakukan terhadap seluruh Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 25 orang. Dengan demikian penelitian ini dinamakan penelitian populasi.

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis kualitatif adalah analisis dengan mendeskripsikan data setelah dilakukan tabulasi terhadap masing-masing indikator variabel penelitian. Metode analisis kuantitatif untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus Korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2003):

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N\{(\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{N(\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

$N$  = Jumlah Responden

$\Sigma X$  = Total Skor Variabel Bebas

$\Sigma Y$  = Total Skor Variabel Terikat

$r_{XY}$  = Koefisien Korelasi Variabel  $XY$

Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai +1, dengan kriteria:

- a. Jika  $r > 0$ , artinya terjadi hubungan linier positif, semakin besar nilai variabel  $X$ , maka semakin besar pula nilai Variabel  $Y$ .
- b. Jika  $r < 0$ , artinya terjadi hubungan linier negatif, semakin kecil nilai variabel  $X$ , maka semakin besar nilai variabel  $Y$ , atau semakin besar nilai variabel  $X$ , maka semakin kecil nilai variabel  $Y$ .

- c. Jika  $r = 0$ , artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$ .
- d. Jika nilai  $r = 1$  atau nilai  $r = -1$ , artinya terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai  $r$  yang makin mengarah keangka 0, maka garis makin tidak lurus.

Selanjutnya untuk menginterpretasikan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan pedoman tabel interpretasi pada Tabel 1.

**Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat 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

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja KSK Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah digunakan alat analisis regresi linier berganda. Rumus umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$Y$  = Kinerja KSK BPS Lampung Tengah

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Disiplin Kerja

$A$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$et$  = Error term

Proses perhitungan dan pengolahan data rumus di atas menggunakan alat bantu program komputer yaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 17.00 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengawasan

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh distribusi jawaban responden tentang pengawasan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah seperti disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh jawaban sebanyak delapan orang responden atau 32% memberikan tanggapan bahwa pengawasan dalam kategori sangat baik, 13 orang responden atau 52% memberikan tanggapan bahwa pengawasan dalam kategori baik, empat orang responden atau 16% memberikan tanggapan bahwa pengawasan dalam kategori cukup

baik dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan bahwa pengawasan kurang baik ataupun tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori “baik”. Selanjutnya, hasil analisis per indikator dari pengawasan disajikan dalam Tabel 3.

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden tentang Pengawasan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah**

Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	42–50	8	32
Baik	34–41	13	52
Cukup baik	26–33	4	16
Kurang baik	18–25	0	0
Tidak baik	10–17	0	0
Jumlah		25	100

Berdasarkan Tabel 3, 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. Akan tetapi, jika kita melihat total skor pada tiap indikator, 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 belum memperkecil kesalahan dalam bekerja.

### Disiplin Kerja

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang disiplin diperoleh seperti pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4, diperoleh hasil sebanyak delapan orang responden atau 32% memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja sangat baik, 14 orang responden atau 56% memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja dalam kriteria baik, tiga 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, dilakukan analisis per indikator disiplin kerja seperti pada Tabel 5.

Tabel 3. Kriteria per Indikator Pengawasan pada BPS Kabupaten Lampung Tengah

Indikator	Skor Riil	Skor Maks	Persentase Pencapaian	Kriteria
Pimpinan telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi pegawai secara sidak maupun terencana	103	125	82,4	Sangat Baik
Pimpinan telah melakukan pengawasan dengan membimbing dan memberitahukan jika terdapat kesalahan dalam bekerja	100	125	80	Sangat Baik
Pengawasan pimpinan secara rutin dan teratur sehingga pegawai merasa sangat diawasi dan ingin bekerja dengan baik	99	125	79,2	Baik
Pimpinan telah memberikan contoh keteladanan kepada pegawai dalam bekerja dengan baik	100	125	80	Sangat Baik
Wewenang dan tanggung jawab dalam tugas sudah jelas sehingga dalam pelaksanaan tidak menimbulkan keraguan pegawai	92	125	73,6	Baik
Dalam penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan dipahami pegawai dengan jelas dan mudah	100	125	80	Sangat Baik
Dengan prosedur kerja yang ada saat ini telah mampu memudahkan pegawai bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja	86	125	68,8	Baik
Dalam penetapan anggaran tugas untuk pegawai telah dilakukan secara jelas dan transparan	100	125	80	Sangat Baik
Tindakan atas pelanggaran disiplin dalam tugas dilakukan pimpinan secara objektif kepada setiap pegawai	92	125	73,6	Baik
Akan diberikan tindakan secara tegas oleh pimpinan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai	92	125	73,6	Baik
Jumlah	964	1250	771,2	Baik
Rata-rata	96,4	125	77,1	

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja pada BPS Kabupaten Lampung Tengah

Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42–50	8	32
Baik	34–41	14	56
Cukup Baik	26–33	3	12
Kurang Baik	18–25	0	0
Tidak Baik	10–17	0	0
Jumlah		25	100

Dari Tabel 5, 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. Akan tetapi, jika melihat skor pada tiap item pertanyaan variabel disiplin kerja, 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.

### Kinerja KSK BPS

Hasil pengolahan data terhadap jawaban responden tentang prestasi kerja tersaji pada pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6, diperoleh jawaban sebanyak delapan orang responden atau 32% memberikan tanggapan bahwa kinerja dalam kategori sangat baik, 11 orang responden atau 44% memberikan tanggapan bahwa kinerja dalam kategori baik, enam orang responden atau 24% memberikan tanggapan bahwa kinerja dalam kategori cukup baik dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan bahwa kinerja dalam kategori kurang baik atau tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik

**Tabel 5. Kriteria per Indikator Disiplin Kerja pada BPS Kabupaten Lampung Tengah**

Indikator	Skor Riil	Skor Maks	Persentase Pencapaian	Kriteria
Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	94	125	75,2	Baik
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
Saya selalu datang ke kantor dengan berpakaian rapi dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan	86	125	68,8	Baik
Saya memakai seragam lengkap dengan atributnya	103	125	82,4	Sangat Baik
Saya mampu mengoperasikan peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik	100	125	80	Sangat Baik
Saya menjaga dan memelihara kendaraan inventaris dan laptop dengan baik	99	125	79,2	Baik
Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja serta mematuhi aturan lisan maupun tulisan yang berlaku	100	125	80	Sangat Baik
Setiap kegiatan survei yang dilaksanakan saya selalu mematuhi jadwal pelaksanaan	103	125	82,4	Sangat Baik
Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang maksimal	102	125	81,6	Sangat Baik
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	

**Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden tentang Kinerja KSK pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah**

Kategori	Batas Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	42–50	8	32
Baik	34–41	11	44
Cukup baik	26–33	6	24
Kurang baik	18–25	0	0
Tidak baik	10–17	0	0
Jumlah		25	100

Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori “baik”. Selanjutnya, dapat dilakukan analisis per indikator Kinerja seperti pada Tabel 7.

Dari Tabel 7, terlihat bahwa secara rata-rata indikator dari kinerja KSK pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah sudah termasuk dalam kriteria kinerja yang “baik” dan indikator yang capaiannya tinggi terdapat pada item nomor 1, karena itu item tersebut harus diprioritaskan untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Akan tetapi, jika dilihat skor pada tiap item pertanyaan variabel pengembangan kinerja, maka terlihat total skor yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada pertanyaan 8 dan 10 dengan skor 84. Hal ini me-

nunjukkan bahwa belum semua KSK dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan cepat.

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa secara rata-rata indikator dari Kinerja KSK BPS 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”. Akan tetapi jika dilihat total skor pada tiap indikator kinerja BPS, maka terlihat total skor yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada pertanyaan 4 dan 9 dengan skor 84 yaitu data KDA belum sepenuhnya memuat gambaran seluruh potensi yang ada di satu kecamatan.

Tabel 7. Kriteria per Indikator Kinerja KSK pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

Indikator	Skor Riil	Skor Maks	Persentase Pencapaian	Kriteria
Saya bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan	103	125	82,4	Sangat Baik
Banyaknya hasil kerja yang saya lakukan dapat dilihat dari waktu kerja	102	125	81,6	Sangat Baik
Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian	100	125	80	Sangat Baik
Saya dalam melakukan tugas secara konsisten dan bersifat rutin	86	125	68,8	Baik
Saya mampu memenuhi atau mengikuti instruksi	86	125	68,6	Baik
Saya sangat berhati-hati dalam bekerja	100	125	80	Sangat Baik
Saya mampu mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif	100	125	79,2	Baik
Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	99	125	67,2	Baik
Saya berperilaku yang baik terhadap atasan maupun teman sekerja	84	125	80	Sangat Baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	100	125	67,2	Baik
Jumlah	944	1250	755	Baik
Rata-rata	94,4	125	75,5	

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) dengan kinerja KSK ( $Y$ ),
2. Hubungan antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja KSK ( $Y$ ),
3. Hubungan antara variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja KSK ( $Y$ ),

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien hubungan antara pengawasan ( $X_1$ ) dengan kinerja KSK ( $Y$ ) yaitu  $r_{X_1Y} = 0,804$ ; koefisien hubungan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja KSK ( $Y$ ) yaitu  $r_{X_2Y} = 0,818$ ; dan koefisien hubungan antara pengawasan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja KSK ( $Y$ ) yaitu  $r_{X_1X_2Y} = 0,867$ . Hasil pengolahan data korelasi disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Ringkasan Data Koefisien Korelasi

Korelasi	Koefisien
$r_{X_1Y}$	0,804
$r_{X_2Y}$	0,818
$r_{X_1X_2Y}$	0,867

Koefisien korelasi  $r_{X_1Y} = 0,804$  bernilai positif. Setelah dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi (Tabel 1) yaitu berkisar di antara 0,800–1,000, maka dapat diketahui terdapat hubungan yang sangat tinggi dan positif antara

pengawasan dengan kinerja KSK. Koefisien Korelasi  $r_{X_2Y} = 0,818$  bernilai positif. Setelah dikonsultasikan dengan Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 1), yaitu berkisar di antara 0,800–1,000. Berarti terdapat hubungan positif dalam kategori sangat tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja KSK. Koefisien korelasi secara bersamasama  $r_{X_1X_2Y} = 0,867$  bernilai positif. Setelah dikonsultasikan dengan Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien korelasi, maka dapat diketahui ada hubungan dalam kategori sangat tinggi, yaitu berkisar diantara 0,800–1,000, berarti terdapat hubungan positif antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja KSK.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 86,7%, yang berarti bahwa kinerja KSK 86,7% dipengaruhi secara bersama-sama oleh pengawasan dan disiplin kerja dan sisanya 13,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini, sesuai dengan penelitian Aritonang (2005), yang berkesimpulan bahwa kedisiplinan guru memberikan sumbangan sebesar 77,44% terhadap kinerja dengan hasil perhitungan yang menyatakan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara disiplin kerja ( $X$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Sesuai juga dengan penelitian Utomo (2009) tentang pengaruh pengawasan dan pelayanan terhadap kinerja bagian pemasaran, yang berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan hasil  $6,112 > 1,687$ . Dengan demikian pengawasan memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja bagian pemasaran di Koperasi Simpan Pinjam Artha Prima.

Hasil penelitian Rahayu (2006) tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang berkesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Serta hasil penelitian Ernawati & Marjono (2007) tentang pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berkesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar, meskipun di lain pihak variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

### Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  adalah sebagai berikut:

$$Y = -6,475 + 0,564X_1 + 0,568X_2 + et$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui Koefisien Regresinya sebagai berikut:  $a = -6,475$ ;  $b_1 = 0,564$ ;  $b_2 = 0,568$ . Dengan demikian dapat diartikan sebagai berikut:

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

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK, disiplin kerja mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK, serta pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan sangat tinggi dan positif dengan kinerja

KSK Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat disimpulkan bahwa kinerja KSK 86,7% dipengaruhi secara bersama-sama oleh pengawasan dan disiplin kerja dan sisanya 13,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan pendekatan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK yang ditunjukkan oleh koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,564; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK yang ditunjukkan oleh koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,568. Dari kedua variabel bebas yang diteliti yaitu pengawasan dan disiplin kerja, maka dalam meningkatkan kinerja KSK Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah adalah dengan meningkatkan faktor disiplin kerja KSK dan memperbaiki mekanisme pengawasan pimpinan, baik pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung.

### DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Aritonang, K. T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4): 1–16.
- Bastian, I. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ernawati & Marjono. 2007. Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2): 11–22.
- Handoko, T. H. 2004. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Rahayu, E. D. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: Penerbit BPFEUGM.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Utomo, H. 2009. Pengaruh Pengawasan dan Pelayanan terhadap Kinerja Bagian Pemasaran. *Jurnal Among Makarti*, 2(4): 98–128.