

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 4 No. 1 Oktober 2013

Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung

M. Yusuf S. Barusman
Muhamad Rizki Saputra

Pengaruh Brand Image Produk Terhadap Kesetiaan Pelanggan Pengguna Internet Modem Smartfren Connex Di Bandar Lampung

Iskandar A A
Riski Effendi

Analisis Studi Kelayakan Pada Waralaba Excelso Di Bandar Lampung

Andala Rama P. Barusman
Khunsu

Penerapan Manajemen 5S Pada PT. Mega Petro Synergy Guna Memenuhi Kepuasan Pelanggan

Indriati A Gultom
Abdur Rasyid

Analisis Likuiditas, Solvabilitas dan Rentabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada Toko Surya Timur Di Kecamatan Labuhan Meringgai Lampung Timur

M. Oktavianur
Novita

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

Sapmaya Wulan
Fransisca Susanto

JURMABIS	Vol. 4	No. 1	Hlm. 1-125	Bandar Lampung Oktober 2013	ISSN 2087-0701
----------	--------	-------	------------	--------------------------------	-------------------



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

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 4 No. 1 Oktober 2013

Pembina

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

Penanggung Jawab

Dr. Alex Tribuana Sutanto, S.T., M.M.

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

Olivia Tjioener, 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. 4 No. 1 Oktober 2013

DAFTAR ISI

Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung M. Yusuf S. Barusman Muhamad Rizki Saputra	1-23
Pengaruh Brand Image Produk Terhadap Kesetiaan Pelanggan Pengguna Internet Modem Smartfren Connex Di Bandar Lampung Iskandar AA Riski Effendi	24-42
Analisis Studi Kelayakan Pada Waralaba Excelso Di Bandar Lampung Andala Rama P. Barusman Khunsu	43-65
Penerapan Manajemen S5 Pada PT. Mega Petro Synergy Guna Memenuhi Kepuasan Pelanggan Indriati A Gultom Abdur Rasyid	66 -88
Analisis Likuiditas, Solvabilitas, dan Rentabilitas untuk Menilai Kinerja Keuangan pada Toko Surya Timur Di Kecamatan Labuhan Meringgai Lampung Timur M. Oktavianur Novita	89-108
Hubungan Persepsi Konsumen Tentang Lokasi Usaha dengan Keputusan Pembelian pada UD Sinar Fajar Cabang Antasari Di Bandar Lampung Sapmaya Wulan Fransisca Susanto	109-125

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN PERENCANAAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. BANK LAMPUNG KANTOR CABANG PEMBANTU SUKADANA
PROVINSI LAMPUNG**

**ANALYSIS OF SUPERVISION AND HUMAN RESOURCES PLANNING
TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BANK LAMPUNG
BRANCH OFFICE HELPER SUKADANA LAMPUNG PROVINCE**

M. Yusuf S. Barusman

**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.08127203918 email:yusuf.barusman@ubl.ac.id**

Muhammad Rizki Saputra

Alumni Universitas Bandar Lampung

ABSTRACT

An organization can be effective if management functions such as planning, organization, motivation and supervision in this regard was also conducted at PT. Bank Lampung Branch Office Sukadana, Lampung Province. The problem in this research supervision is still not considered to be effective by some employees, it can be seen from there were still some employees who came late, their employees were on the outside of the office during working hours, human resource planning is 'nt effective yet, it can be seen from the plan of people placement who did not fit between their field work and education background. From background of the problem it can be formulated as the following issues: Is there any influence between and human resource planning to the performance of employees at PT. Bank Lampung Branch Office Sukadana Lampung Province (Persero)?. This study aims to identify and analyze the influence of supervision and human resources planning on employee performance at PT. Bank Lampung Branch Office Sukadana Lampung Province. This study used 30 respondents. Methods of data collection is using observation, interviews, dokumantation and questionnaires and interviews. Methode of analysis used multiple linear regression analysis, t-test and F-test with SPSS 18. The results of this study using 2,5% significance level for two test and $N = 30$ obtained t table = 2.052 while t count to supervision is 2.761 (t count $>$ t table) mean supervision influence on employee performance. Examination of human resource planning, showed t count equal to 2.384 (t count $<$ t table) then inferred resource planning of human influence on the performance of employees.. By F-test using a significance level of 0.05 ($\alpha = 5\%$) the obtained F table at 3,354, while F count equal to 6.588, F count $>$ F table, mean together there is influence between supervision and human resource planning on performance of employees .Based result on an analysis it can be

concluded that supervision and human resource planning influence on performance of employees of PT. Bank Lampung Branch Office Sukadana Lampung Province.

Keywords: Supervision, Human Resource Planning, Employee Performance.

ABSTRAK

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan dalam hal ini juga dilakukan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang pembantu Sukadana Provinsi Lampung. Masalah pada penelitian ini Pengawasan masih belum dirasakan efektif oleh sebagian pegawai, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang berada diluar kantor pada jam kerja, Perencanaan sumber daya manusia yang belum efektif, terlihat dari rencana penempatan orang yang tidak sesuai antara bidang pekerjaan dengan latar belakang pendidikannya. Rumusan masalahnya adalah: Adakah pengaruh Pengawasan dan dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung (Persero)?. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adakah pengaruh pengawasan dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 30 orang reponden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji-t dan uji-F dengan program SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 2,5% karena uji dua sisi dan $N = 30$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,052$. Sedangkan t hitung untuk pengawasa $2,761$, ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) berarti pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pengujian terhadap perencanaan sumber daya manusia, menunjukkan t hitung sebesar $2,384$ ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$) berarti perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dengan tingkat signifikansi $0,05$ ($\alpha = 5\%$), diperoleh F tabel sebesar $3,354$ dan F hitung sebesar $6,588$, karena F hitung $>$ dari F tabel, berarti secara simultan ada pengaruh antara pengawasan dan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung).

Kata kunci: Pengawasan, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratannya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerhorn, (2003; 7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sering sekali dijadikan penentu keberhasilan organisasi.

Demikian halnya dengan PT. Bank Lampung sebagai mitra pemerintah daerah dalam penyediaan peralatan kerja, untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna mewujudkan visinya secara efektif dan efisien, harus didukung oleh personil yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam arti luas, yaitu personil atau pegawai yang memiliki kecakapan, motivasi kerja, produktivitas dan disiplin yang tinggi sesuai dengan, perkembangan tugas dan misi yang

diemban, berdasarkan perkembangan lingkungan strategisnya. Berdasarkan survei penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi antara lain: 1) Pengawasan masih belum dirasakan efektif oleh sebagian pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang beradadiluar kantor pada jam kerja, 2) Perencanaan sumber daya manusia yang belum efektif, terlihat dari rencana penempatan orang yang tidak sesuai antara bidang pekerjaan dengan latar belakang pendidikannya.

Dari latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Adakah pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, Provinsi Lampung (Persero). 2) Adakah pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, Provinsi Lampung (Persero). 3) Adakah pengaruh Pengawasan dan perencanaan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, Provinsi Lampung (Persero).

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui dan menjelaskan, sebagai berikut: 1) Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, Provinsi Lampung (Persero). 2) Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, Provinsi Lampung (Persero). 3) Pengaruh Pengawasan dan perencanaan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, Provinsi Lampung (Persero).

Kerangka Pemikiran

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Selain itu pengawasan merupakan salah satu fungsi fundamental dalam usaha memelihara kelancaran kerja agar semua aktivitas dapat selesai sesuai dengan rencana. menurut Maringan, (2004; 61) Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Sementara itu menurut Terry dalam Hasibuan, (2001; 242): “pengawasan adalah proses penentuan apa yang harus dicapai, yaitu standar, apa yang harus dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dan standar”. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Menurut Maringan, (2004; 62) fungsi pengawasan adalah: 1) Mempertebal rasa dan tanggung jawab pekerja yang disertai tugas dalam melaksanakan pekerjaan. 2) Mendidik para pekerja agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. 3) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian agar tidak terjadi kerugian yang diinginkan. Menurut Maringan (2004; 62) pengawasan terbagi 4 (empat) yaitu: 1) Pengawasan dari dalam perusahaan, 2) Pengawasan dari luar perusahaan, 3) Pengawasan Preventif, 4) Pengawasan Represif. Sedangkan Menurut Siagian (2003; 112) proses pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan mempergunakan 2 (dua) macam

teknik yaitu: 1) Pengawasan Langsung, 2) Pengawasan tidak langsung.

Berikut merupakan pengertian perencanaan dari beberapa ahli seperti yang dikutip oleh Riyadi dan Deddy Supriyadi Brata-kusumah dalam bukunya yang berjudul Perencanaan Pembangunan Daerah, antara lain: Louis A. Allen mengemukakan, “*planning is the determination of the course of action to achieve a desired result.*” Artinya, perencanaan adalah penetapan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan Riyadi, (2005; 2). Di sisi lain, H. Hadari Nawawi dalam bukunya *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, mendefinisikan perencanaan adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran, dan standar (tolak ukur) keberhasilan suatu kegiatan Nawawi, (2003; 29). Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, perencanaan adalah proses penetapan serangkaian tindakan yang dibakukan dalam bentuk suatu program untuk mencapai tujuan. Dalam membuat perencanaan terdapat beberapa tahapan, T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen* menyebutkan empat tahap perencanaan sebagai berikut : 1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan, 2) Merumuskan keadaan saat ini, 3) Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan, 4) Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan Tahap terakhir ini dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) di antara berbagai alternatif yang ada. Handoko (1995; 79-80). Didalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing, Siagian Sondang P (2010; 44): mengemukakan bahwa: “Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia dalam

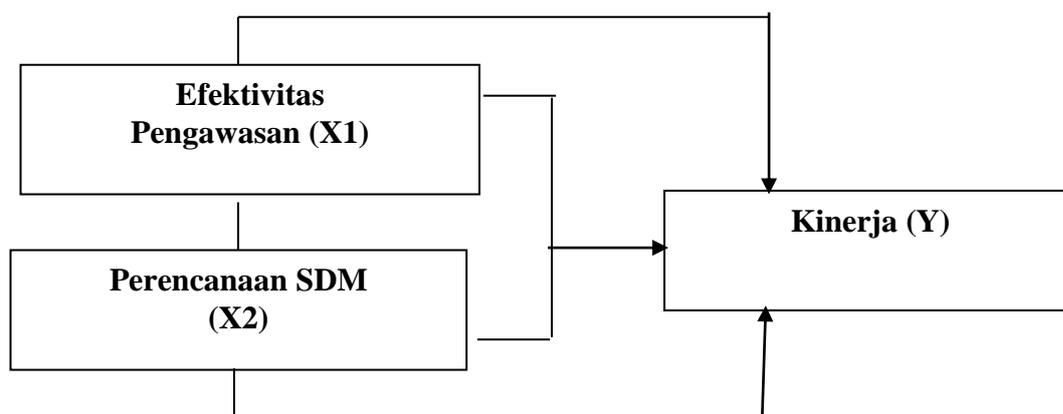
suatu organisasi yang menjamin bahwa memiliki jumlah serta kualifikasi orang yang tepat dalam pekerjaan serta tepat pada waktu yang tepat. Konsep perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2007; 259): yaitu: 1) Pengadaan, 2) Pengembangan, 3) Kompensasi, 4) Pemeliharaan, 5) Kedisiplinan, 6) Pemberhentian.

H. Malayu S.P.Hasibuan berpendapat bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya Hasibuan menambahkan bahwa pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Hasibuan, (2000; 68). Berdasarkan pengertian tentang pengembangan sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui cara-cara tertentu untuk mencapai kinerja yang optimal melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui pengembangan ini akan terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat dikatakan sebagai sumber daya yang profesional. Pengembangan terhadap apapun harus memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal Hasibuan, (2000; 67).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2001; 67). Menurut Prawirosentono, (2000): Kinerja seringkali dipikirkan sebagai

pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan Handoko, (2005;135). Menurut Mathis dan Ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu tersebut bekerja yaitu (1) kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, (3) dukungan organisasi. Menurut Mangkunegara, (2001; 68): bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. 3) Memiliki tujuan yang realistis. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Menurut Gomes (2001; 195): menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Kreatifitas kerja, 4) Pengetahuan kerja.

Dari kerangka teoritis yang dikemukakan di atas dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan jenis *penelitian kualitatif*, yaitu penelitian survei karena dalam pengumpulan data, peneliti menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuesioner sebagai metode pokok. Pendekatan penelitian yang berkilat secara kualitatif bersifat intuitif, mengandalkan pada prasarana dan deskriptif. (1) Pendekatan intuitif lebih cenderung pada pengujian pemecahan pemecahan dan coba-coba. (2) Pendekatan perasaan sangat menyandarkan diri pada pertimbangan pribadi. (3) Pendekatan deskriptif menggabungkan sifat-sifat adaptif atau "belajar sendiri" (*self-learning*). Sedangkan metode penelitian kuantitatif juga digunakan karena penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kausal), menguji teori, dan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Dan ciri dari pendekatan

penelitian kuantitatif ini adalah adanya variabel, operasional, realibilitas, hipotesis, validitas dan makna secara statistik (Sugiono, 2008 : 23-24).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi variable lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu: 1) Pengawasan (X₁), 2) Perencanaan SDM (X₂). Sedangkan, Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipe-ngaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu : Kinerja (Y).

Indikator Pengukuran

Adapun indikator penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Matriks Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Pengawasan (X ₁) Maringan, (2004; 62)	Pengawasan dari dalam	1. Atasan anda selalu melakukan pengawasan secara rutin dan terjadwal.
		2. Atasan anda mengumpulkan data hasil pengawasan untuk menilai kinerja
		3. Anda merasa diawasi oleh unit lain dalam institusi ini dalam menjalankan tugas
	Pengawasan dari luar	4. Dalam melaksanakan tugas anda juga merasa diawasi oleh institusi lain di luar tempat anda bekerja.
		5. Anda juga merasa pekerjaan yang dilakukan di awasi atau dinilai oleh masyarakat
	Pengawasan Preventif	6. Pada Institusi ini berlaku peraturan/ tata tertib yang dapat mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan dalam menjalankan tugas
		7. Pada institusi ini sudah ditetapkan petugas khusus yang menjalankan pengawasan terhadap pegawai.
	Pengawasan Represif	8. Pengawasan yang dilakukan lebih ditujukan untuk mencegah terjadinya kekeliruan/ kesalahan.
		9. Pengawasan selalu dilakukan setelah pekerjaan dilaksanakan.
		10. Pengawasan lebih ditujukan untuk menilai kesesuaian hasil terhadap rencana atau target kerja.
Perencanaan SDM (X ₂) Malayu Hasibuan S.P, (2007; 259)	Pengadaan	1. Penarikan SDM baru dilakukan selalu sesuai dengan kebutuhan
		2. Sistem seleksi penerimaan SDM selalu direncanakan dengan baik
	Pengembangan	3. Pendidikan dan Pelatihan selalu dijalankan untuk pengembangan.
		4. Pendidikan dan Pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan.
		5. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah adil dan layak.
	Kompensasi	6. Loyalitas pegawai di tempat ini sangat bagus
		7. Perputaran tenaga kerja cukup rendah
	Pemeliharaan	8. Peraturan dan sanksi dapat ditegakkan demi disiplin pegawai.
		9. Pegawai Sangat menyadari untuk disiplin
	Kedisiplinan	10. Institusi ini sudah mempunyai prosedur yang jelas tentang pegawai yang pensiun.
Pemberhentian		

Kinerja (Y) Gomes, (2001; 195)	Kuantitas	1. Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai volume yang ditetapkan.
	Kualitas kerja	2. Anda dan rekan-rekan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan
		3. Anda selalu berada ditempat kerja pada jam kerja.
	Kreatifitas kerja	4. Semua tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kriteria yang ditentukan.
		5. Anda merasa selalu berbuat lebih baik dari seharusnya dalam bekerja.
		6. Anda dan rekan kerja selalu aktif memberikan ide-ide demi perbaikan pelaksanaan tugas.
	Pengetahuan tentang pekerjaan	7. Anda merasa bangga jika ide yang diberikan dapat diterima dan dijalankan di Institusi ini.
		8. Ketika menjalankan tugas saya selalu berusaha melaksanakannya dengan cara seefektif dan seefisien mungkin.
		9. Saya tidak pernah merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.
		10. Saya semakin memahami tugas dan tanggung jawab saya.

Variabel-variabel penelitian tersebut diukur dengan cara memberikan skor atas latihan jawaban responden dengan skala likers dengan 5 (lima) alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut : 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, 2) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, 3) Jawaban Ragu-Ragu / Netral diberi skor 3, 4) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Wawancara atau diskusi, Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara melakukan dialog atau tanya jawab dengan pihak perusahaan. 2) Study Kepustakaan (*Library Research*), Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literature-literature, buku-buku, pendapat para ahli dan sebagainya yang berguna secara teori mendukung penelitian

dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. 3) Observasi, Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan cara mengamati, mencatat terhadap rangkaian keterangan dan informasi yang diperoleh dari objek.

Jenis data Sumber Data, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Data Primer adalah data yang digunakan sebagai bahan pokok dalam menganalisis variabel yang diteliti. Data ini diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden. 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari buku atau literature yang berhubungan dengan pembahasan dan penelitian yang berdasarkan data penunjang lain yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi dan sampel

Populasi, Penelitian ini menggunakan populasi sebagai data. Menurut Suharsimi Arikunto apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka lebih baik diambil antara 10-15 %. Menurut populasi yang ada, jumlah karyawan di PT. Bank Lampung Cabang Pembantu Sukadana Lampung adalah 32 orang pegawai. Oleh karena itu penulis menjadikan populasi 30 orang sebagai responden dalam penelitian ini (karena tidak termasuk penulis dan pimpinan).

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan: \hat{Y} = Variabel Dependent (kinerja pegawai), X_1, X_2 = Variabel Independen (Pengawasan dan perencanaan SDM), a = Konstanta, b_1 dan b_2 = Koefisien regresi (nilai koefisien Pengawasan dan perencanaan SDM), et = Error term.

Uji Validitas, Reliabilitas Instrumen dan Normalitas Data

Uji Validitas, adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan

dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item-item total dengan Bivariate Pearson dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{N \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[N \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan: r_x = Koefisien korelasi item-total (Bivariate Pearson), i = Skor item, x = Skor total, N = Banyaknya subjek, Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Sedangkan Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: 1) Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). 2) Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) Duwi Priyatno ((2010; 91).

Uji reliabilitas, digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam SPSS uji yang sering digunakan adalah dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan: r_{11} = Reliabilitas instrument, k = Banyaknya butir pertanyaan, $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir, σ^2 = Varian total. Serta Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 kurang baik, 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik (reliabel). Duwi Priyatno, (2010; 98).

Uji Normalitas Data, digunakan untuk menguji apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal.

Uji Hipotesis.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t), Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2, ...Xn) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan: b_i = Koefisien variable i , S_{b_i} = Standar error variable i . Serta Kriteria pengujian adalah, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F), Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi

variabel independen (X1, X2, ...Xn) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

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

Keterangan: R^2 = Koefisien determinasi, n = Jumlah data atau kasus, k = Jumlah variabel independen. Serta Kriteria pengujian adalah, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Setiap Variabel

Berdasarkan tiga puluh kuesioner yang diisi oleh responden maka hasilnya dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	30	26	38	31.27	4.346
Perencanaan SDM	30	34	48	39.33	3.651
Kinerja	30	36	48	41.13	3.471
Valid N (listwise)	30				

Sumber: data diolah SPSS 2013

Tabel di atas menunjukkan secara ringkas nilai maksimum dan minimum yang di-capai masing-masing variabel dan rata-rata serta standar deviasinya berdasarkan jawaban dari empat puluh tiga orang responden. Adapun

rincian dari jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Frekuensi Variabel Pengawasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	7	23.3	23.3	23.3
	28	6	20.0	20.0	43.3
	30	2	6.7	6.7	50.0
	32	2	6.7	6.7	56.7
	34	5	16.7	16.7	73.3
	36	5	16.7	16.7	90.0
	38	3	10.0	10.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: data siolah SPSS 2013.

Dari tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban tertinggi untuk variabel pengawasan adalah 38 dan skor jawaban terendah adalah 26. Selain itu dapat dilihat pula

frekwensi masing-masing skor jawaban. Untuk jawaban responden tentang variabel perencanaan sumber daya manusia, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Frekuensi Variabel Perencanaan SDM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	4	13.3	13.3	13.3
	36	3	10.0	10.0	23.3
	38	8	26.7	26.7	50.0
	39	1	3.3	3.3	53.3
	40	6	20.0	20.0	73.3
	41	1	3.3	3.3	76.7
	42	2	6.7	6.7	83.3
	44	1	3.3	3.3	86.7
	45	2	6.7	6.7	93.3
	46	1	3.3	3.3	96.7
	48	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: data siolah SPSS 2013

Dari tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban tertinggi untuk variabel perencanaan sumber daya manusia adalah 48 dan skor jawaban terendah adalah 34. Selain itu dapat dilihat pula frekwensi masing-masing

skor jawaban. Sedangkan untuk jawaban responden tentang variabel kinerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

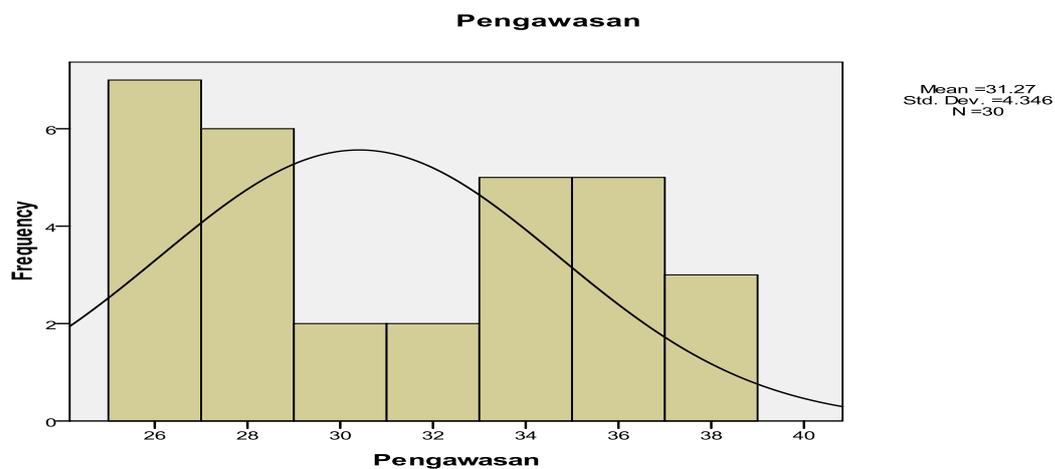
Tabel 5. Frekuensi Variabel Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	3	10.0	10.0	10.0
38	8	26.7	26.7	36.7
40	2	6.7	6.7	43.3
42	10	33.3	33.3	76.7
44	2	6.7	6.7	83.3
46	3	10.0	10.0	93.3
48	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data siolah SPSS 2013

Dari tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban tertinggi untuk variabel kinerja adalah 48 dan skor jawaban terendah adalah 36. Selain itu dapat dilihat pula frekuensi

masing-masing skor jawaban. Sebaran jawaban responden untuk variabel pengawasan dapat dilihat pada grafik berikut:

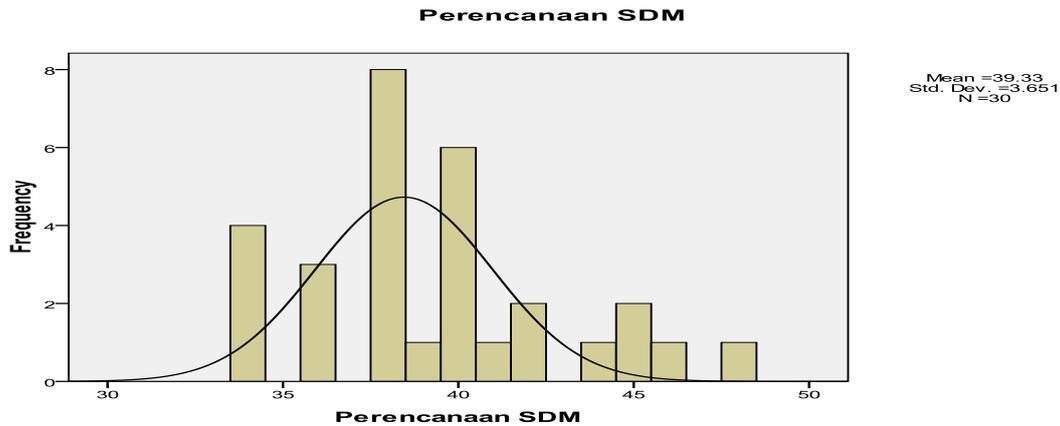


Sumber: data siolah SPSS 2013

Gambar 2. Jawaban Responden tentang Pengawasan

Untuk variabel pengawasan diketahui total skor jawaban maksimum adalah 38 dan jawaban terendah 26, sedangkan rata-rata jawaban adalah 31,27. Sedangkan Sebaran

jawaban responden tentang perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat pada grafik berikut:

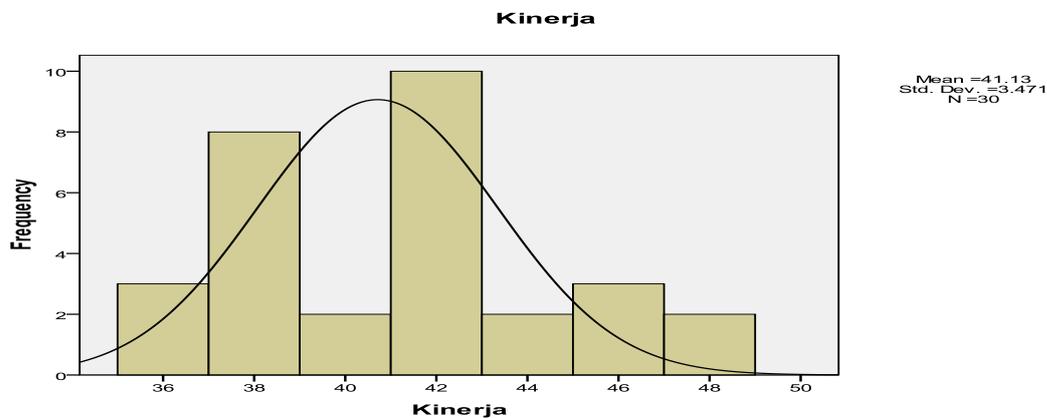


Sumber: data siolah SPSS 2013

Gambar 3. Jawaban Responden tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Untuk variabel perencanaan sumber daya manusia diketahui total skor jawaban maksimum adalah 48 dan jawaban terendah 34, sedangkan rata-rata jawaban adalah 39,33.

Sedangkan gambaran dari skor jawaban mengenai kinerja secara jelas dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: data siolah SPSS 2013

Gambar 4. Jawaban Responden tentang Kinerja.

Dari gambar di atas untuk variabel kinerja diketahui total skor jawaban maksimum adalah 48 dan jawaban terendah 36, sedangkan rata-rata jawaban adalah 41,13.

Analisis Kualitatif

Analisis ini merupakan analisa data kualitatif yang berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang

kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Dalam menganalisa data lapangan dipergunakan analisis kualitatif, data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya. Cara pengolahan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval Sutrisno Hadi, (1991; 19).

$$= \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan NT = Nilai Tertinggi, NR = Nilai Terendah, K= Kategori/jumlah kelas, $K = 1+3,22 \log n$, I= Interval

Analisis Variabel Pengawasan

$$K = 1+3,22 \log 30 = 5,756 = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

$$= \frac{(38 - 26)}{6}$$

$$I = 2$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokan sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan

No	Skor	Frekuensi	%
1	36 – 38	8	26,67
2	34 – 35	5	16,67
3	32 – 33	2	6,67
4	30 – 31	2	6,67
5	28 – 29	6	20
6	26 – 27	7	23,33
		30	100

Sumber: data diolah SPSS 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, dari 30 orang responden dengan skor rata-rata 31,37, maka diketahui jawaban responden tentang pengawasan cukup berimbang yaitu 50% dibawah rata-rata dan 50% diatas rata-rata.

Analisis Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia.

$$K = 1+3,22 \log 30 = 5,756 = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

$$= \frac{(48 - 34)}{6}$$

$$I = 2,3 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokan sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Perencanaan SDM

No	Skor	Frekuensi	%
1	44 – 48	5	16,67
2	42 – 43	2	6,67
3	40 – 41	7	23,33
4	38 – 39	9	30
5	36 – 37	3	10
6	34 – 35	4	13,33
		30	100

Sumber: data diolah SPSS 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, dari 30 orang responden dengan skor rata-rata 39,33, maka diketahui jawaban responden tentang perencanaan SDM 53,3% dibawah rata-rata atau 46,67% diatas rata-rata, sehingga dapat dikatakan lebih dominan responden menyatakan perencanaan SDM belum baik.

Analisis Variabel Kinerja

$$K = 1+3,22 \log 30 = 5,756 = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

$$= \frac{(48 - 36)}{6}$$

$$I = 2$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokan sebagai berikut:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Skor	Frekuensi	%
1	46 – 48	5	16,67
2	44 – 45	2	6,67
3	42 – 43	10	33,33
4	40 – 41	2	6,67
5	38 – 39	8	26,67
6	36 – 37	3	10
		30	100

Sumber: data diolah SPSS 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, dari 30 orang responden dengan skor rata-rata 41,13, maka diketahui jawaban responden tentang kinerja 43,3% dibawah rata-rata atau 56,7% diatas rata-rata, sehingga dapat dikatakan lebih dominan responden menyatakan kinerja pegawai sudah baik.

Uji Validitas, adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) untuk melakukan pengujian validitas. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah

sebagai berikut: 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). $r \text{ tabel}$ dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (N) = 30, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,361. Selanjutnya dilakukan $r \text{ tabel}$ tersebut di bandingkan dengan $r \text{ hitung}$ masing-masing variabel sebagai berikut: 1) Uji validitas item pertanyaan untuk variabel pengawasan.

Tabel 9. Hasil Uji *Bivariate Pearson* untuk Pengawasan

	Total		Total
item1 Pearson Correlation	.858**	item7 Pearson Correlation	.804**
Sig. (2-tailed)	.000	Sig. (2-tailed)	.000
N	30	N	30
item2 Pearson Correlation	.804**	item8 Pearson Correlation	.660**
Sig. (2-tailed)	.000	Sig. (2-tailed)	.000
N	30	N	30
item3 Pearson Correlation	.660**	item9 Pearson Correlation	.810**
Sig. (2-tailed)	.000	Sig. (2-tailed)	.000
N	30	N	30
item4 Pearson Correlation	.810**	item10 Pearson Correlation	.593**
Sig. (2-tailed)	.000	Sig. (2-tailed)	.001
N	30	N	30
item5 Pearson Correlation	.593**	Total Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	.001	Sig. (2-tailed)	
N	30	N	30
item6 Pearson Correlation	.858**		
Sig. (2-tailed)	.000		
N	30		

Sumber: data siolah SPSS 2013

Diketahui r tabel untuk N = 30 adalah 0,361, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid. Sedangkan Uji

validitas item pertanyaan untuk variabel perencanaan SDM, Hasil uji validitas untuk variabel perencanaan SDM dapat dilihat pada table 10. berikut:

Tabel 10. Hasil Uji *Bivariate Pearson* untuk Variable Perencanaan SDM

		Total			Total
item1	Pearson Correlation	.544**	item7	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	.008
	N	30		N	30
item2	Pearson Correlation	.574**	item8	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
item3	Pearson Correlation	.901**	item9	Pearson Correlation	.432*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.017
	N	30		N	30
item4	Pearson Correlation	.432*	item10	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.017		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
item5	Pearson Correlation	.784**	Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	
	N	30		N	30
item6	Pearson Correlation	.717**			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	30			

Sumber: data siolah SPSS 2013

Diketahui r tabel untuk N = 30 adalah 0,361, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid. Sedangkan Uji

validitas item pertanyaan untuk variabel kinerja Hasil uji vabliditas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada table 11. berikut:

Tabel 11. Hasil Uji *Bivariate Pearson* untuk Kinerja

		Total			Total
item1	Pearson Correlation	.755**	item7	Pearson Correlation	.378*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.039
	N	30		N	30
item2	Pearson Correlation	.378*	item8	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.039		Sig. (2-tailed)	.003
	N	30		N	30
item3	Pearson Correlation	.528**	item9	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.003		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
item4	Pearson Correlation	.785**	item10	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	30		N	30
item5	Pearson Correlation	.628**	Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	
	N	30		N	30
item6	Pearson Correlation	.755**			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	30			

Sumber: data siolah SPSS 2013

Diketahui r tabel untuk N = 30 adalah 0,361, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid.

Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis me-

nggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam buku Duwi Priyatno (2010), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan.

Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item1	28.67	14.644	.812	.892	Reliabel
item2	28.10	14.783	.741	.897	Reliabel
item3	28.33	15.885	.574	.907	Reliabel
item4	27.90	15.679	.766	.897	Reliabel
item5	27.70	16.286	.498	.911	Reliabel
item6	28.67	14.644	.812	.892	Reliabel
item7	28.10	14.783	.741	.897	Reliabel
item8	28.33	15.885	.574	.907	Reliabel
item9	27.90	15.679	.766	.897	Reliabel
item10	27.70	16.286	.498	.911	Reliabel

Sumber: data siolah SPSS 2013

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan SDM

Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item1	35.43	11.289	.411	.859	Reliabel
Item2	35.07	11.651	.482	.851	Reliabel
item3	35.50	9.224	.853	.814	Reliabel
item4	35.33	12.575	.370	.859	Reliabel
item5	35.67	10.230	.705	.831	Reliabel
item6	35.30	10.493	.618	.840	Reliabel
item7	35.10	12.024	.377	.858	Reliabel
item8	35.57	9.495	.807	.820	Reliabel
item9	35.33	12.575	.370	.859	Reliabel
item10	35.70	10.148	.643	.838	Reliabel

Sumber: data siolah SPSS 2013

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua

pertanyaan pada variabel perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

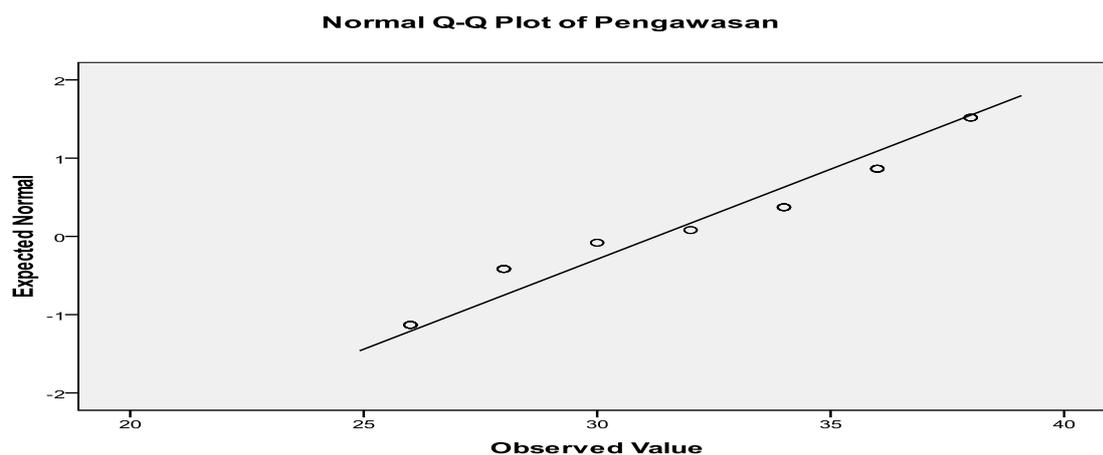
Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item1	36.97	9.551	.676	.764	Reliabel
item2	36.93	10.685	.183	.827	Reliabel
item3	37.23	10.737	.437	.792	Reliabel
item4	37.10	8.852	.692	.757	Reliabel
item5	36.87	10.051	.523	.781	Reliabel
item6	36.97	9.551	.676	.764	Reliabel
item7	36.93	10.685	.183	.827	Reliabel
item8	37.23	10.737	.437	.792	Reliabel
item9	37.10	8.852	.692	.757	Reliabel
item10	36.87	10.051	.523	.781	Reliabel

Sumber: data siolah SPSS 2013

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas Data, Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah populasi

data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Hasil uji normalitas terhadap data dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

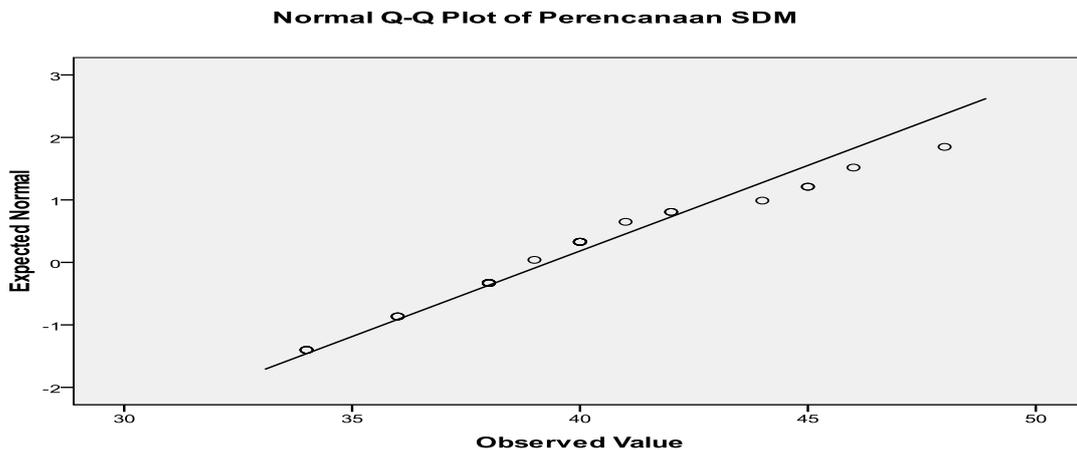


Sumber: data siolah SPSS 2013

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Variabel

Dari gambar diatas terlihat tampilan grafik normal plot menunjukkan data atau titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat

dinyatakan bahwa untuk penyebaran pernyataan variabel pengawasan memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan Uji normalitas untuk variabel perencanaan SDM.

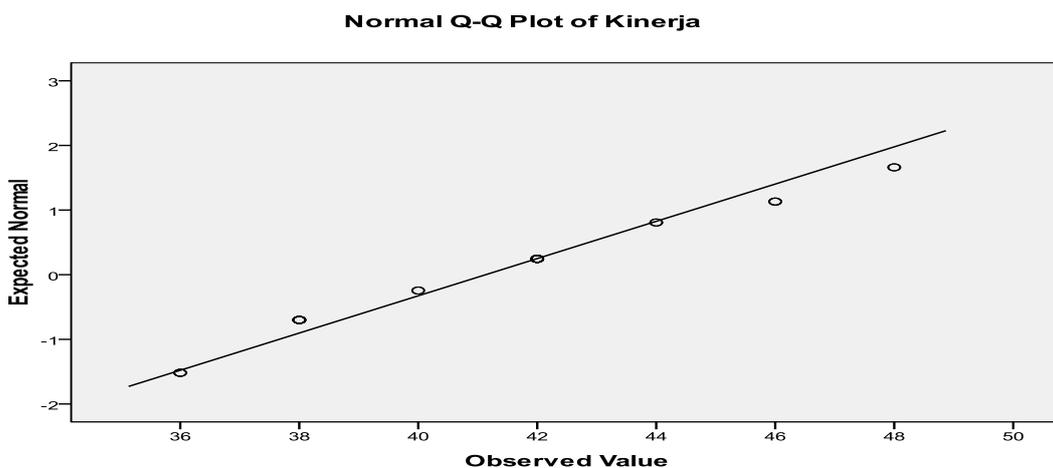


Sumber: data siolah SPSS 2013.

Gambar 6. Hasil Uji Normalitas Variabel Perencanaan SDM

Dari gambar diatas terlihat tampilan grafik normal plot menunjukkan data atau titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa untuk penyebaran per-

nyataan variabel perencanaan SDM memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan Uji normalitas untuk variabel kinerja sebagai berikut:



Sumber: data siolah SPSS 2013

Gambar 7. Hasil Uji Normalitas Variabel

Dari gambar diatas terlihat tampilan grafik normal plot menunjukkan data atau titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat

dinyatakan bahwa untuk penyebaran pernyataan variabel kinerja memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi linier Berganda, Pengujian hubungan dua variabel yaitu sarana,

pengawasan (X₁) dan perencanaan SDM (X₂) terhadap kinerja (Y) dari hasil olah data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.188	7.148		2.265	.032
Pengawasan	.348	.126	.436	2.761	.010
Perencanaan SDM	.358	.150	.376	2.384	.024

Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data siolah SPSS 2013

Hasil uji regresi pada table di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 16,188 + 0,348 X_1 + 0,358X_2$$

a = 16,188 artinya jika X₁ dan X₂ nilainya 0, maka \hat{Y} nilainya adalah 16,188 sedangkan Koefisien regresi variabel X₁ (pengawasan) sebesar 0,348; artinya jika nilai X₁ mengalami kenaikan 1% maka \hat{Y} (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,348

dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien regresi variabel X₂ (perencanaan SDM) sebesar 0,358; artinya jika nilai X₂ mengalami kenaikan 1% maka \hat{Y} (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 16. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.278	2.949

Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengawasan
Sumber: data siolah SPSS 2013

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut: 0,00-0,199 = sangat rendah,

0,20-0,399 = rendah, 0,40-0,599 = sedang, 0,60-0,799 = tinggi dan 0,80-1,000 = sangat tinggi.

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,573, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sedang antara pengawasan dan perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana. Dan dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,328 atau 32,8% maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengawasan dan perencanaan SDM) terhadap variabel independen (kinerja) sebesar 32,8% sedangkan sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F), Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah: 1) Merumuskan Hipotesis, $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat), sedangkan $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat). 2) Menentukan tingkat signifikans, Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$). 3) Menentukan F hitung, Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 6,588. 4) Menentukan F tabel, Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $N = 30$ sebesar 3,354 karena F hitung > dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengawasan dan perencanaan SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PT. Bank

Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t), Pengujian koefisien regresi variabel pengawasan, Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 30$ diperoleh t tabel sebesar = 2,052. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,761 (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana. Pengujian koefisien regresi variabel perencanaan SDM, Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 30$ diperoleh t tabel sebesar = 2,052. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,384 (t hitung > t tabel) maka disimpulkan bahwa variabel perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana. Berdasarkan pada uji t dikatakan bahwa secara parsial pengawasan dan perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan pada bab 4 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, dengan koefisien regresi sebesar 0,348 yang berarti jika nilai variabel pengawasan mengalami kenaikan 1% maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,348 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. 2) Secara parsial perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Kantor Cabang

Pembantu Sukadana, dengan koefisien regresi sebesar 0,358 yang berarti jika nilai variabel perencanaan SDM mengalami kenaikan 1% maka Y(kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. 3) Secara bersama-sama variabel pengawasan dan perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana, dengan angka koefisien determinasi sebesar 0,328 atau 32,8% maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengawasan dan perencanaan SDM) terhadap variabel independen (kinerja) sebesar 32,8% sedangkan sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Gomes, Fustino Cardoso.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari Nawawi. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.O
- H.Malayu S.P. Hasibuan. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9 .PT.Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hani Handoko. T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hani Handoko. T. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hani Handoko. T.2005. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. H.Malayu S.P.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. H.Malayu S.P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara,Achmad Anwar Prabu. 2001. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Aditama.
- Marsy Maringgian. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suryadi. 2000. *kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Riyadi dan Deddy Supriyadi Bratakusumah. 2005. *Perencanaan Pembangunan Daerah*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Schermerharn, John R. 2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

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