

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA MITRA STATISTIK  
PENDAPATAN BERBASIS DATA TERPADU 2015  
BADAN PUSAT STATISTIK KOTA  
PADANG SIDEMPUAN**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**ADELINA NASUTION**

**NIM. 500013747**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2016**

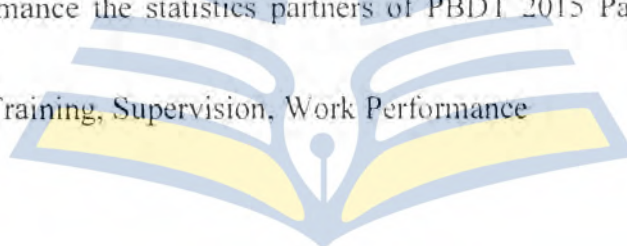
**THE EFFECT OF TRAINING AND SUPERVISION TOWARD WORK  
PERFORMANCE OF INTEGRATED DATABASE COLLECTION  
STATISTIC PARTNER (PBDT STATISTIC PARTNERS) 2015  
STATISTICS OF PADANGSIDIMPUAN CITY**

**Adelina Nasution**  
**adelina.ut2013@gmail.co.id**

**Program Pasca Sarjana**  
**Universitas Terbuka**

**Abstract:** This research was conducted at the Statistics Indonesia Bureau (BPS) Padangsidimpuan City. This study aims to: (1) determine whether there is an effect of training toward work performance of PBDT statistic partners 2015 City of Padangsidimpuan, (2) to determine whether there is an effect of supervision on work performance PBDT statistic partners 2015 City of Padangsidimpuan, (3) to determine whether there is effects of training and supervision simultaneously on work performance PBDT statistic partners 2015 City of Padangsidimpuan. The objects of research involving all PBDT statistic partners 2015 City of Padangsidimpuan and the statistical methods of data collection is through the distribution of questionnaires totaled 54 respondents. Data were analyzed by using qualitative and quantitative methods i.e. validity, reliabilitas, multicollinearity, normality, multiple linear regression analysis, T test, F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with SPSS 25.0 for Windows. The results showed that partially as well as simultaneously the training and supervision of work performance effects statistic partners of PBDT 2015 Padangsidimpuan City. Training and supervision variable coefficient is positive (+) which indicates a unidirectional relationship. in other words the higher the level of training and supervision, the better performance the statistics partners of PBDT 2015 Padangsidimpuan City will have.

**Keyword :** Training, Supervision, Work Performance



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA MITRA STATISTIK PENDATAAN BASIS DATA TERPADU  
(PBDT) 2015 BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**Adelina Nasution**  
**adelina.ut2013@gmail.co.id**

**Program Pasca Sarjana**  
**Universitas Terbuka**

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini bertujuan : (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Kota Padangsidimpuan, (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Kota Padangsidimpuan, (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Kota Padangsidimpuan. Responden penelitian melibatkan seluruh mitra statistik PBDT 2015 Kota Padangsidimpuan dengan metode pengumpulan data melalui pembagian kuesioner yang berjumlah 54 responden. Data dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif yang menggunakan uji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, normalitas, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, serta Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan software SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Kota Padangsidimpuan. Koefisien variabel pelatihan dan pengawasan bernilai positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain semakin bertambah tingkat pelatihan dan pengawasan akan meningkatkan pula prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Kota Padangsidimpuan.

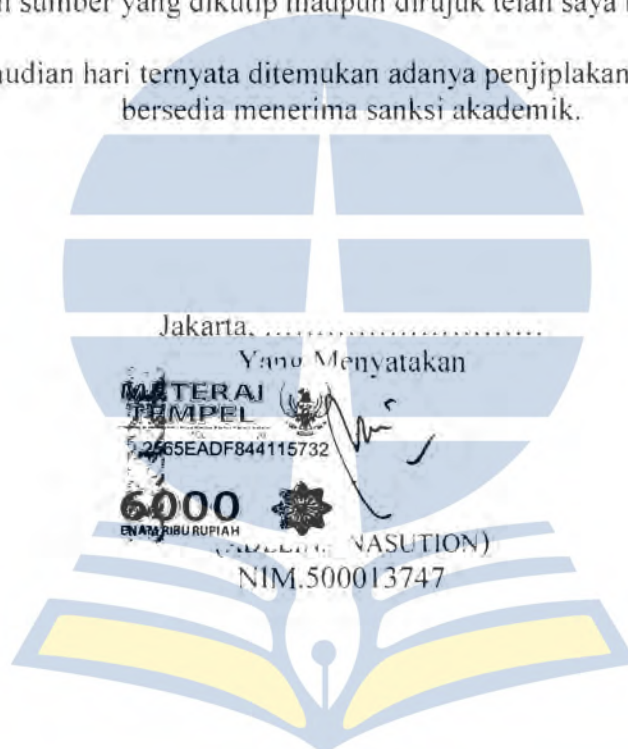
**Kata Kunci :** Pelatihan, Pengawasan, dan Prestasi Kerja

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI: Magister Manajemen**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA MITRA STATISTIK PENDATAAN BASIS DATA TERPADU 2015 BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PADANG SIDIMPUAN adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.



## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Mitra Statistik Pendapatan Berbasis Data Terpadu 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padang Sidempuan.

Penyusunan TAPM : Adelina Nasution  
 NIM : 500013747  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Herman, MA  
 NIP. 19560525 198603 100 4

Pembimbing I



Dr. Yeni Absah, SE., M.Si  
 NIP. 19741123 200012 2 001

Penguji Ahli



Aryana Satrya, M.M., Ph.D

Mengetahui.

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi  
 Program Magister Manajemen



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc  
 NIP.



Direktur  
 Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D  
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Adelina Nasution  
 NIM : 500013747  
 Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Mitra Statistik Pendapatan Berbasis Data Terpadu 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padang Sidempuan.

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :  
 Hari/Tanggal : Kamis/14 April 2016  
 Waktu : 9.30 - 11.00

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama: Dr. Sri Listyarini, M.Ed.

Penguji Ahli

Nama: Aryana Satrya, M.M., Ph.D

Pembimbing I

Nama: Dr. Yeni Absah, SE., M.Si

Pembimbing II

Nama: Dr. Herman, MA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar magister manajemen program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai dengan penulisan penyusunan TAPM ini, tidak mudah bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. saya ucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Ibu Sondang Purnamasari Pakpahan, MA selaku Kepala UPBJJ-UT Medan penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Ibu Dr. Yeni Absah, SE, M.Si (Pembimbing I) dan Bapak Dr. Herman, MA (Pembimbing II) yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Orang tua dan suami yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;
- (5) Seluruh mitra statistik pendataan basis data terpadu 2015 BPS Kota Padangsidempuan dan BPS Kabupaten Tapanuli Selatan yang telah bersedia meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat dan sumbangan bagi para pembaca.

Medan, April 2016

Penulis




## Riwayat Hidup

Nama : ADELINA NASUTION  
 NIM : 500013747  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan/ 28 Maret 1984

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN No 144432 di Padangsidempuan pada tahun 1996  
 Lulus SLTP Negeri 1 Padangsidempuan pada tahun 1999  
 Lulus SMA Negeri 4 Padangsidempuan pada tahun 2002  
 Lulus D4 Sekolah Tinggi Ilmu Statistik jurusan Komputasi Statistik di Jakarta pada tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Maret 2007 s/d Mei 2014 sebagai PNS di Badan Pusat Statistik Kota Sibolga  
 Juni 2014 s/d Sekarang sebagai PNS di Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan

Medan, April 2016

  
 Adelina Nasution  
 NIM .500013747



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	iii
Lembar Pernyataan.....	v
Lembar Pengesahan.....	vi
Lembar Persetujuan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Riwayat Hidup.....	xi
Daftar Isi.....	xii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Kajian Teori .....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Berfikir.....	34
D. Hipotesis Penelitian .....	36
E. Defenisi Operasional.....	36
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
A. Desain Penelitian .....	39
B. Populasi dan Sampel.....	40

C. Instrumen Penelitian.....	40
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	41
E. Uji Instrumen.....	42
F Metode Analisis Data .....	46
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	52
A. Gambaran Umum.....	52
B. Profil Responden.....	61
C. Analisa Deskripsi Variabel.....	64
D. Uji Asumsi Klasik .....	75
E. Pengujian Hipotesis.....	79
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. KESIMPULAN.....	90
B. SARAN.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN .....	97

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota.....	54
Gambar 4.2 Organisasi Lapangan PBDT 2015 BPS Kabupaten/Kota.....	56
Gambar 4.3 Diagram Hipotesis .....	75
Gambar 4.4 Histogram Hipotesis .....	76
Gambar 4.5 Grafik Normal Plot Hipotesis .....	77



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Nilai Pendalam dan Role Playing Mitra Statistik PBDT 2015 Kelas A Kota Padangsidempuan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	45
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan.....	45
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja.....	46
Tabel 4.1 Jumlah Mitra Statistik PBDT 2015 Kota Padangsidempuan.....	57
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman.....	63
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.5 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Pelatihan (X1).....	64
Tabel 4.6 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Pengawasan (X2).....	68
Tabel 4.7 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Prestasi Kerja (Y).....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Hipotesis .....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Hipotesis .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Hipotesis .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji F .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	80
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	82

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	101
Lampiran 3. Jadwal Pelatihan PBDT 2015.....	107



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Logika manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, diantaranya kepentingan ekonomi, sosial, dan politik.

Sementara bagi organisasi sendiri, dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya

dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Menurut Prawiro Sentono Suyadi (1996:55), kualitas sumber daya manusia dalam hal ini pegawai dapat dilihat dari aspek kualitatifnya. Yang dimaksud aspek kualitatif adalah kemampuan individu dalam menguasai keahlian, pengetahuan, dan teknologi yang mampu mempengaruhi produktifitas dan individu yang bersangkutan.

Kualitas pegawai berimplikasi terhadap hasil kerja pegawai atau prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pembinaan dan pengembangan pegawai. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh pemahaman yang benar akan tujuan instansi yang dapat diperoleh pegawai melalui peran pelatihan dan pengembangan.

Pembinaan dan pengembangan sumber pegawai dimaksud tidak hanya melalui pendidikan formal saja, melainkan melalui segala kegiatan yang mampu berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu pegawai. Oleh karenanya pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya pegawai sehingga sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan.

Pelatihan kerja akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pegawai, sehingga hal ini akan dapat mempengaruhi pola pikir bagi pegawai tersebut.

Banyak sekali manfaat langsung dari pelatihan bagi pegawai, diantaranya:

1. Kualitas tenaga kerja akan meningkat;
2. Pemikiran terhadap tugas semakin jelas
3. Perubahan perilaku dalam pekerjaan akan muncul.

Oemar Hamalik (2001:12) menyatakan bahwa kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap.

Thomas H. Jones (1985:4), menyatakan bahwa tinjauan dan peranan pendidikan dari sudut pandang ekonomi mendorong lahirnya suatu pemikiran tentang *human capital*. Dalam konsep tersebut menekankan pentingnya masyarakat untuk memiliki keterampilan, kebiasaan (sikap), dan pengetahuan tertentu yang dapat dijual kepada pembeli kerja dalam bentuk upah dan gaji yang pada gilirannya dapat memberikan arus pendapatan sepanjang hayatnya. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi pegawai merupakan investasi jangka panjang yang akan membawa dampak positif dan menghantarkan bagi para pegawai untuk lebih mandiri dan mampu menghadapi tantangan kerja yang ada.

Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengamati, meneliti, mengevaluasi dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan (Sukanto, 1993:49). Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan/organisasi. Pengawasan yang dilakukan dengan baik dan kontinyu akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan suatu semangat kerja kelompok yang dapat merangsang setiap karyawan untuk lebih baik.



Pengawasan yang dilakukan menyebabkan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tingkat prestasi kerja yang tinggi akan tercapai.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan 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. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dengan aturan yang jelas.

Badan Pusat Statistik atau yang biasa disingkat dengan BPS adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Berdasarkan Undang-undang tersebut, peranan yang harus dijalankan BPS adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.

Data ini didapatkan dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.

2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.

3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Secara struktur organisasi, Badan Pusat Statistik memiliki instansi di setiap provinsi dan kabupaten/kota seperti halnya di BPS Kota Padangsidempuan. Struktur organisasi masing-masing BPS Kabupaten/Kota berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik dan Surat Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik RI Nomor 003 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di daerah adalah sebagai berikut: Kepala, Subbagian Tata Usaha, Seksi Statistik Sosial, Seksi Statistik Produksi, Seksi Statistik Distribusi, Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik, Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

BPS Kabupaten/Kota sebagai perwakilan BPS di daerah mempunyai peranan yang sama seperti halnya BPS RI atau BPS Propinsi. Dengan jumlah pegawai yang terbatas BPS Kabupaten/Kota tetap berkewajiban untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Dalam rangka memenuhi kewajiban penyediaan data tersebut, maka untuk pekerjaan-pekerjaan yang skalanya besar (misal: sensus) atau kegiatan *ad hoc* yang tidak memungkinkan dikerjakan seluruhnya oleh pegawai Badan Pusat Statistik, maka dilakukan perekrutan mitra petugas lapangan yang lazim disebut mitra statistik.

Pendataan Basis Data Terpadu (PBDT) 2015 merupakan kegiatan *ad hoc* BPS yang bertujuan untuk menghasilkan sistem basis data mikro program perlindungan sosial. Pendataan Basis Data Terpadu (PBDT) 2015 merupakan kelanjutan dari

penyediaan data perlindungan sosial yang telah dilakukan sebelumnya tahun 2005, 2008, dan 2011. Sistem basis data perlindungan sosial ini akan berisi siapa dan dimana calon penerima bantuan sosial, baik rumah tangga, keluarga maupun anggota rumah tangga/keluarga, dilengkapi dengan keterangan sosial ekonomi. Oleh karena kegiatan PBDT 2015 adalah kegiatan *adhoc*, sehingga BPS Kota Padangsidimpuan melakukan perekrutan mitra statistik pendata lapangan.

Badan Pusat Statistik menyadari bahwa mitra statistik merupakan ujung tombak BPS dalam rangka mencapai visi BPS “Penyedia Data Berkualitas Untuk Semua”. Oleh karenanya, Badan Pusat Statistik menempuh beberapa cara dalam meningkatkan prestasi kerja mitra statistik. Misalnya melalui pelatihan, pengawasan, dan pemberian kompensasi yang layak. Melalui proses-proses tersebut, mitra statistik diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pelatihan dilakukan untuk membekali mitra statistik akan konsep, defenisi dan tujuan pendataan. Mitra statistik juga harus mengikuti simulasi pendataan untuk memahami teknik wawancara yang baik. Pada akhir pelatihan mitra statistik juga diuji pemahamannya terhadap kegiatan pendataan PBDT 2015. Berikut adalah tabel nilai pendalaman materi dan *role playing* mitra statistik PBDT 2015 di kota Padangsidimpuan kelas A:

Tabel 1.1. Nilai Pendalaman dan *Role Playing* Mitra Statistik PBDT 2015 Kelas A Padangsidimpuan

No.	Nama	Kecamatan	Nilai Pendalaman	Hasil <i>Roleplaying</i>
1	Ayu Pertiwi	Psp. Tenggara	76	Baik
2	Masriani	Psp. Tenggara	83	Baik
3	Deviana Siregar	Psp. Tenggara	83	Baik
4	Intan Purnama Sari	Psp. Tenggara	80	Baik

No.	Nama	Kecamatan	Nilai Pendalaman	Hasil Roleplaying
5	Irsan Dalimunte	Psp. Tenggara	76	Baik
6	Muhammad Ikhwan Dlt	Psp. Tenggara	66	Cukup
7	Riski Sofyan Dalimunte	Psp. Tenggara	70	Cukup
8	Taufik Harahap	Psp. Tenggara	93	Baik
9	Ardiansyah Harahap	Psp. Tenggara	76	Baik
10	Yahya Daulay	Psp. Tenggara	83	Baik
11	Efriani Pohan	Psp. Tenggara	73	Baik
12	Paruhum Siregar	Psp. Angkola Julu	80	Baik
13	Erna Sriawati Harahap	Psp. Angkola Julu	70	Baik
14	Khairuddin Siregar	Psp. Angkola Julu	66	Cukup
15	Ongku Fauzi	Psp. Angkola Julu	70	Baik
16	Devi Yanti Harahap	Psp. Angkola Julu	66	Cukup
17	Elliana Fitri	Psp. Utara	80	Baik
18	Baginda	Psp. Utara	83	Baik
19	Anni Suriati	Psp. Utara	73	Baik
20	Nurhalila	Psp. Utara	60	Cukup
21	Emmawati	Psp. Utara	70	Baik
22	Nurmaya Sari	Psp. Utara	66	Baik
23	Irfan Rahmat	Psp. Utara	66	Cukup
24	Tina Hasibuan	Psp. Utara	66	Cukup
25	Dede Handayani	Psp. Utara	70	Baik
26	Ulfa Yani	Psp. Utara	66	Cukup
27	Firdaus Salman	Psp. Utara	83	Baik
28	Nur Asiah Hrp	Psp. Utara	66	Cukup
29	Rizki Amaliah	Psp. Utara	66	Baik
30	Nur Asiah Rambe	Psp. Utara	83	Baik

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan, 2015

Dari Tabel 1.1 terlihat, bahwa setelah mengikuti pelatihan masih ada 30 persen mitra statistik yang memperoleh nilai cukup yang artinya mitra statistik tersebut masih

memerlukan pendampingan yang lebih ketat dari pengawas lapangan pada saat pendataan dilakukan. Khususnya pada saat awal kegiatan pendataan lapangan, pengawas lapangan harus mendampingi mitra statistik tersebut. Hal ini dilakukan karena saat awal kegiatan pendataan merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pendataan. Temuan kesalahan atau kekurangan yang langsung dikoreksi pada awal kegiatan akan meminimalisir kesalahan atau kekurangan berikutnya hingga akhir kegiatan pendataan.

Kegiatan pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa mitra statistik telah melakukan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah diajarkan pada saat pelatihan. Pendampingan terhadap mitra statistik merupakan salah satu tugas wajib yang harus dilakukan oleh pengawas lapangan. Kegiatan pendampingan yang dilakukan PML mempengaruhi kualitas prestasi kerja mitra statistik.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap pekerjaan mitra statistik seringkali masih ditemukan permasalahan-permasalahan yang seharusnya sudah dapat diantisipasi pada saat pelatihan. Kesalahan pengisian ataupun kasus batas yang seharusnya sudah dijelaskan pada saat pelatihan masih ditemukan pada saat pengawasan. Dengan demikian kegiatan pendampingan sebagai bagian dari kegiatan pengawasan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Masih ada pengawas lapangan yang melakukan tugas layaknya seperti "kurir pos" yang bertugas sebagai penerima dan pengirim dokumen tanpa melakukan *cross check* lapangan terlebih dahulu.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

## **C. Tujuan Penelitian**

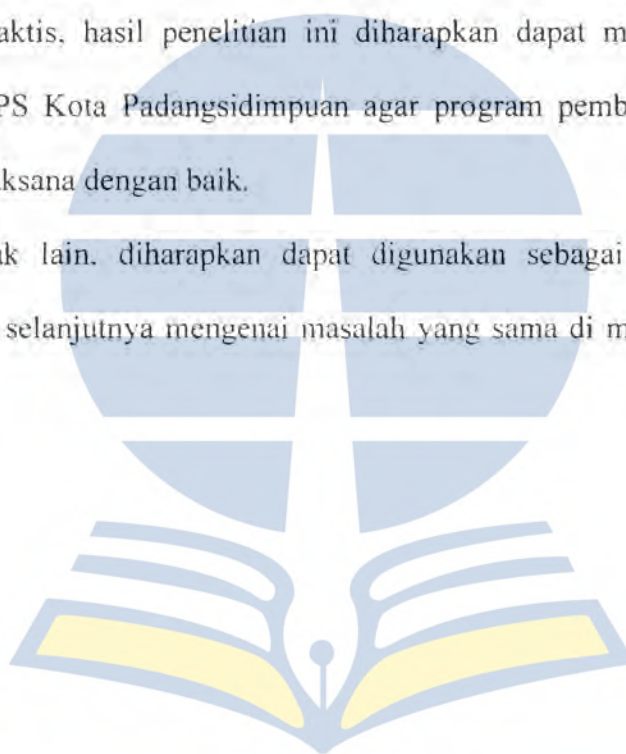
Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada BPS Kota Padangsidempuan agar program pembinaan mitra statistik dapat terlaksana dengan baik.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama di masa-masa yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN TEORI

##### 1. Pelatihan

##### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan tertentu pada seseorang atau kelompok orang. Ada berbagai macam pengertian pelatihan dan batasannya dari para ahli dengan sudut pandang yang berbeda.

Ivancevich (2001: 279) menyatakan bahwa arti pelatihan adalah proses dan usaha untuk menyediakan pada karyawan dengan informasi, keahlian, dan mengerti tentang organisasi dan tujuannya.

Mangkuprawira (2002:135) menyatakan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar.

Oemar Hamalik (2000: 10). menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 1999), menyatakan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan



datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Pasal 1 ayat 1 menyatakan pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mempelajari dan meningkatkan sikap, kemampuan, keahlian, agar karyawan mampu dan semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Samsudin (2009: 113), menyatakan ada lima faktor penyebab diperlukannya sebuah pelatihan, yaitu sebagai berikut adalah kualitas angkatan kerja, persaingan global, perubahan yang cepat dan terus menerus, masalah alih teknologi dan perubahan demografi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Faktor-faktor yang menunjang pelatihan kearah keberhasilan menurut Rivai (2014:173), antara lain: materi, metode, instruktur, tujuan, lingkungan penunjang dan peserta.

Menurut Sudjana (1996:32) komponen-komponen dalam pelatihan antara lain: masukan saran (*instrumental input*), masukan mentah (*raw input*), masukan lingkungan (*environmental*), proses (*process*), keluaran (*output*), masukan lain (*other input*), dan pengaruh (*impact*). Yang dimaksud dari masing-masing komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Masukan sarana meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok dapat melakukan kegiatan belajar.
2. Masukan mentah yaitu peserta didik dengan berbagai karakteristiknya, termasuk ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor eksternal (struktur kognitif, pengalaman, sikap, minat, keterampilan, kebutuhan belajar, aspirasi), dan ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor eksternal (keadaan keluarga dalam segi ekonomi, pendidikan, status sosial, budaya, biaya dan sarana belajar, serta cara dan kebiasaan belajar).
3. Masukan lingkungan yaitu faktor lingkungan yang menunjang atau mendorong berjalannya program pelatihan. Proses di sini menyangkut interaksi antara masukan sarana, terutama pendidik dengan masukan mentah, yaitu peserta didik. Dalam proses ini terdiri atas kegiatan pembelajaran, bimbingan dan penyuluhan serta evaluasi.
4. Keluaran adalah kuantitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah laku yang didapat melalui kegiatan pembelajaran, yaitu yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotor yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang diperlukan.
5. Masukan lain adalah daya dukung lain yang memungkinkan peserta didik dan lulusan dapat menggunakan kemampuan yang telah dimiliki untuk kemajuan kehidupannya.
6. Pengaruh atau dampak adalah hasil yang dicapai oleh peserta pelatihan

Dalam mencapai keberhasilan suatu program pelatihan komponen-komponen tersebut di atas memegang peran yang sangat penting dan saling berkait/berhubungan antara satu dengan komponen yang lain.

Menurut Hasibuan (2002: 75-76) keefektifan pelatihan dipengaruhi beberapa faktor yaitu sarana pelatihan, pelatih (instruktur), materi pelatihan, metode-metode pelatihan, dan peserta.

### 1. Sarana Pelatihan

Sarana pelatihan merupakan aspek lingkungan pelatihan. Sarana pelatihan yang kondusif mampu menunjang peserta menerima materi pelatihan dengan baik, dan sebaliknya sarana pelatihan yang tidak kondusif membuat peserta kurang nyaman dan akan mengganggu proses pelatihan. Sarana pelatihan meliputi aspek sebagai berikut:

- a. Fasilitas dan peralatan
- b. Keamanan dan kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Kebisingan

### 2. Instruktur pelatihan

Instruktur atau pelatih dapat berupa individu atau kelompok yang memberikan beragam pelatihan seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005: 73), bahwa pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan kepada karyawan. Tugas utama instruktur pelatihan adalah untuk meningkatkan *skill*, *knowledge* dan *attitude* peserta pelatihan. Oleh karena itu instruktur harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai, profesional, kompeten dan menguasai materi pelatihan. Hasibuan (2005:74) juga mengungkapkan mengenai syarat-syarat pelatih sebagai komunikator dalam pelatihan harus memiliki kemampuan sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengajar
- b. Kemampuan berkomunikasi
- c. Kemampuan mengelola wewenang
- d. Kemampuan sosial
- e. Kemampuan teknik
- f. Stabilitas emosi.

### 3. Materi pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

### 4. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

Menurut Kusdyah (2007: 117-117) metode pelatihan ada 2 macam yaitu:

#### 1. *On the job training*

*On the job training* adalah pelatihan yang dilakukan bersamaan dengan melakukan pekerjaan. Beberapa bentuk pelatihan *on the job training* adalah *understudy* dan pelatihan magang.

a. *Couching/Understudy*

Bentuk pelatihan dan pengembangan ini dilakukan di tempat kerja oleh atasan atau karyawan yang berpengalaman. Metode ini dilakukan dengan pelatihan secara informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan masalah, partisipasi dengan tim, kekeompakan, pembagian pekerjaan, dan hubungan dengan atasan atau teman kerja.

b. Pelatihan magang (*Apprenticeship training*)

Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktik ditempat kerja setelah beberapa teori diberikan pada karyawan. Karyawan akan dibimbing untuk mempraktekkan dan mengaplikasikan semua prinsip belajar pada keadaan pekerjaan sesungguhnya.

2. *Off the job training*

*Off the job training* adalah pelatihan yang dilakukan di luar pekerjaan. Digunakan apabila banyak pekerja yang harus dilatih dengan cepat seperti halnya dalam penguasaan pekerjaan. Beberapa bentuk pelatihan *Off the job training* adalah *lecture*, presentasi dengan video, *vestibule training*, bermain peran, dan lain-lainnya.

a. *Lecture*

Teknik seperti kuliah dengan presentase atau ceramah yang diberikan penyelia/pengajar pada kelompok karyawan. Dilanjutkan dengan komunikasi dua arah dan diskusi. Hal ini digunakan untuk memberikan pengetahuan umum pada peserta.

b. Presentasi dengan video

Teknik ini menggunakan media video, film, atau televisi sebagai sarana presentase tentang pengetahuan atau bagaimana suatu pekerjaan. Metode ini dipakai apabila peserta cukup banyak dan masalah yang dikemukakan cukup kompleks.

c. *Vesibule Training*

Pelatihan dilakukan di tempat yang dibuat seperti tempat kerja yang sesungguhnya dan dilengkapi fasilitas peralatan yang sama dengan pekerjaan yang sesungguhnya.

d. Bermain peran (*Role Playing*)

Teknik pelatihan ini dilakukan seperti simulasi dimana peserta memerankan jabatan atau posisi tertentu untuk bertindak dalam situasi yang khusus.

Terlepas dari metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih harus memenuhi prinsip-prinsip seperti:

- a. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
- b. Memperhatikan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari.
- c. Harus konsisten dengan isi (misalnya: menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal).
- d. Memungkinkan partisipasi aktif.
- e. Memberikan kesempatan mengenai performansi selama pelatihan.
- f. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan.
- g. Harus efektif dari segi biaya.

Namun demikian. Tidak ada metode pelatihan yang paling baik. Setiap metode pelatihan memiliki kelemahan dan kekurangan sehingga manajemen dapat mengkombinasikan satu metode dengan metode lainnya agar dapat saling menutupi kekurangan.

## 5. Peserta pelatihan

Penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih. Umumnya perusahaan memprioritaskan dan mewajibkan setiap karyawan yang baru bergabung pada suatu perusahaan, untuk mengikuti pelatihan dasar (orientasi) di perusahaan barunya. Tujuannya adalah membantu karyawan baru memecahkan masalah-masalah yang dihadapi ketika pertama kali bergabung dengan organisasi. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktifitas kerja. Satu hal yang sangat krusial dalam suatu pelatihan adalah menentukan siapa yang menjadi peserta pelatihan tersebut.

## 2. Pengawasan

### a. Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko (2010: 124) pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan.

Menurut Hasley (2003:8) pengawasan ialah memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai

hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar; mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik; dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya.

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.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam kelancaran jalannya tugas dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan yang dalam pencapaian tujuannya sangat tergantung dari tenaga kerja yang digunakan. Oleh sebab itu pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia tetapi juga tergantung dengan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya.

Metode pengawasan yang dapat digunakan untuk mengukur unit-unit rencana antara lain: Metode Statistikal, Metode Observasi Lapangan, dan Metode Laporan Lisan dan Tertulis.

1. Metode Statistikal digunakan untuk mengawasi aktivitas-aktivitas yang banyak sekali mengandung detil teknis dan frekwensinya tinggi sehingga sukar untuk diamati dengan panca indra atau perhatian manusia biasa.



2. Metode Observasi Lapangan digunakan untuk menilai secara langsung pekerjaan yang besar dan luas dan dapat dilakukan dengan berjalan keliling, menyatakan sendiri apa yang terjadi dan mengajukan pertanyaan langsung kepada para pekerja.
3. Metode Laporan Lisan dan Tertulis dengan melalui rapat-rapat, konferensi-konferensi atau interview. Laporan tertulis dilakukan dengan menggunakan standar.

Metode dan teknik pengawasan yang baik menurut Sondang P. Siagian terdapat dua teknik pengawasan yaitu:

1. Pengawasan langsung yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, on the spot observation, dan on the spot report.
2. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dan jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telpon.

Menurut Handyaningrat (2001 ; 143) pengawasan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mencegah dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Selain jenis pengawasan di atas maka sebagai faktor penunjang mengukur efektifnya pengawasan selain jenis pengawasan di atas (Handyaningrat, 2001 ; 151) adalah:

1. Pemeriksaan
2. Pemberian contoh
3. Pembatasan wewenang
4. Penentuan prosedur

5. Penetapan anggaran
6. Tindakan disiplin atas pelanggaran

Dengan demikian maka Pengawasan Pimpinan harus benar-benar mendapatkan perhatian para Pimpinan karena system pengawasan yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang baik pula.

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas. Handoko (1998:363) mengatakan terdapat tiga (tiga) dimensi pengawasan diantaranya yaitu:

1. Menetapkan standart prosedur kerja.

Adalah penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standart juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi. Adanya standar atau hasil yang diinginkan maka dengan mudah untuk mengetahui penyimpangan kualitas pelayanan. Standar harus jelas, tepat, dan dapat terukur termasuk dalam batas waktunya sehingga mudah dikomunikasikan dan diterjemahkan atau dilaksanakan oleh para pelaksana.

2. Pengukuran yang dilakukan melalui kegiatan supervisi.

Pengukuran kinerja merupakan proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanna sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil. Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan.

### 3. Melakukan tindakan

Adalah keputusan mengambil tindakan koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi. Proses *follow up* atau tindakan ini dapat dilakukan apakah dengan merubah standar, ukuran atau norma.

### 3. Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Suatu perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta tentunya menghendaki adanya peningkatan hasil produksi/jasa untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan untuk mencapai tujuan itu harus ditunjang dengan semangat dan kegairahan kerja karyawan tinggi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Menurut Anorogo (1999 : 73), pengertian prestasi kerja adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya". Menurut Musanef (1999 : 60), prestasi kerja adalah "Kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi dimana perlu didukung sistem pendidikan yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga pada akhirnya dapat mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Purba (1998 : 116), pengertian prestasi kerja adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang

sumber utamanya berasal dari tenaga dan pikiran karyawan itu sendiri sehingga merupakan prestasi ahli". Menurut (Ruky, 2004:15), prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai".

Menurut Hasibuan (2001:75), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada orang tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Senada yang diungkapkan oleh ahli tersebut, lebih lanjut, As'ud (1995), menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Definisi lainnya, yaitu menurut Prabowo (2005:67), bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas juga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik yang bersumber dari mesin, tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan

untuk mencapai prestasi kerja yang baik itu perlu didukung oleh perilaku organisasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Purba (1998 : 116). juga mengemukakan bahwa prestasi kerja dalam suatu perusahaan atau instansi dihasilkan dari dua sumber, yaitu :

1. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja/karyawan (manusia) yang bersumber dari mesin.

Dalam menyelesaikan pekerjaan tugasnya seorang karyawan sering memerlukan bantuan atau menggunakan mesin maupun peralatan-peralatan kerja lainnya. Adanya mesin atau alat bantu tersebut dapat meningkatkan hasil kerja seorang karyawan baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

2. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja/karyawan (manusia) yang bersumber dari manusia.

Prestasi kerja yang bersumber dari manusia berasal langsung dari tenaga dan pikiran manusia sehingga ditinjau dari sumber asalnya merupakan prestasi ahli.

Zeitz (dalam Baron & Byrne, 1994) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Bertitik tolak dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa diantara berbagai faktor organisasional, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009: 195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Pencapaian

Dalam menjalankan tugas pencapaian kerja dilihat dari sisi kecepatan kerja sesuai dengan tenggat waktu dan metode kerja yang telah ditetapkan

2. Kemampuan

Penyelesaian pekerjaan tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam menjalankan standar operasional yang ditentukan dan menghasilkan pekerjaan dengan kesalahan minimum.

### 3. Perilaku

Dalam menjalankan pekerjaan, pegawai harus dan teliti serta bertanggung jawab atas setiap hasil pekerjaannya.

### 4. Hubungan kerja

Pegawai harus memiliki pemikiran positif, mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

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

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Heidrahman dan Husnan (1990:97), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

#### a) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

c) Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama

d) Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e) Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f) Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

g) Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

## B. PENELITIAN TERDAHULU

Marlia (2007). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Permitasari (2012), Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan



hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan. Hanya dimensi instruktur pelatihan yang terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan dimensi yang lain berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dimensi materi pelatihan terbukti mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Hariawati (2009), Pengaruh pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. Peneliti menggunakan angket yang berstruktur sebagai alat / instrumen untuk mendapatkan data primer (data kualitatif) dengan sistem skala Likert yang disebarakan pada 60 responden. Berdasarkan hasil perhitungan serta pengujian hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia Tbk Wilayah Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafeez (2015) mengenai "*Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*" menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan prestasi karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pegawai yang mendapat pelatihan akan memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2014) mengenai "*The Impact of Training and Development on Employees and Productivity A Case Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*" menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas karyawan.

Fatria (2008), Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Gedong Kuning di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap prestasi kerja.

Wasilawati (2013), Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah jumlah seluruh Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 25 orang. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda, dan proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Penelitian ini mengemukakan bahwa masing-masing variabel pengawasan dan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja, dan variabel pengawasan dan disiplin secara simultan beramasama mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja. Variabel prestasi kerja koordinator statistik kecamatan mempunyai hubungan terhadap kinerja BPS dengan tingkat keeratan cukup baik karena masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja BPS seperti prestasi kerja bagian/seksi-seksi lain dari BPS selain KSK.

Asmawar (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian mengemukakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Disiplin terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan. Kompensasi dan pengawasan terhadap Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Kompensasi dan Pengawasan akan

berpengaruh positif dan signifikan secara langsung pada Kinerja hanya melalui disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Barak (2014) mengenai "*The Impact of Supervision on Worker Outcomes: A meta-analysis*". Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Apenteng (2012) mengenai "*The Effect of Supervision on Staff Performance in GA South Municipal Education Directorate*". Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi karyawan.

Suprihatiningrum (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). Penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, Tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Saani (2013). *Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*. Responden penelitian adalah 103 guru di daerah Ashaiman, Ghana, yang dipilih secara random. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dan Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, pengawasan, dan kepuasan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja guru secara tidak langsung. Kinerja guru bisa meningkat. Jika guru-guru merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan maka kepuasan pekerjaan akan tercapai dan akhirnya meningkatkan kinerja pekerjaannya.

Javeed, dkk (2013), *Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, loyalitas kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat turnover.

Sambodja (2012), *Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Petugas Sensus Pertanian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang*. Penelitian dilakukan terhadap 50 orang mitra statistik yang dipilih secara cak dari 120 mitra statistik. Analisis regresi digunakan untuk melihat tingkat perkembangan produktifitas kerja dengan adanya pelatihan dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengawasan terhadap produktifitas kerja secara simultan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka dapat disusun persamaan dan perbedaan yang dilakukan peneliti dengan peneliti terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti Terdahulu	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Marlia (2007)	X1 : Pelaksanaan Diklat Y : Prestasi Kerja	Pendidikan dan pelatihan berperan positif terhadap prestasi kerja karyawan atau mempunyai hubungan yang kuat diantara kedua variabel tersebut.
2.	Permitasari (2012)	X1 : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Dimensi pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Erlina Hariawati (2009)	X1 : Pelatihan Y : Prestasi Kerja	Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.
4.	Indra Fatria (2008)	X1: Pengawasan Y: Prestasi Kerja	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap prestasi kerja

No	Peneliti Terdahulu	Variabel Penelitian	Kesimpulan
5.	Wasilawati (2013)	X1 : Pengawasan X2 : Disiplin Kerja X3 : Prestasi Kerja KSK Y : Kinerja BPS	Pengawasan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja, dan pengawasan dan disiplin secara simultan berama-sama mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja Koordinator Statistik Kecamatan mempunyai hubungan terhadap kinerja BPS dengan tingkat keamatan cukup baik karena masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja BPS.
6.	Uzma Hafeez (2015)	X1 : <i>Training</i> Y : <i>Employees Performance</i>	Ada hubungan positif yang signifikan mengungkapkan bahwa karyawan yang mendapat pelatihan akan memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih baik.
7.	Neelam Tahir (2014)	X1 : <i>Training and Development</i> Y1 : <i>Employee Productivity</i> Y2: <i>Employee Performance</i>	Ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas dan prestasi kerja pegawai
8.	Asmawar (2014)	X1: Kompensasi X2: Pengawasan Z : Kinerja Pegawai Y : Disiplin Pegawai	Kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin secara positif dan signifikan baik secara parsial; Disiplin terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan; Kompensasi dan pengawasan terhadap Kinerja secara positif dan signifikan; dan Kompensasi dan Pengawasan akan berpengaruh secara langsung pada Kinerja hanya melalui Disiplin, maka Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan
9.	Barak, M.E.M., Travis, D.J., Pyun, H., & Xie, B. (2009)	X1 : Pengawasan Y : Prestasi Karyawan	Dimensi pengawasan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan
10.	Joyce Osae Apenteng (2012)	X1 : <i>Supervision</i> Y : <i>Job Performance</i>	Pengawasan mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi karyawan.

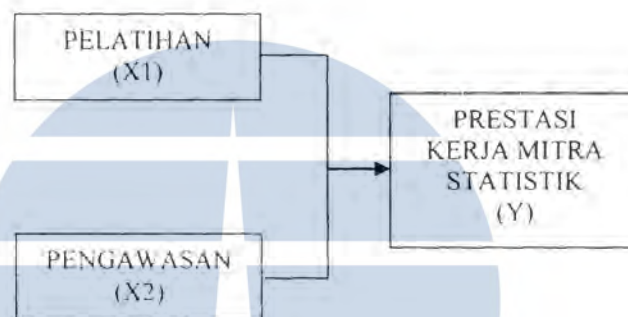
No	Peneliti Terdahulu	Variabel Penelitian	Kesimpulan
11.	Suprihatiningrum (2012)	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Tingkat Stres X4: Kondisi Fisik Pekerjaan X5: Sistem Kompensasi X6 : Desain Pekerjaan Y: Prestasi Kerja	Motivasi, Kepuasan Kerja, Tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah baik secara parsial maupun secara bersama-sama.
12.	Abdul -Jaleel Saani (2013)	X1 : <i>Compensation</i> X2 : <i>Supervision</i> Z : <i>Satisfaction</i> Y : <i>Work Performance</i>	Kompensasi, pengawasan, dan kepuasan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja guru secara tidak langsung. Kinerja guru bisa meningkat. Jika guru-guru merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan maka kepuasan pekerjaan akan tercapai dan akhirnya meningkatkan kinerja pekerjaannya.
13.	Masooma Javed, Rifat Balouch, Fatima Hassan (2014)	X1 : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Employee Performance und Turnover Intentions</i>	Terdapat hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, loyalitas kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat <i>turnover</i>
14.	Edy Sambodja (2012)	X1 : Pelatihan X2 : Pengawasan Y : Produktifitas Kerja	Ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap Produktifitas Kerja.
14.	Khairul Achir Lubis (2008)	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Ariyon Stefen Ndun, SE (2010)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi Y1: Komitmen Organisasi Y2: Prestasi Kerja	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan

Penulis akan meneliti Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, Terhadap Prestasi Kerja Mitra Statistik PBDT 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidimpuan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya dengan menggabungkan variabel-variabel pada penelitian sebelumnya.

### C. KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan tinjauan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

#### Hubungan Antar Variabel

##### Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Terdapat hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja. Marlia (2007), menunjukkan kekuatan hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja. Dari analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi prestasi kerja, maka disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafeez (2015) mengenai "*Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*" menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pelatihan

dan prestasi karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pegawai yang mendapat pelatihan akan memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih baik.

Hariawati (2009), Pengaruh pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil perhitungan serta pengujian hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia Tbk Wilayah Medan.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja**

Pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia tetapi juga tergantung dengan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya. Penelitian yang dilakukan Fatria (2008), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap prestasi kerja. Ini berarti korelasi antara variabel pengawasan dan variabel prestasi kerja ada hubungan searah.

Wasilawati (2013), Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan. Penelitian ini mengemukakan bahwa masing-masing variabel pengawasan dan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja, dan variabel pengawasan dan disiplin secara simultan berama-sama mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja. Variabel prestasi kerja koordinator statistik kecamatan mempunyai hubungan terhadap kinerja BPS dengan tingkat kecermatan cukup baik karena masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja BPS seperti prestasi kerja bagian/seksi-seksi lain dari BPS selain KSK.



Demikian juga penelitian yang dilakukan Sambodja (2012), menunjukkan adanya hubungan yang positif dan kuat antara variabel bebas Pelatihan dan Pengawasan terhadap variabel Produktifitas Kerja.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian pada kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja mitra statistik

H2 : Ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik

H3 : Ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik.

#### **E. DEFENISI OPERASIONAL**

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variabel. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu variabel bebas/*independen*, variabel bebas/*independen* yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat/*dependen* (Sugiyono, 2007) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pelatihan (X1) dan pengawasan (X2). Variabel terikat atau *dependen* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas *independen* (Sugiyono, 2007).. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah prestasi kerja. Berikut operasionalisasi variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar mitra statistik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar (Mangkuprawira, 2002:135)	1.Materi	1.Kemudahan materi	Likert
			2.Materi pelatihan sangat membantu dalam kegiatan pendataan	
		2.Sarana	1.Kondisi ruang kelas	Likert
			2.Peralatan selalu tersedia	
		3.Instruktur	1.Penjelasan mudah dimengerti	Likert
			2.Dapat memotivasi	
		4.Metode	1.Metode penyampaian materi	Likert
			2.Metode simulasi role playing objektif	
Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan oleh mitra statistik dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan. (Handoko, 2010:124)	1. Kegiatan supervisi	1.Pengawasan langsung dan tidak langsung	Likert
			2.Pengawasan rutin	
			3.Bimbingan dan arahan dalam pengawasan	
		2.Prosedur kerja	1.Wewenang dan tanggung jawab	Likert
			2.Prosedur cukup jelas	
			3.Prosedur pengawasan membantu mitra memperkecil kesalahan	
3.Tindakan perbaikan	1. Koreksi atas kesalahan	Likert		
	2.membantu dalam tugas selanjutnya			

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Purba, 1998:116)	1.Pencapaian	1. Jumlah pekerjaan sesuai dengan target	Likert
			2. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu	
		2.Kemampuan	1. Pengumpulan data sesuai dengan standart operasional yang ditentukan	Likert
			2. Data yang dihasilkan dengan kesalahan minimum	
		3.Perilaku	1.Ketelitian saat bekerja	Likert
			2. Tanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan	
		4.Hubungan Kerja	1.Komunikasi dengan pengawas jika ada kendala lapangan	Likert
			2. Menjaga kerahasiaan data responden	

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian terhadap substansi tertentu harus memenuhi persyaratan metodologi penelitian sebagai suatu proses yang sistematis, terkendali, kritis, dan analitis seperti telah diuraikan sebelumnya.

Berkaitan dengan kedua syarat tersebut, maka desain penelitian pada umumnya dapat dibagi dalam dua pokok, yaitu konseptualisasi masalah dan operasionalisasi. Kedua pokok tersebut dapat disusun dalam pokok-pokok sebagai berikut :

- a) Latar Belakang Penelitian
- b) Tujuan dan Hipotesis
- c) Kerangka Dasar Penelitian
- d) Penarikan Sampel
- e) Metode Pengumpulan Data
- f) Analisis Data

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah studi kasus dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

## **B. Populasi dan Sampel**

Menurut Istijanto (2010), populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra statistik Pendataan Basis Data Terpadu 2015 Kota Padangsidempuan yang berjumlah 54 orang. Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang maka teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti seluruh populasi mitra statistik Pendataan Basis Data Terpadu 2015 Kota Padangsidempuan menjadi responden.

## **C. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang berisi serangkaian daftar pertanyaan yang dibagikan kepada 54 responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Model skala Likert digunakan untuk mengukur penilaian responden terhadap pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitrastatistik Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

Pengisian instrumen dilakukan oleh pegawai dalam bentuk pernyataan-pernyataan menyangkut indikator dan memiliki lima alternatif jawaban yaitu : SS (Sangat Setuju); S (Setuju); RR (Ragu-ragu); TS (Tidak Setuju); STS (Sangat Tidak Setuju). Untuk pernyataan positif bernilai SS =5, S=4, RR=3, TS=2, dan STS=1, sebaliknya untuk pernyataan negatif bernilai SS=1, S=2, RR=3, TS=4, dan STS=5.

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Data adalah semua keterangan yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen, baik dalam bentuk statistik atau bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data diperoleh dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi (Kuncoro, 2001).

Menurut Indrianto dan Supomo (1999) berdasarkan sumbernya, sumber data umumnya berasal dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (responden).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.

Metode ataupun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi empat macam, yaitu :

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan responden, yaitu dengan daftar pertanyaan untuk diisi dengan keterangan-keterangan oleh responden selama proses wawancara.

2. Observasi

Observasi yaitu dengan mengadakan observasi perilaku dan non perilaku. Observasi perilaku dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pemasaran perusahaan. Sedangkan observasi non

perilaku dilakukan dengan mempelajari catatan dan dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

### 3. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia beserta alasannya.

### 4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, amjalah, jurnal atau berbagai literature lain yang relevan dengan penelitian.

## **E. Uji Instrumen**

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang digunakan (kuesioner) untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan cukup valid dan reliabel. Uji Instrumen yang dilakukan adalah :

### **1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap

butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS

25.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya satu kuesioner penelitian. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel dengan total variabel. Pengujiannya dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 25.0. Uji validitas dengan mengambil 30 responden maka  $df = 30 - 2 = 28$  sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  *Pearson Product Moment* = 0.361 dan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ . Pernyataan kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Hasil perhitungan SPSS, nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pernyataan variabel pelatihan, pengawasan dan prestasi kerja. Berikut uji validitas yang telah dilakukan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Pelatihan	1	0,557	0,361	Valid
	2	0,385	0,361	Valid
	3	0,685	0,361	Valid
	4	0,189	0,361	Tidak Valid
	5	0,792	0,361	Valid
	6	0,473	0,361	Valid
	7	0,659	0,361	Valid
	8	0,141	0,361	Tidak Valid



Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Pengawasan	1	0,732	0,361	Valid
	2	0,532	0,361	Valid
	3	0,755	0,361	Valid
	4	0,557	0,361	Valid
	5	0,470	0,361	Valid
	6	0,550	0,361	Valid
	7	0,730	0,361	Valid
	8	0,541	0,361	Valid
Prestasi Kerja	1	0,431	0,361	Valid
	2	0,512	0,361	Valid
	3	0,448	0,361	Valid
	4	0,181	0,361	Tidak Valid
	5	0,510	0,361	Valid
	6	0,496	0,361	Valid
	7	0,230	0,361	Tidak Valid
	8	0,590	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Dari Tabel 3.1 diperoleh hasil bahwa masing-masing item pernyataan yang valid dari setiap variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga item yang valid tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Untuk variabel pelatihan ada sebanyak 8 (delapan) item pernyataan, setelah uji validitas ternyata hanya ada 6 (enam) item yang valid dan item pernyataan yang tidak valid dibuang namun item yang dibuang tersebut sudah diwakili item pernyataan yang valid. Variabel kepuasan kerja ada sebanyak 8 (delapan) item pernyataan, setelah uji validitas ternyata semua 8 (lima) item valid. Variabel kinerja ada sebanyak 8 (delapan) item pernyataan, setelah uji validitas ternyata hanya ada 6 (enam) item yang valid dan item pernyataan yang tidak valid dibuang namun item yang dibuang tersebut sudah diwakili item pernyataan yang valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu,

walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ .

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2002). Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005).

Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005). Berikut hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.2, 3.3 dan 3.4 berikut ini :

**Tabel 3.2 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,702	8

Berdasarkan Tabel 3.2, diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha 0,702. Oleh karena Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel pelatihan reliabel.

**Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,728	8

Berdasarkan Tabel 3.3, diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha 0,728. Oleh karena Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel pengawasan reliabel.

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,737	8

Berdasarkan Tabel 3.4, diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha 0,737. Karena Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka variabel kinerja reliabel.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner maka selanjutnya adalah menyebarkan kuesioner ke semua responden yang menjadi sampel, yaitu mitra statistik Pendataan Basis Data Terpadu 2015 BPS Kota Padangsidimpuan.

## **F. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

### **2. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan analisis dan uji data sebagai berikut:

## 2.a Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu, dalam kasus ini berdistribusi normal. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tes-tes parametrik untuk uji normalitas dibangun dari distribusi normal. Jika dilihat suatu tabel, misalnya tabel t-tes, pembuatannya mengacu pada tabel normalitas. Dalam pandangan statistik, sifat dan karakteristik populasi adalah terdistribusi secara normal. Dalam pengujiannya digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05 apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa

metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu 1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ), dan 3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ).

Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Sedangkan menurut Sekaran (2002) jika koefisien korelasi antar variabel independen lebih besar dari 0.56 maka dapat dikatakan telah terjadi multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glejser (Ghozali, 2005).

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja mitra statistik ( $Y$ ), dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$Y$  = Prestasi Kerja Mitra Statistik       $a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi pelatihan       $b_2$  = Koefisien regresi pengawasan

$X_1$  = Pelatihan       $X_2$  = Pengawasan

## 2.b. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel

independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu :

a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pelatihan (X1), pengawasan (X2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

b)  $H_1 : b_1 - b_2 \neq 0$  minimal  $b_1 \neq 0$

Artinya : ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pelatihan (X1), pengawasan (X2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

2) Menentukan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### c. Uji T –test

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005). Hipotesis yang dipakai adalah :

- 1)  $H_0 : b_i = 0$ , artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2)  $H_0 : b_i \neq 0$ , artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut

:

- 1) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 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 perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Berdasarkan Undang-undang tersebut, peranan yang harus dijalankan BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Secara struktur organisasi, sesuai Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 dan Surat Keputusan Kepala BPS Nomor 003 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata

Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah, telah ditentukan susunan organisasi Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan terdiri dari:

a. Kepala

Kepala Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan mempunyai tugas memimpin Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan dalam menjalankan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik.

b. Subbagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas mengkoordinasikan, pembinaan dan pengendalian terhadap program, administrasi dan sumber daya di lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

c. Seksi Statistik Sosial

Seksi Statistik Sosial mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang statistik sosial di Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

d. Seksi Statistik Produksi

Seksi Statistik Produksi mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang statistik produksi di Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

e. Seksi Statistik Distribusi

Seksi Statistik Distribusi mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang statistik distribusi di Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

f. Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik

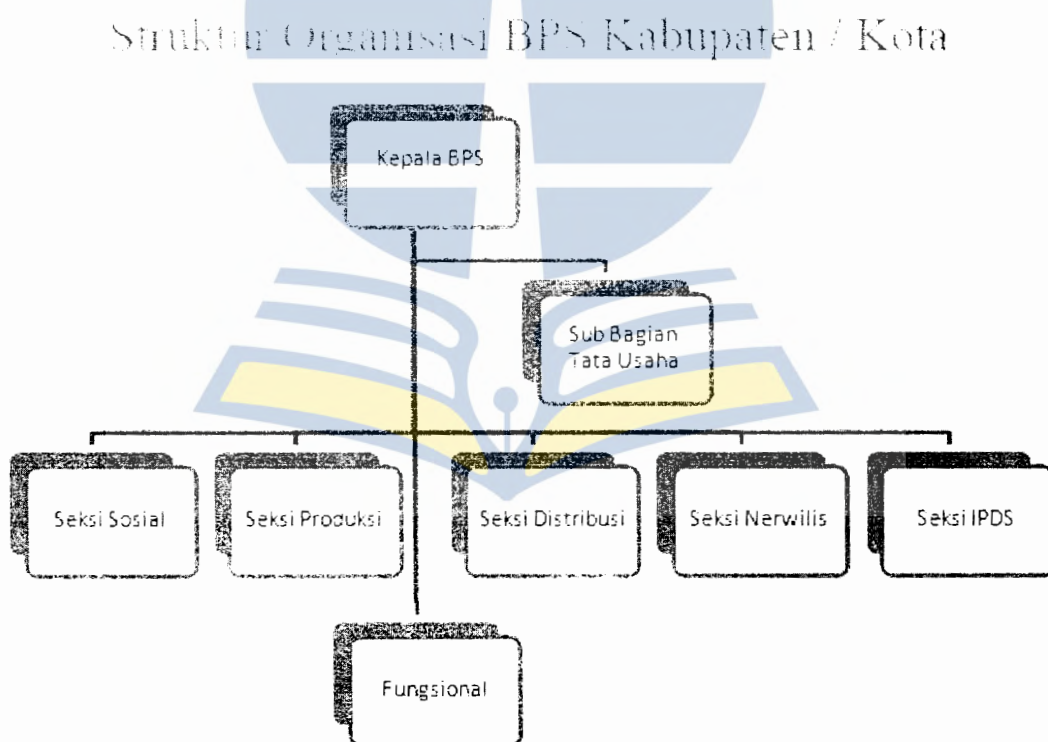
Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang neraca dan analisis statistik di Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

g. Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik

Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan pengolahan, diseminasi dan pelayanan bagi konsumen data di Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Secara rinci bagan organisasi BPS Kota Padangsidempuan sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota**

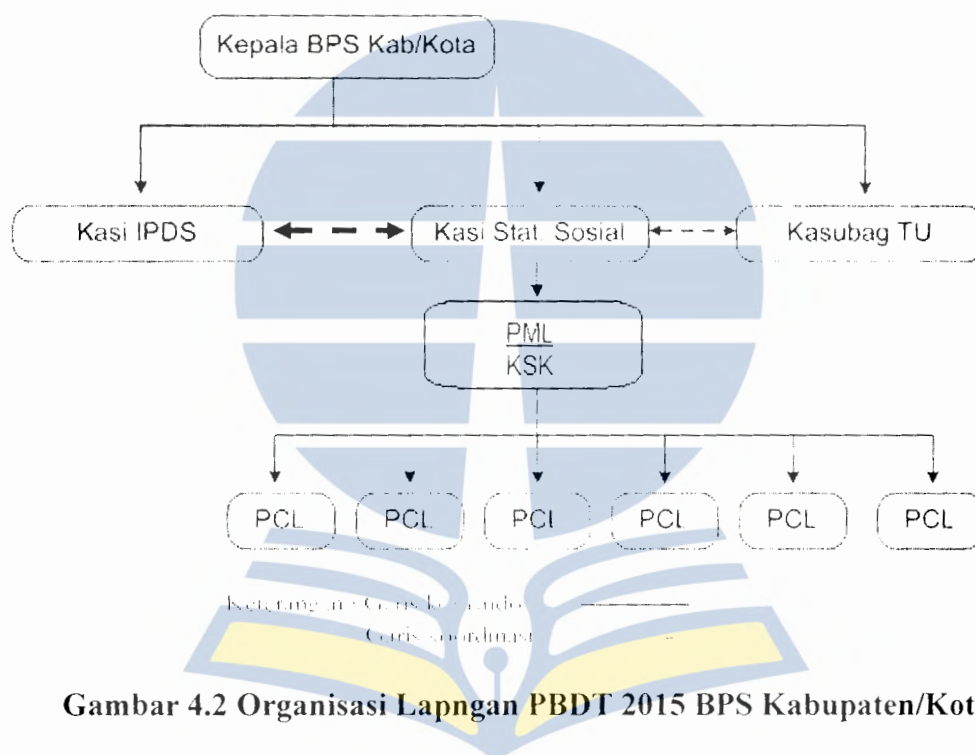
BPS Kabupaten/Kota sebagai perwakilan BPS di daerah mempunyai peranan yang sama seperti halnya BPS RI atau BPS Propinsi. Dengan jumlah pegawai yang terbatas BPS Kabupaten/Kota tetap berkewajiban untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Dalam rangka memenuhi kewajiban penyediaan data tersebut, maka untuk pekerjaan-pekerjaan yang skalanya besar (misal: sensus) atau kegiatan *ad hoc* yang tidak memungkinkan dikerjakan seluruhnya oleh pegawai Badan Pusat Statistik, maka dilakukan perekrutan mitra petugas lapangan yang lazim disebut mitra statistik.

Perekrutan mitra statistik ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1970 tentang Pelaksanaan Sensus Penduduk 1971 Pasal 4 ayat 3 yang menyatakan “ Mengingat terbatasnya jumlah tenaga yang tersedia pada kantor-kantor Sensus dan Statistik di daerah-daerah, maka untuk membantu pengawasan dan pemeriksaan diman perlu akan ditunjuk petugas di luar Kantor Sensus dan Statistik”.

Pendataan Basis Data Terpadu 2015 merupakan kegiatan *ad hoc* BPS yang bertujuan untuk menghasilkan sistem basis data mikro program perlindungan sosial. Sistem basis data ini akan berisi siapa dan dimana calon penerima bantuan sosial, baik rumah tangga, keluarga maupun anggota rumah tangga/keluarga, dilengkapi dengan keterangan sosial ekonomi. Oleh karena kegiatan PBDT 2015 adalah kegiatan *ad hoc*, sehingga BPS Kota Padangsidimpuan melakukan perekrutan mitra statistik pendata lapangan (PCL).

Berdasarkan organisasi lapangan yang telah ditentukan, penanggung jawab teknis kegiatan PBDT 2015 di BPS Kabupaten/Kota adalah Kepala Seksi Statistik Sosial yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota. Kepala

Seksi Statistik Sosial harus memastikan bahwa kegiatan PBDT yang dimulai dari proses rekrutmen petugas mitra statistik sampai dengan akhir kegiatan pengumpulan data PBDT 2015 berjalan lancar dan sesuai prosedur. Untuk itu Kepala Seksi Statistik Sosial harus melakukan koordinasi dengan Kepala Seksi IPDS dan Kasubbag Tata Usaha. Berikut adalah gambar organisasi lapangan kegiatan PBDT 2015 di BPS Kabupaten/Kota:



Kegiatan PBDT di Padangsidimpuan dilaksanakan di semua kecamatan yang terdiri dari 6 kecamatan. Perekrutan sejumlah mitra statistik dilakukan di masing-masing kecamatan dengan mempertimbangkan jumlah rumah tangga hasil pendataan perlindungan sosial tahun 2011 yang lewat. Berikut adalah tabel jumlah mitra statistik PBDT 2015 di Kota Padangsidimpuan:

**Tabel 4.1. Jumlah Mitra Statistik PBDT 2015 Kota Padangsidimpuan**

Kecamatan	Jumlah Mitra
Padangsidimpuan Selatan	15
Padangsidimpuan Batunadua	7
Padangsidimpuan Hutaimbaru	6
Padangsidimpuan Tenggara	10
Padangsidimpuan Angkola Julu	4
Padangsidimpuan Utara	12
Jumlah	54

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Padangsidimpuan, 2015

Setiap melakukan kegiatan sensus/survei, Badan Pusat Statistik selalu mengadakan pelatihan mengenai kegiatan sensus/survei terkait. Peserta pelatihan adalah semua petugas yang terlibat dalam kegiatan sensus/survei tersebut.

Sesuai dengan faktor-faktor keefektifan pelatihan menurut Hasibuan (2002: 75-76) yaitu sarana pelatihan, pelatih (instruktur), materi pelatihan, metode-metode pelatihan, dan peserta maka untuk pelatihan petugas Pendataan Basis Data Terpadu 2015 BPS Kota Padangsidimpuan sesuai dengan wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Seksi Statistik Sosial selaku penanggung jawab teknis kegiatan adalah sebagai berikut:

1. Sarana pelatihan

BPS Kota Padangsidimpuan berupaya agar kegiatan pelatihan berlangsung efektif. Pelatihan PBDT 2015 BPS kota Padangsidimpuan diadakan di hotel Natama Padangsidimpuan pada tanggal 8 Juni 2015 sampai dengan 12 Juni 2015 yang dibagi dalam 2 gelombang yaitu gelombang 1 tanggal 8 Juni sampai dengan 10 Juni dengan peserta 31 orang dan gelombang 2 tanggal 10 Juni sampai dengan 12 Juni 2015 dengan peserta juga 31 orang. Total peserta pelatihan adalah 62 orang dengan rincian 54 orang petugas pendata lapangan (PCL) dan 8 orang pengawas lapangan (PML).

Tempat pelatihan sengaja dipilih oleh BPS Kota Padangsidimpuan bertempat di hotel Natama dengan mempertimbangkan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung diselenggarakannya pelatihan. Hotel Natama merupakan salah satu hotel berbintang di Padangsidimpuan yang menyediakan fasilitas *meeting room* yang memungkinkan terselenggaranya pelatihan dengan lancar dan nyaman. Selain itu juga lokasi Hotel Natama berada di pusat kota Padangsidimpuan sehingga mudah untuk diakses oleh peserta pelatihan.

## 2. Pelatih (Instruktur) Pelatihan

Instruktur pelatihan harus memiliki kesiapan untuk menyajikan materi pelatihan secara keseluruhan dengan baik. Oleh karenanya sebelum layak mengajar, dilakukan pelatihan berjenjang terlebih dahulu kepada instruktur yang terdiri dari pelatihan instruktur utama, instruktur nasional, dan instruktur daerah. Instruktur utama melatih instruktur nasional, dan instruktur nasional melatih instruktur daerah. Ada nilai yang harus dilewati oleh setiap instruktur sehingga dianggap layak untuk mengajar. Penilaian ini dilihat dari aspek kemampuan mengajar, kemampuan berkomunikasi, kemampuan pemahaman materi, dan stabilitas emosi.

## 3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang disampaikan berkaitan dengan kegiatan Pendataan Basis Data Terpadu 2015 meliputi penjelasan umum, metodologi dan mekanisme lapangan, dan tata cara pengisian dokumen PBDT 2015. Diakhir sesi pelatihan dilakukan *role playing* dan ujian tertulis untuk melihat sejauh mana pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan. Materi pelatihan ini merupakan materi

yang standart yang secara keseluruhan telah disusun oleh Badan Pusat Statistik dan telah melalui tahap uji coba dan diskusi sebelumnya.

#### 4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dilakukan adalah *group training* yaitu metode pelatihan yang melibatkan lebih dari satu orang anggota pelatihan dengan materi yang sama pada waktu yang bersamaan. Sistem pembelajaran yang dilakukan pada saat pelatihan adalah kombinasi dari *lecture*, dan *role playing*. Oleh karenanya selain penyampaian materi dilakukan dengan teknik seperti kuliah dengan presentase atau ceramah yang dilanjutkan dengan diskusi, juga dilakukan simulasi dimana peserta diminta untuk memerankan jabatan atau posisi sebagai petugas lapangan yang bertugas untuk mendapatkan data dari responden.

#### 5. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan adalah mitra statistik yang mendaftar sebagai calon petugas PBDT 2015 dan telah lolos tahap seleksi administrasi. Seleksi awal berupa administrasi dilakukan untuk membatasi dan menyeragamkan kemampuan awal petugas PBDT karena syarat administrasi adalah berpendidikan minimal SMA/ sederajat dan diutamakan pernah/berpengalaman mengikuti kegiatan pendataan sensus/survei BPS.

Badan Pusat Statistik menyadari bahwa mitra statistik merupakan ujung tombak BPS dalam rangka mencapai visi BPS “Penyedia Data Berkualitas Untuk Semua”. Oleh karenanya, peningkatan prestasi kerja mitra statistik tidak hanya dilakukan melalui kegiatan pelatihan akan tetapi juga melalui dan pengawasan yang ketat. Pengawasan yang dilakukan bukan saja pengawasan langsung oleh pengawas lapangan yang menjadi bagian dari tim kerjanya akan tetapi juga BPS melakukan



pengawasan berjenjang mulai dari pengawas lapangan dalam tim, pengawasan melalui Koordinator Statistik Kecamatan (KSK), pengawasan dari BPS Kabupaten/Kota, pengawasan dari BPS Propinsi, dan lain-lain.

Pengawas lapangan mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat besar. Pengawas harus menciptakan dan memelihara suasana kerjasama yang kondusif untuk saling mengisi dan tukar pengalaman, sehingga hasil kerja semakin baik. Setiap permasalahan yang timbul dibahas dan diambil jalan penyelesaiannya. Setiap permasalahan dan kendala merupakan bahan evaluasi yang penting.

Pada dasarnya petugas pengawas lapangan mempunyai wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Seorang pengawas lapangan akan membawahi sekitar 6-8 mitra statistik pendata lapangan.
- b. Mengikuti pelatihan petugas lapangan PBDT 2015.
- c. Mengkoordinir pelaksanaan pendataan pada semua mitra statistik pendata lapangan yang menjadi tanggungjawabnya.
- d. Mendampingi mitra statistik pendata lapangan untuk melakukan pendataan pada awal pelaksanaan pendataan.
- e. Mengawasi pelaksanaan lapangan.
- f. Membantu memecahkan masalah yang ditemui mitra statistik pendata lapangan dalam pelaksanaan pendataan.
- g. Mengkoordinir pertemuan mitra statistik pendata lapangan.
- h. Memeriksa hasil pendataan yang diserahkan mitra statistik pendata lapangan.
- i. Melakukan pengecekan lapangan untuk setiap mitra statistik pendata lapangan.

Metode pengawasan yang digunakan untuk mengukur kegiatan PBDT 2015 adalah selain metode laporan lisan dan tertulis melalui rapat-rapat juga dengan metode observasi lapangan yaitu pengawasan yang dilakukan dengan menilai secara langsung pekerjaan mitra statistik dan dapat dilakukan dengan berjalan keliling, menyatakan sendiri apa yang terjadi dan mengajukan pertanyaan langsung kepada para mitra statistik.

Kegiatan pengawasan yang dilakukan dimaksudkan untuk mencegah dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Dengan demikian maka pengawasan harus benar-benar mendapatkan perhatian para Pimpinan karena sistem pengawasan yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mitra statistik yang baik pula.

## **B. Profil Responden**

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 30 kuesioner kepada mitra statistik PBDT BPS Kabupaten Tapanuli Selatan untuk keperluan uji validasi dan 54 kuesioner untuk mitra statistik PBDT BPS Kota Padangsidimpuan. Penyebaran kuesioner kepada mitra statistik PBDT BPS Kabupaten Tapanuli Selatan yang berkantor di Kota Padangsidimpuan dilakukan dengan perantara salah satu pegawai BPS Kabupaten Tapanuli Selatan yang melakukan wawancara langsung terhadap responden dan kuesioner yang ditujukan kepada mitra statistik PBDT BPS Kota Padangsidimpuan dilakukan dengan wawancara langsung oleh peneliti.

Dari 54 kuesioner yang disampaikan kepada para mitra statistik PBDT BPS Kota Padangsidimpuan, diperoleh jawaban yang baik yaitu keseluruhan kuesioner yang 54 kuesioner sehingga *response rate* terhadap kegiatan pengumpulan data ini adalah 100 persen.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti seluruh populasi mitra statistik Pendataan Basis Data Terpadu 2015 Kota Padangsidimpuan menjadi objek penelitian / responden sebanyak 54 orang. Adapun profil responden sebanyak 54 orang adalah sebagai berikut.

### 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
Laki-laki	16	30
Perempuan	38	70
Total	54	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Berdasarkan data yang diolah terhadap 54 responden terdapat 16 orang (30%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 38 orang (70%) yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mitra statistik yang direkrut oleh Badan Pusat Statistik kebanyakan adalah perempuan. Hal ini dimungkinkan karena tingkat ketelitian perempuan dalam melakukan pendataan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Dan juga disebabkan karena kegiatan PBDT 2015 sifatnya *adhoc* sehingga bukan merupakan pekerjaan tetap bagi mitra statistik sedangkan laki-laki pada umumnya mencari pekerjaan tetap sehingga menjadi mitra statistik bukan menjadi pilihan utama mereka.

### 2. Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Menjadi Mitra BPS

Jumlah responden berdasarkan pengalaman menjadi mitra dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Menjadi Mitra**

Pengalaman	Frekuensi	(%)
< 4 Tahun	34	63
4-8 Tahun	12	22
>8 Tahun	8	15
Total	54	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Profil responden berdasarkan pengalaman menjadi mitra BPS adalah sebagian besar berpengalaman selama < 4 tahun sebanyak 34 orang (63%). Untuk yang berpengalaman 4-8 tahun dan > 8 tahun masing-masing 12 orang (22%) dan 8 orang (15). Hal ini terjadi karena untuk perekrutan mitra statistik, Badan Pusat Staistik menetapkan persyaratan berpengalaman melakukan pendataan khususnya pendataan BPS.

### 3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	(%)
SLTA/ sederajat	41	76
Diploma(D1-D3)	1	2
S1	12	22
Total	54	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagian besar berpendidikan SLTA/ sederajat yaitu sebanyak 41 orang (76%). Untuk yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang (22%), sedangkan mitra yang berpendidikan Diploma (D1-D3) sebanyak 1 orang (2). Hal ini terjadi karena untuk perekrutan mitra statistik, Badan Pusat Staistik menetapkan persyaratan berpengalaman.

### C. Analisa Deskripsi Variabel

Penelitian ini ada tiga variabel yaitu pelatihan, pengawasan dan prestasi kerja. Dari jawaban responden pada kuesioner maka diperoleh data yang akan diolah dengan program SPSS Versi 25.0. Data mentah yang telah diolah akan bisa menjelaskan indikator dari setiap variabel. Penentuan skor dari setiap jawaban responden sebagai berikut:

- a. Pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1
- b. Pernyataan dengan jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2
- c. Pernyataan dengan jawaban Ragu-ragu (R) diberikan skor 3
- d. Pernyataan dengan jawaban setuju (S) diberikan skor 4
- e. Pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 5

Berikut deskriptif dari masing-masing variabel penelitian sesuai dengan jawaban responden :

#### 1. Penjelasan Responden Terhadap Pelatihan

Variabel pelatihan terdiri dari 6 (enam) pernyataan-pernyataan tentang pelatihan. Berikut disajikan dalam tabel 4.5 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel pelatihan :

**Tabel 4.5 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Dimensi	Indikator Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban									
		S	T	S	%	R	%	S	%	SS	%
Materi	X <sub>11</sub> Materi pelatihan mudah dimengerti	0	0	5	9	13	24	32	60	4	7
	X <sub>12</sub> Materi pelatihan yang diberikan sangat membantu dalam kegiatan pendataan	0	0	0	0	1	2	16	30	37	68

Dimensi	Indikator Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban									
		S	T	S	%	T	%	R	%	S	%
Sarana	X <sub>13</sub> Kondisi ruang kelas mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan	0	0	0	0	2	16	42	78	10	19
Instruktur	X <sub>14</sub> Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas	0	0	0	0	7	13	40	74	7	13
	X <sub>15</sub> Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik	0	0	0	0	12	22	37	69	5	9
Metode	X <sub>16</sub> Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan	0	0	0	0	1	2	37	69	16	30

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa untuk variabel X<sub>11</sub> (Materi pelatihan mudah dimengerti) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 9%, Ragu-ragu 24%, setuju 60%, dan sangat setuju 7%. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan mudah dimengerti oleh mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 67%. Hal ini disebabkan oleh mayoritas mitra statistik yang mengikuti pelatihan PBDT 2015 adalah mitra statistik yang sudah berpengalaman dalam kegiatan BPS sehingga konsep dan defenisi yang biasa digunakan sudah dikenal oleh mitra statistik.

Namun demikian masih ada 24% peserta pelatihan yang menjawab ragu-ragu bahwa materi pelatihan mudah dimengerti. Ketika ditanyakan alasannya kepada peserta pelatihan hal ini disebabkan walaupun peserta pelatihan adalah mitra statistik yang pernah mengikuti/berpengalaman dalam kegiatan sensus/survei BPS akan tetapi kasus atau permasalahan yang muncul pada saat pelaksanaan lapangan sangat beragam sehingga peserta pelatihan merasa ragu akan pemahaman materi yang diperoleh belum

tentu sesuai dengan prakteknya di lapangan. Oleh karenanya BPS juga memberikan beberapa penegasan terkait dengan kasus-kasus yang dihadapi di lapangan.

Variabel  $X_{12}$  (Materi pelatihan yang diberikan sangat membantu dalam kegiatan pendataan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 2%, setuju 30%, dan sangat setuju 68%. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan sangat membantu dalam kegiatan pendataan mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 98%. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang dilakukan memberikan konsep dan definisi yang digunakan pada PBDT 2015 dan tata kerja yang dilakukan pada pendataan.

Variabel  $X_{13}$  (Kondisi ruang kelas mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 16%, setuju 78%, dan sangat setuju 19%. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi ruang kelas mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 96%. Hal ini disebabkan karena untuk setiap pelatihan yang dilakukan oleh BPS ada standar pelayanan yang harus dipenuhi. Untuk daerah yang memiliki hotel bintang maka pelatihan dilakukan pada tempat tersebut sehingga kondisi ruangan yang dipakai dapat terjamin kualitasnya.

Variabel  $X_{14}$  (Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 13%, setuju 74%, dan sangat setuju 13%. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas kepada mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 87%. Hal ini

disebabkan karena setiap instruktur sudah mengikuti pelatihan instruktur terlebih dahulu dan dibekali dengan kualifikasi pengalaman mengajar.

Variabel  $X_{15}$  (Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 22%, setuju 69%, dan sangat setuju 9%. Hal ini menunjukkan bahwa Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan agar bekerja lebih baik karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 78%. Hal ini disebabkan karena mitra statistik tidak cukup dibekali dengan konsep dan definisi pendataan akan tetapi juga harus diberikan motivasi bahwa capaian pekerjaan yang baik bukan saja bermanfaat saat ini akan tetapi akan berdampak untuk pekerjaan seterusnya.

Variabel  $X_{16}$  (Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 2%, setuju 69%, dan sangat setuju 30%. Hal ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan dalam menyerap materi yang diberikan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 98%. Hal ini disebabkan karena metode pelatihan yang dilakukan bukan hanya teori saja akan tetapi dilakukan *role playing* simulasi pendataan sehingga teori yang diberikan dapat lebih mudah diserap oleh mitra statistik.

## **2. Penjelasan Responden Terhadap Pengawasan**

Variabel pengawasan terdiri dari 8 (delapan) pernyataan-pernyataan tentang pengawasan. Berikut disajikan dalam Tabel 4.6 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel pengawasan:



**Tabel 4.6 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

Dimensi	Indikator Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban									
		S T S	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
Kegiatan Supervisi	X <sub>21</sub> Pengawas telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi mitra statistik secara sidak maupun terencana	0	0	1	2	5	9	45	83	3	6
	X <sub>22</sub> Pengawas melakukan pengawasan secara rutin	0	0	4	7	7	13	30	56	13	25
	X <sub>23</sub> Pengawas melakukan pengawasan dengan memberitahukan jika terdapat kesalahan dalam bekerja	0	0	1	2	2	4	42	78	9	16
Prosedur kerja	X <sub>4</sub> Wewenang dan tanggung jawab pengawas sudah jelas	0	0	0	0	0	0	52	96	2	4
	X <sub>5</sub> Prosedur kerja sudah jelas sehingga mudah dipahami oleh mitra statistik	0	0	0	0	12	22	39	72	3	6
	X <sub>6</sub> Prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan mitra statistik bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja	0	0	0	0	12	22	37	69	5	9
Tindakan perbaikan	X <sub>7</sub> Koreksi langsung yang dilakukan pada saat pengawasan membantu mitra statistik dalam melaksanakan pendataan selanjutnya	0	0	0	0	1	2	42	78	11	20
	X <sub>8</sub> Tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas dilakukan oleh pengawas secara objektif kepada setiap mitra statistik	0	0	1	2	12	22	37	69	4	7

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa untuk variabel X<sub>21</sub> (Pengawas telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi pegawai secara sidak maupun terencana) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 2%, ragu-ragu 9%, setuju 83%, dan sangat setuju 6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawas telah

melakukan pengawasan secara langsung mendatangi mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan secara tidak terencana karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 89%. Variabel X<sub>22</sub> (Pengawasan secara rutin dan teratur mengakibatkan mitra statistik merasa sangat diawasi dan ingin bekerja dengan baik) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 7%, Ragu-ragu 13%, setuju 56%, dan sangat setuju 24%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan secara rutin dan teratur mengakibatkan mitra statistik PBDT 2015 merasa sangat diawasi dan ingin bekerja dengan baik karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 80%. Hal ini disebabkan karena wewenang dan tanggung jawab pengawas adalah termasuk melakukan pengawasan langsung terhadap mitra statistik. Khususnya pada awal pelaksanaan pendataan, pengawas harus mendampingi mitra statistik sehingga pengawas dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang dilakukan oleh mitra statistik.

Variabel X<sub>23</sub> (Pengawas telah melakukan pengawasan dengan membimbing dan memberitahukan jika terdapat kesalahan dalam bekerja) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 2%, ragu-ragu 4%, setuju 78%, dan sangat setuju 16%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawas telah melakukan pengawasan dengan membimbing dan memberitahukan kepada mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan jika terdapat kesalahan dalam bekerja karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 94%. Hal ini disebabkan karena pada saat pengawas mendampingi mitra statistik maka akan terlihat kekurangan/kelemahan mitra statistik tersebut. Tugas pengawas adalah memberitahukan kesalahan tersebut sehingga dapat diperbaiki dan tidak terulang kembali.

Variabel  $X_{24}$  (Wewenang dan tanggung jawab dalam tugas sudah jelas sehingga dalam pelaksanaan tidak menimbulkan keraguan mitra statistik) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 0%, setuju 96%, dan sangat setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa wewenang dan tanggung jawab dalam tugas sudah jelas sehingga dalam pelaksanaan tidak menimbulkan keraguan mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju sangat tinggi yaitu 100%. Hal ini disebabkan karena pada saat pelatihan sudah disampaikan mengenai wewenang dan tanggung jawab masing-masing petugas baik pendata lapangan maupun pengawas lapangan sehingga pada saat pelaksanaan lapangan masing-masing petugas sudah mengetahui wewenangnya masing-masing.

Variabel  $X_{25}$  (Prosedur kerja sudah jelas dan mudah dipahami oleh mitra statistik) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 22%, setuju 72%, dan sangat setuju 6%. Hal ini menunjukkan bahwa Prosedur kerja sudah jelas dan mudah dipahami oleh mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 78%. Variabel  $X_{26}$  (Prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan mitra statistik bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 22%, setuju 69%, dan sangat setuju 9%. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 78%. Hal ini disebabkan karena pada saat pelatihan sudah disampaikan mengenai prosedur kerja yang harus dilakukan baik secara teori maupun praktek. Prosedur kerja yang

digunakan sebelumnya juga telah dilakukan uji coba sehingga tahapan-tahapan prosedurnya sudah dirancang sedemikian sehingga dapat mengefektifkan dan memudahkan pelaksanaan pendataan.

Namun demikian masih ada 22% peserta pelatihan yang menjawab ragu-ragu bahwa prosedur kerja sudah jelas ( $X_{25}$ ) dan  $X_{26}$  (Prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan mitra statistik bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja. Ketika ditanyakan alasannya kepada peserta pelatihan hal ini disebabkan walaupun peserta pelatihan adalah mitra statistik yang pernah mengikuti/berpengalaman dalam kegiatan sensus/survei BPS akan tetapi kasus atau permasalahan yang muncul pada saat pelaksanaan lapangan sangat beragam sehingga peserta pelatihan merasa ragu akan prosedur kerja yang telah ditentukan belum tentu sesuai dengan prakteknya di lapangan. Oleh karenanya BPS juga memberikan beberapa penegasan terkait dengan kasus-kasus yang dihadapi di lapangan.

Variabel  $X_{27}$  (Koreksi langsung yang dilakukan pada saat pengawasan membantu mitra statistik dalam melaksanakan pendataan selanjutnya) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 2%, setuju 78%, dan sangat setuju 20%. Hal ini menunjukkan bahwa koreksi langsung yang dilakukan pada saat pengawasan membantu mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan dalam melaksanakan pendataan selanjutnya karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 98%. Hal ini disebabkan karena pada saat pengawas mendampingi mitra statistik dan mendapati kelemahan/kekurangan mitra statistik maka pengawas bertanggung jawab untuk memberikan koreksi atas kelemahan/kekurangan tersebut. Juga apabila kelemahan/kekurangan ditemukan oleh pengawas bukan pada

saat pengawasan langsung maka pengawas bertanggung jawab untuk melakukan pengecekan lapangan untuk memastikan kebenaran hasil pendataan.

Variabel X<sub>28</sub> (Tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas dilakukan oleh pengawas secara objektif kepada setiap mitra statistik) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 2%, Ragu-ragu 22%, setuju 69%, dan sangat setuju 7%. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas dilakukan oleh pengawas secara objektif kepada setiap mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 76%. Hal ini disebabkan karena mitra statistik terikat oleh kontrak kerja dengan Badan Pusat Statistik. Pelanggaran yang sifatnya ringan dapat dikoreksi dan dibantu penyelesaiannya oleh pengawas. Akan tetapi untuk pelanggaran prosedur yang berakibat fatal terhadap pekerjaan diberikan sanksi sesuai dengan butir-butir perjanjian pada kontrak kerja. Mitra statistik dapat diberhentikan dan memberikan ganti rugi terhadap BPS sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

### 3. Penjelasan Responden Terhadap Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja terdiri dari 8 (delapan) pernyataan-pernyataan tentang prestasi kerja. Berikut disajikan dalam Tabel 4.7 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel prestasi kerja :

**Tabel 4.7 Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Prestasi Kerja (Y)**

Dimensi	Indikator Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban									
		ST	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
Pencapaian	Y <sub>1</sub> Target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik	0	0	0	0	4	7	44	81	6	11

Dimensi	Indikator Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban									
		ST S	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
	Y <sub>2</sub> Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	0	0	0	0	3	6	44	81	7	13
Kemampuan	Y <sub>3</sub> Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan standart operasional yang ditentukan	0	0	0	0	9	17	42	78	3	6
Perilaku	Y <sub>4</sub> Saya selalu bekerja dengan teliti	0	0	0	0	3	6	42	78	9	17
	Y <sub>5</sub> Saya bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan	0	0	0	0	0	0	37	69	17	31
Hubungan kerja	Y <sub>6</sub> Saya menjaga kerahasiaan data responden	0	0	0	0	0	0	42	78	12	22

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa untuk variabel Y<sub>1</sub> (Target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, ragu-ragu 7%, setuju 81%, dan sangat setuju 11%. Hal ini menunjukkan bahwa target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan oleh mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan dengan baik karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 92%. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada mitra statistik sudah diperhitungkan oleh BPS sehingga dapat diselesaikan oleh mitra statistik. Pengawas lapangan juga mempunyai peran untuk mengkoordinir dan memperhatikan capaian target pekerjaan mitra statistik sehingga apabila ada mitra statistik yang capaian target pekerjaannya masih kurang maka pengawas dapat mencari penyelesaiannya.

Variabel Y<sub>2</sub> (Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 6%, setuju 81%, dan sangat setuju 13%. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan kepada mitra statistik PBDT 2015 BPS

Kota Padangsidimpuan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 94%. Hal ini disebabkan oleh lama waktu pendataan yang diberikan kepada mitra statistik sudah diperhitungkan oleh BPS sehingga dapat diselesaikan oleh mitra statistik. Pengawas lapangan juga mempunyai peran untuk mengkoordinir dan memperhatikan capaian target pekerjaan mitra statistik sehingga apabila ada mitra statistik yang capaian target pekerjaannya masih kurang maka pengawas dapat mencari penyelesaiannya.

Variabel  $Y_3$  (Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan standart operasional yang ditentukan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, ragu-ragu 17%, setuju 78%, dan sangat setuju 6%. Hal ini menunjukkan bahwa mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 84%. Hal ini disebabkan karena pengumpulan data sesuai dengan standat operasional yang ditetapkan memudahkan mitra statistik dalam melakukan pendataan.

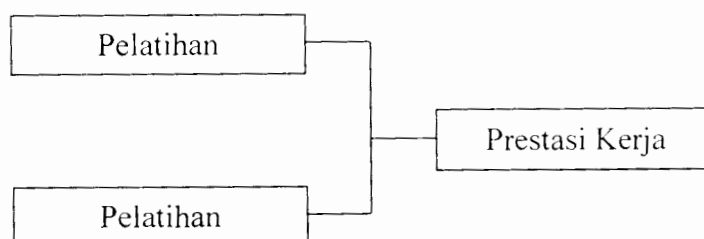
Variabel  $Y_4$  (Saya selalu bekerja dengan teliti) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, Ragu-ragu 6%, setuju 78%, dan sangat setuju 17%. Hal ini menunjukkan bahwa mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan selalu bekerja dengan teliti karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 94%. Hal ini disebabkan karena ketelitian adalah hal yang harus dimiliki oleh mitra statistik. Kekurang telitian menyebabkan mitra statistik akan kesulitan mencapai target pekerjaan karena akan diperlukan pengecekan ulang terhadap hasil pendataan.

Variabel  $Y_5$  (Saya bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, ragu-ragu 0%, setuju

69%, dan sangat setuju 31%. Hal ini menunjukkan bahwa mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan karena responden menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 100%. Hal ini disebabkan karena data yang dihasilkan dari PBDT 2015 akan digunakan oleh pemerintah untuk program-program sosial pemerintah. Kebenaran hasil pendataan menjadi jaminan program-program tersebut tepat sasaran.

Variabel  $Y_6$  (Saya menjaga kerahasiaan data responden) responden menjawab sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, ragu-ragu 0%, setuju 78%, dan sangat setuju 22%. Hal ini menunjukkan bahwa mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan menjaga kerahasiaan data responden karena menjawab setuju dan sangat setuju cukup tinggi yaitu 100%. Hal ini disebabkan karena kerahasiaan data responden adalah bagian tugas BPS yang dilindungi oleh Undang-undang. Mitra statistik sebagai bagian dari BPS juga turut berkewajiban menjaga kerahasiaan data responden. Mitra statistik dapat menjelaskan prosedur, tahapan kegiatan, dan lain-lain kepada pihak lain akan tetapi untuk data individu responden menjadi rahasia dan milik BPS saja.

#### D. Uji Asumsi Klasik



**Gambar 4.3 Diagram Hipotesis**



Berdasarkan diagram hipotesis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

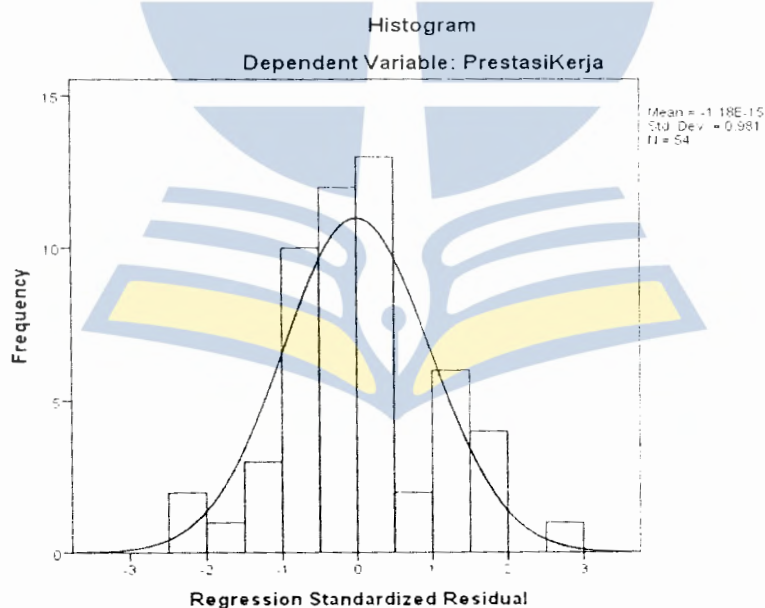
H1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja mitra statistik

H2 : Ada pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik

H3 : Ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik.

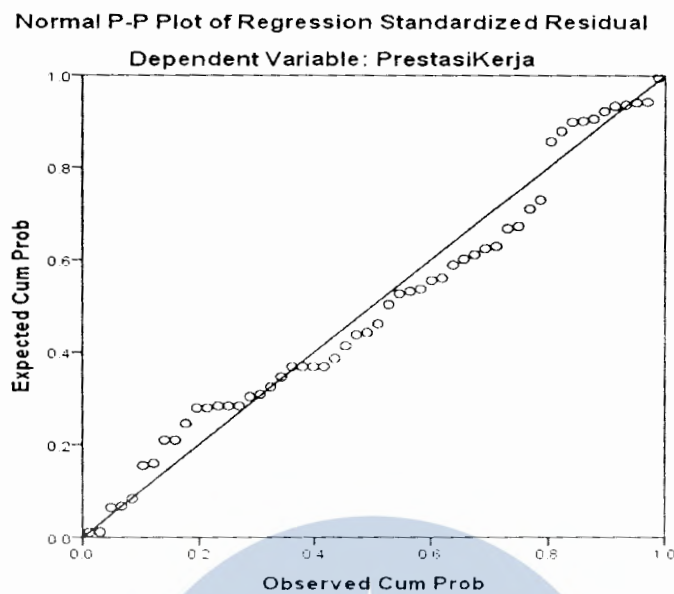
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 4.4 di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



**Gambar 4.4 Histogram Hipotesis**

Pada Gambar 4.4 grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 4.5 Grafik Normal Plot Hipotesis**

Dari grafik 4.4 dan grafik 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi dengan normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Hipotesis**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47791819
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.764

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ) yaitu  $0,764 > 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.9. sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas Hipotesis**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	.761	1.314
Pengawasan	.761	1.314

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ( $Tolerance < 0.10$ ) dan (2) *variance inflation factor* ( $VIF > 10$ ). Berdasarkan Tabel 4.8. terlihat nilai VIF untuk variabel pengawasan lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* nya lebih besar dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat

dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 4.10:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.592	1.639		-2.191	.033
Pelatihan	.239	.064	.522	3.713	.201
Pengawasan	-.037	.052	-.100	-.708	.482

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F

Bentuk pengujian:

$H_0$ :  $b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja.

$H_1$ : minimal satu dari  $b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja.

Pada penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima  $H_0$  bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai probabilitas *Sig* atau ( $Sig > 0,05$ )

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas *Sig* atau ( $Sig < 0,05$ )

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.550	2	39.275	17.303	.000 <sup>a</sup>
	Residual	115.765	51	2.270		
	Total	194.315	53			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.11  $F_{hitung} = 17,303$  dan  $F_{tabel} = 3,18$ , sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dan signifikansi  $F_{hitung}$  adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 5%, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat..

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.381	1.50662

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2015)

Besarnya nilai R square pada tabel (model summary) adalah 0,404. Angka 0,404 berarti 40,40% besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pengawasan

terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya 0,596 atau 59,60% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar variabel ini. Berdasarkan penelitian terdahulu, variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah: disiplin kerja, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

### 3. Uji Koefisien t

#### Hipotesis 1

$H_0: b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja.

$H_1: b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja.

#### Hipotesis 2

$H_0: b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap prestasi kerja.

$H_1: b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap prestasi kerja.

Pada penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $(\alpha) = 5\%$ . Kriteria pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan nilai  $Sig > 0,05$

$H_1$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.399	2.944		2.513	.015
	Pelatihan	.357	.116	.382	3.085	.003
	Pengawasan	.267	.093	.354	2.860	.006

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan sebesar 3,085 dan lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,67528$  dan nilai signifikan pelatihan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan sebesar 2,860 dan lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,67528$  dan nilai signifikan pengawasan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mitra statistik BPS Kota Padangsidempuan.

Dari uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa "Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja mitra statistik. BPS Kota Padangsidempuan" dapat dinyatakan diterima.

Dalam output Tabel 4.13 hasil pengolahan SPSS versi tersebut persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 7,399 + 0,357X_1 + 0,267X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut terlihat bahwa baik koefisien regresi  $X_1$  maupun  $X_2$  bernilai positif yang berarti mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengawasan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja mitra statistik BPS Kota Padangsidempuan.

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan merupakan suatu proses untuk mempelajari dan meningkatkan sikap, kemampuan, keahlian, agar karyawan mampu dan semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Dari hasil penilaian responden tentang variabel pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan mitra statistik BPS Kota Padangsidimpuan menyatakan setuju terhadap penilaian indikator-indikator pelatihan. Penilaian mengenai dimensi materi pelatihan mudah dimengerti menunjukkan bahwa sebagian besar mitra statistik setuju tentang kemudahan materi tersebut. Sedangkan mitra statistik yang menjawab tidak setuju terutama adalah mitra statistik yang masih baru dan belum berpengalaman dalam hal survei-survei BPS. Hal ini ditunjukkan dengan adanya indikator materi pelatihan mudah dimengerti yang menyatakan nilai sangat setuju 7 %, menyatakan setuju 60%, ragu-ragu 24%, dan tidak setuju 9%. Responden yang menjawab ragu-ragu pada umumnya adalah mitra statistik yang sudah berpengalaman dalam kegiatan pendataan Badan Pusat Statistik sehingga mitra statistik tersebut menyadari bahwa kasus yang ditemukan di lapangan sering kali bukan mengenai konsep definisi sensus/survei akan tetapi mengenai subjek/responden yang ditemui. Penilaian mengenai dimensi materi pelatihan juga tercermin dari indikator kegunaan materi pelatihan yang sangat membantu dalam kegiatan pelatihan. Sebagian besar mitra statistik bahkan menjawab sangat setuju terhadap indikator ini dan tidak ada yang menilai tidak setuju terhadap indikator ini. Hal ini disebabkan karena, kegiatan pendataan di BPS sifatnya tidak berkelanjutan atau terus menerus



dilakukan oleh mitra statistik. Sehingga untuk menyegarkan kembali ingatan mitra statistik akan konsep-konsep dan prosedur kerja pendataan diperlukan pelatihan kembali.

Penilaian terhadap tiga dimensi lainnya yaitu sarana dan prasarana pelatihan, instruktur pelatihan, dan metode pelatihan juga menunjukkan bahwa sebagian besar mitra statistik setuju untuk masing-masing indikator. Hal yang menarik adalah tidak ada mitra statistik yang memberikan penilaian tidak setuju terhadap 3 dimensi tersebut meskipun untuk dimensi/indikator kemudahan materi pelatihan ada yang memberikan penilaian tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun instruktur sudah menyampaikan materi dengan jelas dan sarana kelas sudah memadai akan tetapi untuk beberapa mitra statistik khususnya yang masih baru, masih memerlukan penanganan khusus misal: pengawasan yang lebih intensif sehingga materi yang belum sepenuhnya dimengerti pada saat pelatihan dapat dijelaskan lebih khusus kepada mitra statistik tersebut. Khususnya pada awal kegiatan pendataan, mitra statistik tersebut harus didampingi lebih sering oleh pengawasan sehingga kekurangan/kesalahan yang dilakukan mitra statistik tersebut dapat langsung dikoreksi dan tidak berlanjut hingga akhir kegiatan pendataan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan. Hasil ini konsisten dengan pendapat Musanef (1999:60) yang menyatakan prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya organisasi dimana perlu didukung sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlia (2007), Pengaruh Program

Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Hal ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasilawati (2013), Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan, yang menyimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja. Juga penelitaian Edy Sambodja (2012), Pengaru Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Petugas Sensus Pertanian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dean pengawasan secara simultan terhadap produktifitas kerja petugas sensus pertanian.

Demikian juga dengan penelitian Uzma Hafez (2015), *Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaucetical Companies in Karachi, Pakistan)* sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh yaitu sama-sama menyimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat pelatihan akan memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih baik.

## **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja**

Pengawasan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mencegah dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dapat meningkatkan prestasi kerja mitra statistik BPS Kota Padangsidempuan. Hasil ini didukung oleh persepsi responden mengenai indikator-indikator pengawasan. Penilaian mengenai dimensi/indikator kegiatan supervisi menunjukkan bahwa mitra statistik menyadari pentingnya kegiatan

pengawasan. Bahwa pengawasan yang dilakukan secara langsung/tak langsung dan rutin bertujuan bukan untuk menghakimi mitra statistik akan tetapi untuk membimbing sehingga kesalahan pendataan yang disebabkan oleh manusia (*human error*) dapat diminimalisir. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar mitra statistik menjawab setuju untuk tiap indikator-indikator dimensi kegiatan supervisi. Adanya jawaban tidak setuju jika dicermati khususnya diberikan oleh mitra statistik yang sudah berpengalaman lama dalam kegiatan BPS sehingga merasa ada pengawasan maupun tidak berpengaruh besar terhadap pekerjaannya. Penilaian mengenai dimensi prosedur kerja juga menunjukkan bahwa mitra statistik telah memahami prosedur kerja dan menjalankan prosedur dengan baik karena prosedur kerja yang dibuat bertujuan untuk memudahkan mitra statistik saat bekerja. Hal ini terlihat dari mayoritas mitra statistik menjawab setuju untuk masing-masing pertanyaan indikator-indikator pada dimensi ini dan tidak ada yang menjawab tidak setuju untuk masing-masing indikator pada dimensi ini. Sedangkan penilaian untuk indikator tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh mitra statistik, meskipun sebagian besar menjawab setuju, akan tetapi masih ada yang memberikan penilaian tidak setuju. Hal ini sejalan dengan indikator pada dimensi kegiatan supervisi dimana mitra statistik yang telah berpengalaman berpendapat bahwa pengawasan tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Bacal (2005:229) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan adanya pengawasan karyawan dengan melaksanakan pekerjaan sesuai standar. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang

ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standard telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatria (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap prestasi kerja pada taraf signifikan 0,05%. Berdasarkan Correlation diketahui nilai  $r$  sebesar 0,527 yang menunjukkan korelasi antara variabel pengawasan dan prestasi kerja adalah positif. Ini berarti korelasi antara variabel pengawasan dan variabel prestasi kerja ada hubungan searah.

Demikian juga dengan penelitian Joyce Osae Apenteng (2012). *The Effect of Supervision on Staff Performance in GA South Municipal Education Directorate* sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh yaitu sama-sama menyimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara pengawasan dengan prestasi kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada orang tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil ini didukung oleh persepsi responden mengenai indikator-indikator prestasi kerja. Tidak ada mitra statistik yang memberikan penilaian tidak setuju terhadap masing-masing dimensi/indikator prestasi kerja menunjukkan bahwa setiap mitra statistik menyadari bahwa prestasi kerja dipengaruhi indikator-indikator tersebut. Semua mitra statistik memberikan jawaban yang positif untuk dimensi/indikator perilaku dan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing mitra statistik mengakui bahwa

prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh perilaku individu dan kerjasama yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pelatihan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidimpuan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Musanef (1999:60) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi dimana perlu didukung sistem pendidikan yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga pada akhirnya dapat mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

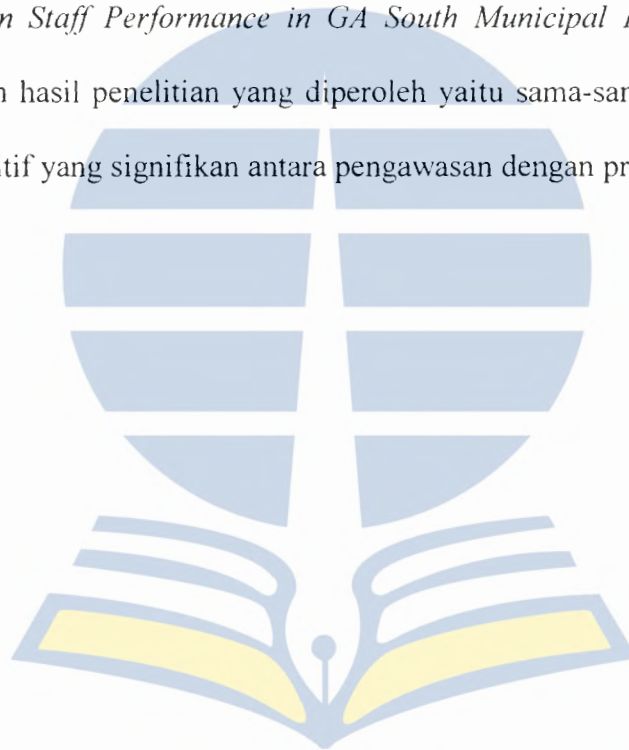
Hasil ini juga konsisten dengan pendapat Zeitz (dalam Baron & Byrne, 1994) yang mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Sehubungan dengan penelitian ini, diperoleh bahwa pelatihan dan pengawasan mempengaruhi prestasi kerja. Pelatihan merupakan salah satu faktor personal yaitu kemampuan dan keterampilan yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan yang diperoleh mitra statistik. Sedangkan pengawasan adalah salah satu faktor organisasional yaitu kualitas pengawasan. Dengan demikian disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian lain yang telah ditentukan. Walaupun

tentunya masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain pelatihan dan pengawasan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambodja (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengawasan mempengaruhi produktifitas kerja petugas sensus pertanian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.

Demikian juga dengan penelitian Joyce Osae Apenteng (2012), *The Effect of Supervision on Staff Performance in GA South Municipal Education Directorate* sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh yaitu sama-sama menyimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara pengawasan dengan prestasi kerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pemb

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan "*Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Mitra Statistik Pendataan Basis Data Terpadu 2015 Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan*" dapat diterima.
2. Penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan dan antara pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan. Semakin meningkat tingkat pelatihan dan pengawasan maka akan semakin meningkat pula tingkat prestasi kerja mitra statistik. Koefisien pelatihan lebih besar dari pengawasan yang berarti pelatihan lebih dominan dalam memberikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja mitra statistik
3. Hasil uji korelasi gabungan antara pelatihan dan pengawasan terhadap prestasi kerja mitra statistik menunjukkan adanya hubungan namun masih ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat menjelaskan prestasi kerja.
4. Hasil uji T menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan masing-masing mempunyai pengaruh parsial terhadap prestasi kerja. Berdasarkan

hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa kedua hipotesis yang menyatakan “*pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan*” dan hipotesis “*pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja mitra statistik PBDT 2015 BPS Kota Padangsidempuan*” dapat dinyatakan diterima.

## **B. Saran**

Saran berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepada Badan Pusat Statistik khususnya Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan diharapkan:
  - a. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh mitra statistik. Tidak terbatas pelatihan mengenai konsep dan defenisi pengumpulan data akan tetapi juga pelatihan mengenai teknik komunikasi dan wawancara untuk meningkatkan kemampuan mitra statistik menggali jawaban responden.
  - b. Dalam rangka meningkatkan mutu pengawasan sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja mitra statistik sangat perlu ditingkatkan pengawasan yang lebih profesional dan melaksanakan pengawasan berjenjang dari awal kegiatan hingga akhir kegiatan.
2. Kepada peneliti yang akan datang diharapkan:
  - a. Mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.



- b. Meningkatkan jumlah besaran sampel yang ada dengan memperluas populasi penelitian sehingga hasil yang diperoleh lebih mewakili kondisi sebenarnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Apenteng, Joyce Oase (2012), The Effect of Supervision on Staff Performance in Ga South Minucipal Education Directorate, *Thesis*, Institute of Distance Learning, Khust.
- Asmawar (2014), Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Penigkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syah Kuala*, Vol.3 No.1, 2302-0199.
- Bacal, R. (2005). *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Barak, Michalle e. Mor, dkk. (2009). The Impact of Supervision on Worker Outcomes: A Meta-analysis, *Social Service Review of University of Chicago*, 0037-7961.
- Baron, R.A & Byrne, D. (1994). *Social Psychology Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bejo, Siswanto.(2005).*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. (2004). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Seventh edition. terj. Oleh Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Jakarta Indeks.
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson 1989 (*Organisasi Prilaku struktur, proses*) jilid 2 Jakarta:Bina Rupa Aksara.
- Fatria, Indra. (2008). Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Gedong Kuning di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Skripsi*. Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Fadel, Muhammad. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamalik, O. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Hafeez, Uzma. (2015) Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *International Journal of Business an Strategy*, vol. 6 no. 1, 2157-6068.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hany, T. Handoko (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_ (1998). *Manajemen*. Edisi e-2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariawati, Erlina. (2009). Pengaruh Peatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk, *Jurnal Ilmiah Abadi Ilmu Vol 2 No. 1 Mei 2009*, 1978-5408.
- Hariawati, Erlina. (2009). Pengaruh Peatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk, *Jurnal Ilmiah Abadi Ilmu Vol 2 No. 1 Mei 2009*, 1978-5408.
- Hasley D. George. (2003). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ivancevich, John M. (2001). *Human Resource Management*. (8<sup>th</sup> ed), USA, Richard D. Irwin, inc.
- Javed, Masooma, Balouch, rifat, Hassan, Fatima (2014). Determinant of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, Vol.4, No. 2.
- Jones, Thomas H. (1985). *Introduction to School Finance: Technique and Social Policy*, New York: Macmillan Publishing Company.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, Khairul Akhir (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Tesis, USU, Medan.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remadja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Belas. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.

- Marlia, Elfina. (2007). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti (Perseso) Bandung, *Skripsi*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Musanef. (1999). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Ndun, Ariyon Stefen Ndun. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Universitas Nusa Lontar Kabupaten Rote Ndao, *Tesis*, Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Jember.
- Permitasari, Ami Vintya (2012). Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang
- Prawirosentono, Sujadi (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Sambodja, Edy. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Petugas Sensus Pertanian Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang, *Jurnal Ilmiah Niagara*.
- Santoso, Singgih. (2002). *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga*, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Singarimbun, dan Effendi.(2003). *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedua. Jakarta:Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono, 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh. Bandung : Alfabeta.
- Sulchan, Mohammad. (2008), Manajemen Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang. *Tesis*. Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Inoversitas Negeri Semarang, Semarang.
- Suprihatiningrum, Hesti, (2012), Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja (Studi pada Karawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah), *Skripsi*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang.
- Sukamto Reksohadiprodjo, 1993. *Organisasi Perusahaan, Teori dan Perilaku*. Yogyakarta. BPF. UGM.

- Tahir, Neelam. (2014), The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity Acase Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan, *International Journal of Academic Research in Business ans Social Siciences*, Vol. 4 No. 4, 2222-6990.
- Wasilawati. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung.
- Yun Iswanto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BMP EKMA5207. Jakarta:Universitas Terbuka.



## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA MITRA STATISTIK PENDATA LAPANGAN PENDATAAN BASIS DATA TERPADU 2015 BPS KOTA PADANGSIDIMPUAN**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Sehubungan dengan dilakukannya penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Prestasi Kerja Mitra Statistik Pendata Lapangan Pendataan Basis Data Terpadu 2015 BPS Kota Padangsidimpuan” sebagai bahan penyusunan Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini secara jujur dan identitas responden dijaga kerahasiaannya.

Pengisian kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan penilaian prestasi kerja mitra statistik dan murni untuk kepentingan ilmiah tetapi akan bermanfaat sebagai bahan kajian dan referensi dalam upaya peningkatan pembinaan mitra statistik di BPS Kota Padangsidimpuan.

Demikian kami sampaikan dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima kasih.

Padangsidimpuan, 20 Agustus 2015

Peneliti,

Adelina Nasution

**Karakteristik Responden**

1. No Kuesioner : (diisi petugas)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
4. Pendidikan terakhir : 1. SD/ sederajat 2. SMP/ sederajat  
3. SMA/ sederajat 4. Diploma (D1-D3)  
5. D4/S1
5. Pengalaman menjadi mitra statistik : ..... Tahun

**Petunjuk Pengisian.**

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu/Sdr selama ini, isilah lajur dalam kuesioner dengan memberi tanda *check(v)* pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang menurut Bapak/Ibu/Sdr. anggap tepat. Ada lima (5) alternatif jawaban berikut score, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
3 = Ragu-Ragu (RR)  
4 = Setuju (S)  
5 = Sangat Setuju (SS)

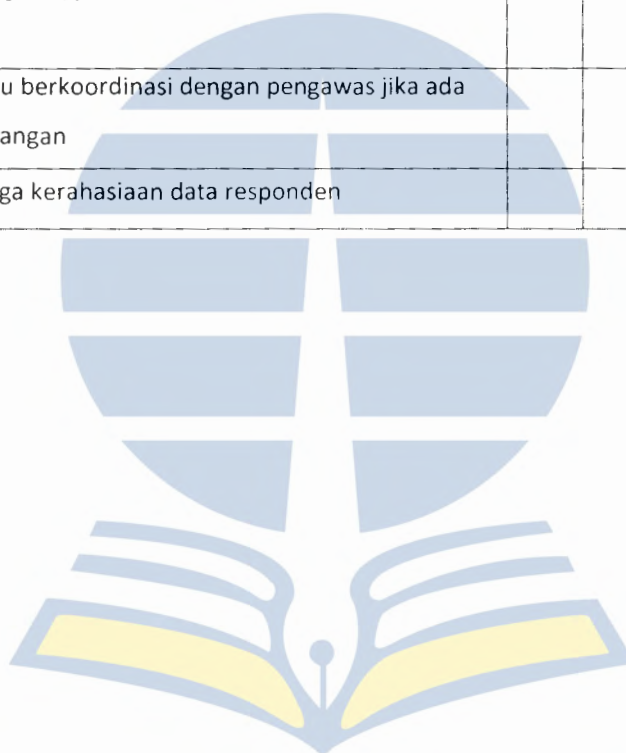
NO	PERNYATAAN	SKALA JAWABAN				
		STS	TS	RR	S	SS
	<b>PELATIHAN (X1)</b>					
1.	Materi pelatihan mudah dimengerti					
2.	Materi pelatihan yang diberikan sangat membantu dalam kegiatan pendataan					
3.	Kondisi ruang kelas mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan					

NO	PERNYATAAN	SKALA JAWABAN				
		STS	TS	RR	S	SS
4.	Peralatan selalu tersedia untuk kelancaran praktek lapangan saat pelatihan					
5.	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas					
6.	Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik					
7.	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan					
8.	Metode simulasi <i>role playing</i> yang digunakan membuat materi lebih mudah dipahami.					

	PENGAWASAN (X2)	STS	TS	RR	S	SS
1.	Pengawas telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi mitra statistik secara sidak maupun terencana					
2.	Pengawas melakukan pengawasan secara rutin					
3.	Pengawas melakukan pengawasan dengan memberitahukan jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
4.	Wewenang dan tanggung jawab pengawas sudah jelas					
5.	Prosedur kerja sudah jelas sehingga mudah dipahami oleh mitra statistik					
6.	Prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan mitra statistik bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja					
7.	Koreksi langsung yang dilakukan pada saat pengawasan membantu mitra statistik dalam melaksanakan pendataan selanjutnya					
8.	Tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas dilakukan oleh pengawas secara objektif kepada setiap mitra statistik					



	<b>PRESTASI KERJA (Y)</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik					
2.	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					
3.	Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan standart operasional yang ditentukan					
4.	Data yang dihasilkan kesalahannya minimum					
5.	Saya selalu bekerja dengan teliti					
6.	Saya bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan					
7.	Saya mampu berkoordinasi dengan pengawas jika ada kendala lapangan					
8.	Saya menjaga kerahasiaan data responden					



## Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Variabel Pelatihan (X1)

#### Hasil uji Validitas

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P	Pearson Correlation	1	-,098	,042	-,197	,381*	,308	,217	-,037	,557**
1	Sig. (2-tailed)		,605	,827	,297	,038	,098	,249	,844	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	-,098	1	,282	-,042	,323	-,098	,184	,349	,385*
2	Sig. (2-tailed)	,605		,131	,827	,082	,608	,331	,059	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	,042	,282	1	,458*	,546**	,386*	,389*	-,013	,685**
3	Sig. (2-tailed)	,827	,131		,011	,002	,035	,034	,944	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	-,197	-,042	,458*	1	0,000	,065	,000	-,127	,189
4	Sig. (2-tailed)	,297	,827	,011		1,000	,733	1,000	,505	,318
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	,381*	,323	,546**	0,000	1	,252	,427*	,245	,792**
5	Sig. (2-tailed)	,038	,082	,002	1,000		,179	,019	,191	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	,308	-,098	,386*	,065	,252	1	,335	-,421*	,473**
6	Sig. (2-tailed)	,098	,608	,035	,733	,179		,070	,021	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	,217	,184	,389*	,000	,427*	,335	1	,210	,659**
7	Sig. (2-tailed)	,249	,331	,034	1,000	,019	,070		,266	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	-,037	,349	-,013	-,127	,245	-,421*	,210	1	,275
8	Sig. (2-tailed)	,844	,059	,944	,505	,191	,021	,266		,141
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T	Pearson Correlation	,557**	,385*	,685**	,189	,792**	,473**	,659**	,275	1
O	Sig. (2-tailed)	,001	,036	,000	,318	,000	,008	,000	,141	
T	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A										
L										

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

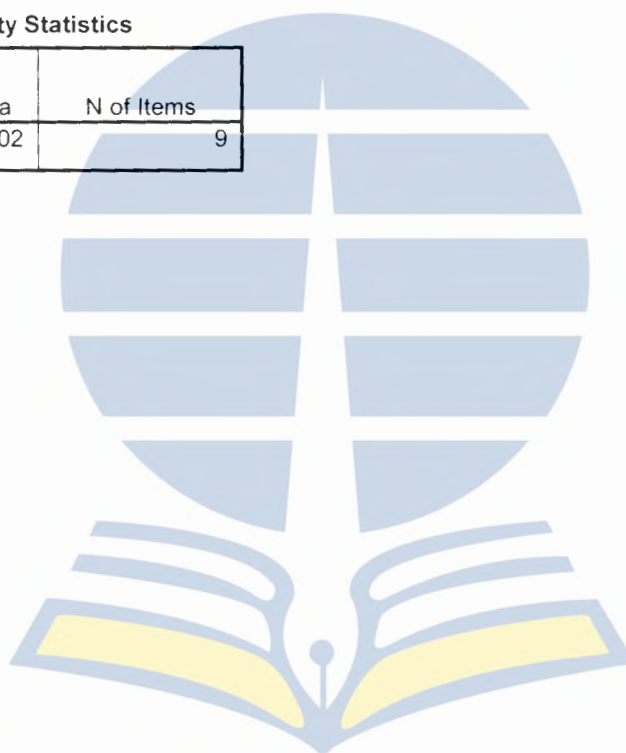
\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil uji Reliabilitas

Korelasi <sup>®</sup>	r kritik	Keterangan
0,557	0,361	Valid
0,385	0,361	Valid
0,685	0,361	Valid
0,189	0,361	Tidak Valid
0,792	0,361	Valid
0,473	0,361	Valid
0,659	0,361	Valid
0,141	0,361	Tidak Valid

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	9



## b. Variabel Pengawasan (X2)

### Hasil Uji Validitas

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P	Pearson Correlation	1	.415*	.752**	.044	.097	.103	.471**	.343	.732**
1	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.817	.612	.589	.009	.063	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.415*	1	.370*	-.372*	-.213	-.082	.312	.176	.532**
2	Sig. (2-tailed)	.023		.044	.043	.258	.665	.094	.351	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.752**	.370*	1	-.022	.155	.138	.532**	.388*	.755**
3	Sig. (2-tailed)	.000	.044		.910	.412	.465	.002	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.044	-.372*	-.022	1	.410*	.372*	.287	-.200	.112
4	Sig. (2-tailed)	.817	.043	.910		.024	.043	.124	.289	.557
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.097	-.213	.155	.410*	1	.862**	.219	.074	.470**
5	Sig. (2-tailed)	.612	.258	.412	.024		.000	.245	.697	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.103	-.082	.138	.372*	.862**	1	.397*	.090	.550**
6	Sig. (2-tailed)	.589	.665	.465	.043	.000		.030	.635	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.471**	.312	.532**	.287	.219	.397*	1	.284	.730**
7	Sig. (2-tailed)	.009	.094	.002	.124	.245	.030		.129	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.343	.176	.388*	-.200	.074	.090	.284	1	.541**
8	Sig. (2-tailed)	.063	.351	.034	.289	.697	.635	.129		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T	Pearson Correlation	.732**	.532**	.755**	.112	.470**	.550**	.730**	.541**	1
O	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.557	.009	.002	.000	.002	
A	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L										

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

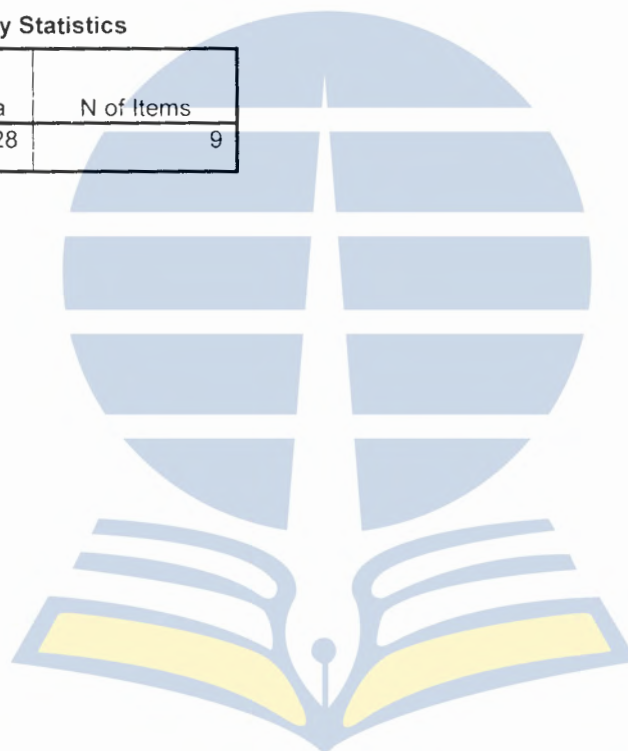
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas

NO. Item	Korelasi <sup>®</sup>	r kritik	Keterangan
P1	0,732	0,361	Valid
P2	0,532	0,361	Valid
P3	0,755	0,361	Valid
P4	0,557	0,361	Valid
P5	0,47	0,361	Valid
P6	0,55	0,361	Valid
P7	0,73	0,361	Valid
P8	0,541	0,361	Valid

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	9



### c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

#### Hasil Uji Validitas

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P	Pearson Correlation	1	.928**	.434*	.552**	.674**	.234	.427*	.271	.431*
1	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.002	.000	.212	.019	.147	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.928**	1	.342	.482**	.543**	.198	.259	.250	.512**
2	Sig. (2-tailed)	.000		.064	.007	.002	.294	.166	.183	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.434*	.342	1	.427*	.515**	.481**	.373*	.312	.448*
3	Sig. (2-tailed)	.016	.064		.019	.004	.007	.043	.093	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.552**	.482**	.427*	1	.497**	.243	.417*	.193	.181
4	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.019		.005	.196	.022	.308	.339
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.674**	.543**	.515**	.497**	1	.448*	.360	.321	.510**
5	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.005		.013	.051	.084	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.234	.198	.481**	.243	.448*	1	.632**	.480**	.496**
6	Sig. (2-tailed)	.212	.294	.007	.196	.013		.000	.007	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.427*	.259	.373*	.417*	.360	.632**	1	.367*	.230
7	Sig. (2-tailed)	.019	.166	.043	.022	.051	.000		.046	.222
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P	Pearson Correlation	.271	.250	.312	.193	.321	.480**	.367*	1	.590**
8	Sig. (2-tailed)	.147	.183	.093	.308	.084	.007	.046		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T	Pearson Correlation	.431*	.512**	.448*	.181	.510**	.496**	.230	.590**	1
O	Sig. (2-tailed)	.017	.004	.013	.339	.004	.005	.222	.001	
A	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L										

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

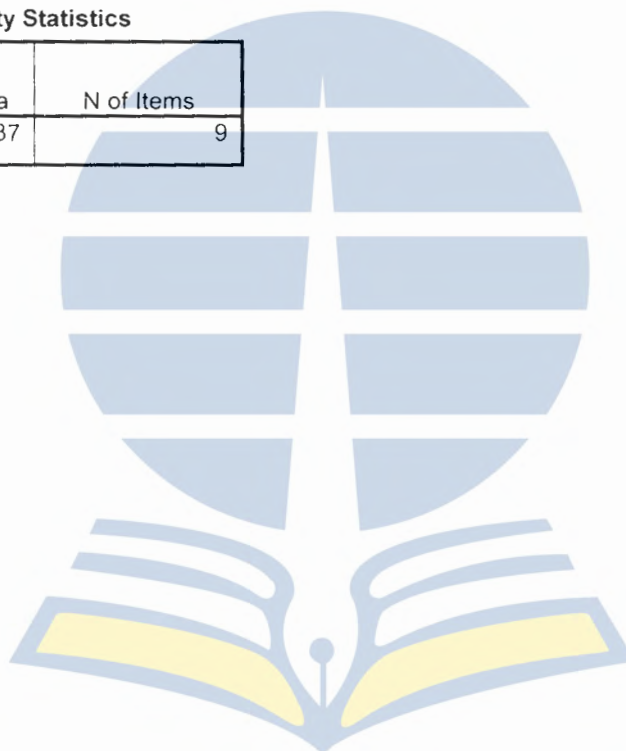
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas

NO. Item	Korelasi <sup>®</sup>	r kritik	Keterangan
P1	0,431	0,361	Valid
P2	0,512	0,361	Valid
P3	0,448	0,361	Valid
P4	0,181	0,361	Tidak Valid
P5	0,51	0,361	Valid
P6	0,496	0,361	Valid
P7	0,23	0,361	Tidak Valid
P8	0,59	0,361	Valid

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	9



### Lampiran 3. Jadwal Pelatihan PBDT 2015

#### Jadwal Pelatihan PCL/PML PBDT 2015

#### BPS Kota Padangsidempuan

Waktu	Materi	Pembicara
Hari-1		
08.00 – 08.30	Pembukaan	Kepala BPS Kab/Kota
08.30 – 09.30	Penjelasan Umum PBDT 2015	Instruktur
09.30 – 10.00	<i>Coffee Break</i>	
10.00 – 12.00	Metodologi dan Mekanisme Lapangan Pendataan Rumah Tangga	Instruktur
12.00 – 13.30	ISHOMA	
13.30 – 15.00	Pengisian PBDT2015.RT blok I s/d III	Instruktur
15.00 – 15.30	<i>Coffee Break</i>	
15.30 – 17.30	Pengisian PBDT2015.RT blok IV	Instruktur
Hari – 2		
08.00 – 09.30	Pengisian PBDT2015.RT blok IV	Instruktur
09.30 – 10.00	<i>Coffee Break</i>	
10.00 – 12.00	Pengisian PBDT2015.RT blok V	Instruktur
12.00 – 13.30	ISHOMA	
13.30 – 15.00	Pendalaman dan pembahasan	Instruktur
15.00 – 15.30	<i>Coffee Break</i>	
15.30 – 17.30	Pemeriksaan PBDT2015.RT (PML)	Instruktur
17.30 – 18.00	dan SMS gateway	Instruktur
	Penutupan	