

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA MITRA STATISTIK
PADA BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

S U W A R N O

NIM. 500626623

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
MITRA STATISTIK PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN
LABUHANBATU UTARA

Suwarno

suwarnoemmi@gmail.comProgram Pascasarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan variabel independen pelatihan dan pengawasan serta variabel dependennya adalah kinerja mitra Statistics baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel mana yang mempengaruhi kinerja lebih kuat. Hasil Survei Kebutuhan Data (SKD) terhadap para pengguna data pada tahun 2015 menunjukkan masih adanya rasa tidak puas terhadap kualitas data di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu sebesar 15.87 persen. Selain itu juga masih didapat data yang eror hasil pengolahan kegiatan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) dan Pemutakhiran Basis Data Terpadu (PBDT). Masih rendahnya kinerja mitra statistik tersebut diantaranya karena pelatihan dan pengawasan yang dilaksanakan belum maksimal. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji t melalui analisis regresi berganda. Sedang untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah mitra statistik yang biasa membantu BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam kegiatan pendataan maupun entri data. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 128 responden yang mewakili seluruh mitra statistik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dengan pengukuran data menggunakan 5 skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima di mana variabel pelatihan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Selain itu, didapat bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja mitra statistik jika dibandingkan dengan variabel pelatihan.

Kata kunci : pelatihan, pengawasan, kinerja mitra statistik

ABSTRACT

INFLUENCES OF SUPERVISORY AND TRAINING ON PERFORMANCE
OF STATISTICS PARTNERS AT THE CENTRAL BUREAU OF
STATISTICS NORTH LABUHANBATU REGENCY

Suwarno
suwarnoemmi@gmail.com

Gradute Studies Program
Indonesia Open University

The aim in this study is to analyze the performance of partner statistics on the Central Bureau of statistics of North Labuhanbatu Regency, with the training and supervision of independent variables and the dependent variables is a performance partner Statistics either simultaneous or partially, as well as to know which variables affect performance stronger. Results of the Survey of Data Needs (SKD) against the data user in 2015 shows still taste was not satisfied with the quality of the data in the North Labuhan Batu Regency BPS IE of 15.87 percent. In addition also still obtainable data error processing results of Activities of National Socio-economic Survey (Susenas) and the Integrated Data Base Updates (PBDT). Still the low performance of partners such as the statistical training and supervision that is exercised has not yet been fullest. To know how the variables are independent of the dependent variable are partial, t test is used via multiple regression analysis. Are to know the influence of the dependent variable are independent of variables simultaneously, use the F-test with a significance level of 5%. The population used in the study was the statistical partners helps North Labuhan Batu Regency BPS in logging activities as well as data entry. While the sample in this research totalled 128 respondents who represent the entire partner statistics. Data collection is done using questionnaires, with measurement data using the likert scale 5. The results of this study indicate that the hypothesis proposed is acceptable where the variable training and supervision is a positive and significant effect of either simultaneous or partially on performance statistics of Labuhan Batu Regency BPS partners of the North. In addition, the obtained variables that influence supervision more powerful partners on performance statistics when compared with variable training.

Key words: training, supervision, performance partner statistics

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara 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.

Medan, Agustus 2016

Yang Menyatakan



Suwarno
NIM. 500626623

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara

Penyusun TAPM : Suwarno
NIM : 500626623
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu / 20 Agustus 2016

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja, M.Ec
NIP.

Pembimbing I,



Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, S.E., M.Si
NIP.

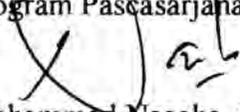
Penguji Ahli



Aryana Satrya, M.M., Ph.D
NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Ekonomi dan Manajemen
Program Pascasarjana



Mohammad Nasoha, SE, M.Sc
NIP.19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka



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

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Suwarno
 NIM : 500626623
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Mitra
 Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu
 Utara

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 20 Agustus 2016

Waktu : 15.00 – 16.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dra Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A

Penguji Ahli

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

Pembimbing I

Nama: Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, S.E., M.Si

Pembimbing II

Nama: Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja, M.Ec

Tandatangan







KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) 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 pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

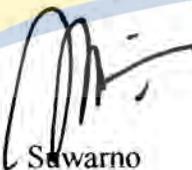
- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Medan beserta staf selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Pembimbing I Ibu Prof.Dr. Prihatin Lumbanraja, SE. M.Si dan Pembimbing II Bapak Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja, M.Ec yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara;
- (5) Para pegawai dan mitra statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara yang telah berkenan memberikan respon pada penelitian ini;

- (6) Para Dosen Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (7) Orang tua dan seluruh keluarga terkhusus isteriku Emmi Suhariati serta anak – anakku Fardilla Amirah dan Salsabila Ayu Shinta, yang menjadi pendorong dan penyemangat dengan segala do'a serta motivasi;
- (8) Sahabat dan hadai taulan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya selama mengikuti perkuliahan dan saat penulisan TAPM ini. Saya berharap, semoga TAPM ini dapat bermanfaat kepada seluruh pembaca dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Medan, Agustus 2016

Penulis



Sawarno

Riwayat Hidup

Nama : Suwarno
 N I M : 500626623
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat / Tanggal Lahir : Patumbak, 10 Mei 1972
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 104212 Marindal II pada tahun 1985

Lulus SMP di SMP Negeri 20 Medan pada tahun 1988

Lulus SMA di SMA Swasta Al Washliyah 1 Medan pada tahun 1991

Lulus S1 di Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan, pada Tahun 2005

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2014 s/d sekarang sebagai PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara
 Tahun 1994 s/d 2014 sebagai PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang

Medan, Agustus 2016

Nama -

 Suwarno

NIM. 500626623

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Kegunaan Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Kajian Teori	17
1. Pelatihan	17
2. Pengawasan	23
3. Kinerja	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berfikir	35

	D. Operasionalisasi Variabel	37
BAB III	METODE PENELITIAN	42
	A. Desain Penelitian	42
	B. Populasi dan Sampel	42
	C. Instrumen Penelitian	43
	D. Prosedur Pengumpulan Data	43
	E. Metode Analisis Data	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
	A. Deskripsi Objek Penelitian	56
	B. Hasil	65
	C. Pembahasan	103
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	110
	A. Kesimpulan	110
	B. Saran	111
	DAFTAR PUSTAKA	113
	LAMPIRAN	117



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara ...	59
Gambar 4.2	Grafik Pemahaman Materi Pelatihan	69
Gambar 4.3	Grafik Kemampuan Instruktur dalam Penyampaian Materi Pelatihan	72
Gambar 4.4	Grafik Metode dalam Pelatihan	75
Gambar 4.5	Grafik Pengawasan secara Rutin	79
Gambar 4.6	Grafik Wewenang dan Tanggung Jawab Pengawas	82
Gambar 4.7	Grafik Prosedur Kerja yang Ada Memudahkan Pekerjaan ..	84
Gambar 4.8	Grafik Prosedur Kerja yang Ada Memudahkan Pekerjaan ..	87
Gambar 4.9	Grafik Data yang Dihasilkan Minim Kesalahan	90
Gambar 4.10	Grafik Bertanggung Jawab Terhadap Kebenaran Hasil Pekerjaan	92
Gambar 4.11	Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan dan Pengawasan terhadap Variabel Kinerja	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kepuasan Pengguna data BPS Tahun 2015.....	4
Tabel 1.2	Hasil Kerja Mitra Pengolahan PBDT2015.....	10
Tabel 1.3	Hasil Kerja Mitra Pengolahan Data SUSENAS Semester I 2015.....	12
Tabel 2.1	Variabel, Definisi, Dimensi, Indikator dan Skala Pengukuran Variabel.....	40
Tabel 3.1	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	51
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	52
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pelatihan ..	66
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pengawasan.....	77
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja ...	86
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	97
Tabel 4.9	Coefficients.....	98
Tabel 4.10	Tabel Anova.....	100
Tabel 4.11	Model Summary.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Transkrip Hasil Wawancara	117
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	120
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Pernyataan	125
Lampiran 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	129



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi. SDM harus dikelola secara optimal, kontiniu dan diberi ekstra perhatian serta dipenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner untuk mencapai tujuan organisasi. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan 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 kinerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah salah satu institusi pemerintah yang mempunyai tugas dan wewenang untuk mengumpulkan data statistik dasar di seluruh Indonesia. BPS mempunyai tekat sebagai pelopor data statistik terpercaya

untuk semua. Untuk itu diperlukan panduan yang mampu mengarahkan dan dijiwai oleh setiap insan statistik agar tetap pada komitmennya. Dalam hal ini Badan Pusat Statistik memiliki nilai – nilai inti (*core values*) yang menjadi pegangan bagi pegawainya. Nilai nilai inti (*core values*) tersebut terdiri atas 3 (tiga) nilai yaitu: Profesional, Integritas dan Amanah yang disingkat menjadi PIA. Profesional menjadi pegangan setiap pegawai BPS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Profesional terdiri dari unsur kompeten, efektif, efisien, inovatif dan sistemik. Integritas berarti suatu bentuk sikap dan tingkah laku insan statistik dalam pengabdianya kepada organisasi. Integritas terdiri dari unsur dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka dan akuntabel. Dan yang terakhir Amanah merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BPS untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Amanah terdiri atas unsur terpercaya, jujur, tulus dan adil.

Berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di 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

Ketersediaan data yang aktual dan akurat amat dibutuhkan untuk digunakan sebagai acuan dalam rangka menentukan perencanaan dan evaluasi bagi program pembangunan yang dilaksanakan pemerintah, maupun pengembangan usaha sektor swasta. Tanpa data yang akurat dan *up to date*, hasil evaluasi dan perencanaan akan menghasilkan data ataupun informasi yang keliru. Hal ini akan mengakibatkan salahnya perencanaan maupun pengalokasian anggaran pembangunan untuk tahun berikutnya. Sebagai contoh dengan salahnya data produksi padi nasional, akan berdampak pada kebijakan selanjutnya, apakah perlu impor beras atau sebaliknya; atau data kependudukan yang tidak akurat akan menyebabkan pembangunan di masa depan menjadi tidak terarah dan berakibat tidak tercapainya tujuan pembangunan kepada seluruh masyarakat Indonesia.

Sebagai penyedia data BPS tentu selalu berupaya meningkatkan pelayanannya dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Seluruh pegawai wajib berperan aktif dalam meningkatkan kualitas data BPS. Jika setiap kegiatan statistik mulai dari perencanaan kegiatan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data sampai dengan cara publikasi dan diseminasi data dilakukan dengan baik sesuai dengan ketentuan, tentunya kualitas data BPS sangat terjaga. Kualitas data yang baik merupakan kunci utama pelayanan yang optimal kepada pengguna data.

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karenanya

kualitas data yang dihasilkan BPS menjadi salah satu indikator kinerja BPS. Hasil Survei Kebutuhan Data yang dilakukan oleh BPS terhadap para pengguna data pada tahun 2015 menunjukkan masih adanya rasa tidak puas terhadap kualitas data yaitu sebesar 15.87 persen yang disediakan oleh BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara di Provinsi Sumatera Utara sebagaimana tercantum pada tabel 1.1 berikut di bawah ini

Tabel. 1.1 Kepuasan Pengguna data BPS Tahun 2015

Kode Daerah	Nama Daerah	Kepuasan Pengguna Data	
		Tidak Puas %	Puas %
(1)	(2)	(3)	(4)
1201	NIAS	4,32	95,68
1202	MANDAILING NATAL	9,60	90,40
1203	TAPANULI SELATAN	1,28	98,72
1204	TAPANULI TENGAH	6,42	93,58
1205	TAPANULI UTARA	0,79	99,21
1206	TOBA SAMOSIR	13,19	86,81
1207	LABUHAN BATU	10,14	89,86
1208	ASAHAN	7,53	92,47
1209	SIMALUNGUN	3,13	96,88
1210	DAIRI	2,19	97,81
1211	KARO	0,63	99,37
1212	DELI SERDANG	5,16	94,84
1213	LANGKAT	8,72	91,28
1214	NIAS SELATAN	0,00	100,00
1215	HUMBANG HASUNDUTAN	9,88	90,12
1216	PAKPAK BHARAT	5,33	94,67
1217	SAMOSIR	23,48	76,52
1218	SERDANG BEDAGAI	0,00	100,00
1219	BATU BARA	2,98	97,02

Kode Daerah	Nama Daerah	Kepuasan Pengguna Data	
		Tidak Puas %	Puas %
1220	PADANG LAWAS UTARA	1,90	98,10
1221	PADANG LAWAS	0,34	99,66
1223	LABUHAN BATU UTARA	15,87	84,13
1271	SIBOLGA	21,11	78,89
1272	TANJUNG BALAI	4,00	96,00
1273	PEMATANG SIANTAR	10,61	89,39
1274	TEBING TINGGI	0,72	99,28
1275	MEDAN	11,06	88,94
1276	BINJAI	12,12	87,88
1277	PADANGSIDIMPUAN	11,65	88,35
1278	GUNUNGSITOLI	33,33	66,67

Sumber : BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, 2015

Kepuasan konsumen merupakan evaluasi atau penilaian kognitif menyangkut apakah kinerja produk/jasa relatif bagus atau tidak. Kotler (2009), secara umum mendefinisikan bahwa kepuasan konsumen merupakan hasil yang dirasakan oleh pembeli yang mengalami kinerja sebuah perusahaan dalam bentuk barang atau jasa yang sesuai dengan harapannya. Konsumen merasa puas jika harapan mereka terpenuhi, dan merasa amat sangat senang jika harapan mereka terlampaui.

Sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 tersebut di atas, BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dibanding dengan BPS Kabupaten/Kota lain menduduki peringkat 4 (empat) terendah dari 33 BPS Kabupaten/Kota Di Sumatera Utara hal ini adanya pengguna data di BPS Labuhanbatu Utara yang menyatakan tidak puas menunjukkan bahwa kinerja BPS Labuhanbatu Utara masih ada yang kurang.

Kepuasan yang dirasa oleh konsumen bisa saja terkait dengan pelayanan yang mereka terima, maupun juga berkaitan dengan kualitas data yang dihasilkan oleh BPS.

Secara struktur organisasi, Badan Pusat Statistik memiliki instansi di setiap provinsi dan kabupaten/kota seperti halnya di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Struktur organisasi masing-masing BPS Kabupaten/Kota terdiri dari Kepala Kabupaten/Kota, Kepala Tata Usaha dan Staf Tata Usaha, Kepala Seksi dan Staf seksi, Koordinator Statistik Kecamatan dan Staf Fungsional lainnya. Kegiatan yang terdapat di BPS bersifat rutin dan *adhoc*. Umumnya kegiatan yang bersifat rutin dan *adhoc* dengan skala kecil (survei dengan sampel yang sedikit) dilakukan oleh pegawai pada Kabupaten/Kota, sedangkan kegiatan yang berskala besar (misal: sensus) atau kegiatan *adhoc* yang tidak memungkinkan dikerjakan seluruhnya oleh pegawai, maka BPS menggunakan mitra petugas lapangan yang lazim disebut mitra statistik. Yang akan membantu melakukan tugas – tugas pendataan. Mitra statistik yang direkrut dari masyarakat dengan kualifikasi tertentu dan dikontrak dalam jangka waktu tertentu untuk satu jenis kegiatan. Mitra – mitra yang dianggap mampu dan berkinerja baik dapat saja diikutkan pada beberapa kegiatan statistik. Bahkan di beberapa Kabupaten/Kota yang masih kekurangan pegawai seperti Kabupaten Labuhanbatu Utara, hampir semua kegiatan rutin maupun *adhoc* sangat mengandalkan bantuan mitra statistik. Bukan hanya untuk kegiatan di lapangan (pendataan), mitra statistik membantu kegiatan di kantor khususnya dalam hal pengolahan data hasil pendataan.

Mitra statistik memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mencapai visi BPS “ Penyedia Data Berkualitas Untuk Semua”, dan untuk mewujudkan visi

tersebut, diperlukan kinerja yang baik dari setiap insan BPS termasuk mitra statistik. Kinerja karyawan (pegawai organik maupun mitra BPS) mempengaruhi keberlangsungan instansi (BPS) tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja mitra statistik dapat diukur melalui pencapaian terhadap target pekerjaan. Dalam menjalankan tugas pencapaian kerja dilihat dari sisi kecepatan kerja sesuai dengan tenggat waktu dan metode kerja yang telah ditetapkan. Selain itu kinerja juga dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional. Mitra harus disiplin dalam menjalankan standar operasional yang ditentukan dan menghasilkan pekerjaan dengan kesalahan minimum.

Ukuran kinerja juga dapat dilihat dari perilaku mitra statistik tersebut. Dalam hal ini mitra diharuskan teliti dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Lebih dari itu mitra juga harus memiliki pemikiran positif serta selalu menjalin hubungan kerja baik itu dengan rekan kerja maupun dengan pengawas.

Untuk mendapatkan mitra statistik dengan kinerja yang baik, BPS menempuh berbagai cara misalnya melalui pelatihan, pengawasan, dan pemberian kompensasi yang layak. Melalui proses-proses tersebut, mitra statistik diharapkan akan mampu memberikan hasil pencapaian pekerjaan sesuai dengan target

pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan baik, mampu menyelesaikan dengan tenggat waktu. Kemampuan mitra untuk pengumpulan data sesuai dengan standar yang ditentukan, mampu menghasilkan data dengan kesalahan sedikit/minimum, perilaku mempunyai ketelitian saat pendataan dan bertanggungjawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan dan menjaga hubungan kerja dengan baik dengan pengawas jika ada kendala serta menjaga kerahasiaan responden dan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Pelatihan dilakukan untuk membekali mitra statistik untuk menerima materi akan konsep, defenisi dan tujuan pendataan. Mitra statistik juga harus mengikuti simulasi pendataan untuk memahami teknik wawancara yang baik untuk mendapatkan data berkualitas dan apa adanya. Pelatihan ini juga diharapkan dapat meminimalisir kesalahan pengisian dokumen pada saat pendataan.

Dalam pelatihan bagi mitra statistik seharusnya didukung dengan materi yang mudah difahami. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Selain itu ketersediaan sarana dan peralatan yang memadai juga mutlak diperlukan. 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.

Hal lain yang juga perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah instruktur (trainer) yang mumpuni dan dapat memberikan motivasi serta metode yang jelas baik tertulis maupun praktikum. Instrukstur harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai, profesional, kompeten dan menguasai materi pelatihan. Dalam pelatihan juga diperlukan metode pelatihan yang sesuai dengan jenis

materi dan kemampuan peserta pelatihan sehingga akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif.

Kegiatan pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa mitra statistik telah melakukan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah diajarkan pada saat pelatihan. Kegiatan pengawasan dapat meliputi kegiatan supervisi, baik langsung maupun tidak langsung yang dilakukan secara rutin, serta bimbingan dan arahan dalam melaksanakan kegiatan, serta adanya penerapan prosedur kerja, pemberian wewenang dan tanggung jawab dengan prosedur yang jelas untuk meminimalisir kesalahan sejak awal.

Hasil penelitian Pakpahan, dkk (2013) menemukan bahwa Pendidikan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Selain itu Agusta dan Sutanto (2013) menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hafeez (2015) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan prestasi karyawan. Dia juga mengungkapkan bahwa pegawai yang mendapat pelatihan akan memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih baik.

Selain pelatihan, pendampingan dan pengawasan terhadap mitra statistik merupakan salah satu tugas wajib yang harus dilakukan oleh pengawas lapangan. Kegiatan pendampingan pengawasan yang dilakukan pengawas mempengaruhi kualitas prestasi kerja mitra statistik. Hasil penelitian Silalahi (2014), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap prestasi kerja PNS di Lingkungan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Wasilawati dan Ardansyah (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pengawasan dan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja, serta variabel pengawasan dan disiplin juga secara simultan mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi penanggung jawab kegiatan yang melibatkan mitra statistik, masih terdapat kinerja beberapa mitra statistik yang rendah. Misalnya pada kegiatan Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) dan Pemutakhiran Basis Data Terpadu (PBDT) tahun 2015, masih ada mitra statistik yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu bahkan mengundurkan diri, sehingga pegawai BPS harus mengambil alih pekerjaan tersebut. Dalam kegiatan pengolahan, masih terdapat hasil pekerjaan yang *error* akibat kesalahan input karena kurangnya ketelitian, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.2. Terlihat bahwa hasil kerja Mitra pada pengolahan kegiatan PBDT di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara masih ditemukan adanya kesalahan sebesar 6,55 persen, jika dibanding dengan BPS Kabupaten/Kota di Sumatera Utara BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara Hasil Kerja Pengolahan PBDT2015 menduduki urutan ke 8 (delapan) terendah dari 33 BPS Kabupaten/Kota di Sumatera Utara.

Tabel 1.2. Hasil Kerja Mitra Pengolahan PBDT2015

Kabupaten/Kota	Clean	Error	Total	% error
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
[01] Nias	17.819	228	18.047	1,26
[02] Mandailing Natal	52.705	296	53.001	0,56
[03] Tapanuli Selatan	11.024	375	11.399	3,29
[04] Tapanuli Tengah	7.691	529	8.220	6,44

Kabupaten/Kota	Clean	Error	Total	% error
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
[05] Tapanuli Utara	19.732	10.628	30.360	35,01
[06] Toba Samosir	20.183	3	20.186	0,01
[07] Labuhan Batu	25.849	61	25.910	0,24
[08] Asahan	73.531	37	73.568	0,05
[09] Simalungun	36.257	877	37.134	2,36
[10] Dairi	22.740	4.039	26.779	15,08
[11] Karo	44.852	208	45.060	0,46
[12] Deli Serdang	52.685	4.826	57.511	8,39
[13] Langkat	65.836	2.730	68.566	3,98
[14] Nias Selatan	53.379	176	53.555	0,33
[15] Humbang Hasundutan	11.455	1.560	13.015	11,99
[16] Pakpak Bharat	6.306	-	6.306	-
[17] Samosir	19.046	258	19.304	1,34
[18] Serdang Bedagai	41.516	223	41.739	0,53
[19] Batu Bara	38.830	403	39.233	1,03
[20] Padang Lawas Utara	3.022	663	3.685	17,99
[21] Padang Lawas	23.167	-	23.167	-
[22] Labuhan Batu Selatan	18.730	-	18.730	-
[23] Labuhan Batu Utara	27.586	1.933	29.519	6,55
[24] Nias Utara	18.690	403	19.093	2,11
[25] Nias Barat	9.560	52	9.612	0,54
[71] Sibolga	8.316	-	8.316	-
[72] Tanjung Balai	16.486	-	16.486	-
[73] Pematang Siantar	19.256	302	19.558	1,54
[74] Tebing Tinggi	11.922	2.614	14.536	17,98
[75] Medan	65.188	13.963	79.151	17,64
[76] Binjai	17.786	299	18.085	1,65
[77] Padang Sidempuan	13.093	-	13.093	-
[78] Gunung Sitoli	17.233	277	17.510	1,58
Jumlah	891.471	47.963	939.434	5,11

Sumber : BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, 2015

Selain itu pada Tabel 1.3 berikut juga terlihat hasil kerja Mitra pada pengolahan SUSENAS di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara masih terdapat kesalahan sebesar 18,82 persen. Hasil Kerja Pengolahan SUSENAS tersebut mendudukan BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara pada urutan ke 20 (dua puluh) jika dibandingkan dengan 33 BPS Kabupaten/Kota lain di Sumatera Utara. Hal ini

menunjukkan masih adanya kekurangan kinerja mitra statistik, baik itu kesalahan dalam pendataan maupun saat entri data.

Tabel 1.3. Hasil Kerja Mitra Pengolahan Data SUSENAS Semester I 2015

Kabupaten/Kota	Clean	Error	Total	% error
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
[01] Nias	431	1	432	0,23
[02] Mandailing Natal	627	0	627	0,00
[03] Tapanuli Selatan	461	72	533	13,51
[04] Tapanuli Tengah	90	73	163	44,79
[05] Tapanuli Utara	568	23	591	3,89
[06] Toba Samosir	473	0	473	0,00
[07] Labuhan Batu	152	331	483	68,53
[08] Asahan	700	8	708	1,13
[09] Simalungun	617	140	757	18,49
[10] Dairi	248	178	426	41,78
[11] Karo	621	10	631	1,58
[12] Deli Serdang	194	130	324	40,12
[13] Langkat	577	108	685	15,77
[14] Nias Selatan	14	16	30	53,33
[15] Humbang Hasundutan	318	84	402	20,90
[16] Pakpak Bharat	277	43	320	13,44
[17] Samosir	393	40	433	9,24
[18] Serdang Bedagai	339	75	414	18,12
[19] Batu Bara	218	173	391	44,25
[20] Padang Lawas Utara	416	91	507	17,95
[21] Padang Lawas	358	141	499	28,26
[22] Labuhan Batu Selatan	145	377	522	72,22
[23] Labuhan Batu Utara	453	105	558	18,82
[24] Nias Utara	439	1	440	0,23
[25] Nias Barat	434	0	434	0,00
[71] Sibolga	367	43	410	10,49
[72] Tanjung Balai	466	9	475	1,89
[73] Pematang Siantar	378	102	480	21,25
[74] Tebing Tinggi	241	148	389	38,05
[75] Medan	821	74	895	8,27
[76] Binjai	508	2	510	0,39
[77] Padang Sidempuan	509	0	509	0,00
[78] Gunung Sitoli	281	44	325	13,54
Jumlah	13.134	159	15.776	16,75

Sumber : BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, 2015

Dalam dunia kerja, kinerja merupakan tolok ukur kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut memberikan hasil kerja maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan atau standar yang telah disepakati bersama. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh beberapa hal, antara lain kemampuan, keinginan dan lingkungan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai kemampuan dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

William Stern dalam Mangkunegara (2011) mengatakan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor individu (*internal*) maupun faktor lingkungan kerja organisasi (*eksternal*). Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seseorang mempunyai kinerja yang buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan misalnya rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Demikian halnya dengan mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sebagai pihak yang membantu pelaksanaan tugas – tugas BPS baik dalam hal pendataan maupun pengolahan data, mitra statistik tentunya diharapkan juga mempunyai kinerja yang baik. Namun demikian pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 di atas terlihat bahwa hasil kerja (kinerja) mitra statistik terdapat kekurangan. Hal ini bisa terjadi karena kemampuan mitra yang rendah dan tidak ada upaya untuk

memperbaikinya (kurangnya pelatihan), atau juga bisa terjadi karena faktor lingkungan, misalnya kurangnya pengawasan dari atasan.

Upaya peningkatan kinerja mitra statistik dapat dilihat dari usaha perbaikan dan optimalisasi kemampuan untuk mengumpulkan dan mengolah data sehingga akan dihasilkan data yang berkualitas. Setiap mitra statistik haruslah memiliki tanggung jawab untuk selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan bekerja sesuai dengan operasional pekerjaannya masing – masing. Peningkatan keterampilan dan kemampuan bekerja pada setiap mitra statistik juga ditunjang oleh pelatihan pada kondisi lapangan sebenarnya.

Kondisi yang ada memperlihatkan bahwa pelatihan yang dilakukan sebelum pendataan juga masih kurang optimal hasil pelatihan itu menunjukkan bahwa dalam 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.

Selain itu untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong mitra statistik lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menghasilkan data yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Pengawasan yang berjalan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan dari pegawai. Pengawasan akan lebih efektif apabila dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung yang disebut pengawasan melekat.

Namun demikian kegiatan pengawasan juga belum berjalan sebagaimana mestinya. Masih ada pengawas lapangan yang melakukan tugas hanya sebatas *distributor* dokumen, menyebarkan saat mulai pendataan dan mengumpulkan dokumen saat batas akhir pendataan tanpa memeriksa isian dan *crosscheck* lapangan. Kesalahan pengisian dokumen ini akan berlanjut pada kesalahan pengolahan, akan ditemukan banyak *error* akibat tidak konsistennya antar isian yang satu dengan yang lain.

Penelitian ini penting dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sejauh mana pelatihan dan pengawasan mempengaruhi kinerja mitra statistik.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
3. Apakah secara simultan pelatihan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam mengelola manajemen sumberdaya manusia melalui pelatihan dan pengawasan serta dampaknya terhadap kinerja mitra statistik
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama dimasa akan datang.
3. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik.

RAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut perilaku karyawan atau sumber daya manusia. Seperti sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan output kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang belum mempunyai keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan apabila dilatih, diberikan pengalaman dan diberikan motivasi untuk berkembang maka akan menjadi asset yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun organisasi.

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan yang bersumberdaya manusia

yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

Pelatihan adalah pengalaman pembelajaran yang disiapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Nadler dalam Suparman, 2010). Secara operasional, pelatihan merupakan kegiatan yang didesain untuk membantu pegawai memperoleh pengetahuan keterampilan dan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Ivancevich J M (dalam Marwansyah, 2010) mengemukakan pengertiannya mengenai pelatihan dan pengembangan (diklat) sebagai proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Kaswan, (2011) mendefenisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Bangun (2012), pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif

Menurut Noe, dkk (2010), pelatihan adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Simamora (2006), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan merupakan suatu kegiatan perubahan sikap dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Pelatihan secara spesifik berfokus pada pemberian keterampilan khusus dan membantu karyawan untuk memperbaiki kekurangannya dalam bekerja. Pelatihan mempunyai orientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.

Konsep pelatihan dan pengembangan yang terus menerus, masih merupakan cara yang tidak bisa dinaifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Jika orang-orang terbaik dikelola dan dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa lingkungan bisnis selalu berubah sehingga kebutuhan organisasi pun berubah. Perubahan itu menuntut kebutuhan SDM dengan kemampuan dan keahlian yang mungkin berbeda dari kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan mutlak diperlukan.

Berdasarkan pengertian diatas, 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.

b. Tujuan Pelatihan

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Secara khusus, pelatihan bertujuan untuk :

1. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
4. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
5. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

c. Metode Pelatihan

Menurut Bangun (2012) ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain:

1. Metode *On The Job Training*.

Metode *On The Job Training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien, karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

- a. Rotasi pekerjaan (*job rotation*). Merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman kerja.
- b. Penugasan yang direncanakan. Menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- c. Pembimbingan. Pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
- d. Pelatihan posisi. Tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaan mereka.

2. Metode *Off The Job Training*.

Dalam Metode *Off The Job Training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih biasanya didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan diluar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung. Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam pelatihan.

Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain

- a. *Business games*. Peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
- b. *Vestibule school*. Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan system pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
- c. *Case study*. Dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan

masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

Dalam pelatihan terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2011)

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan sebagai komponen dalam proses manajemen memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Proses ini dilaksanakan ketika suatu program sedang dilaksanakan sampai dengan kegiatan tersebut selesai dilaksanakan. Istilah pengawasan ini didalamnya mengandung beberapa aktifitas, diantaranya adalah inspeksi, control dan evaluasi. Berdasarkan dari paparan tersebut, maka sebenarnya ketika membahas tentang pengawasan, maka secara otomatis aktifitas control juga dilakukan. Oleh karena itu dalam pembahasan ini hanya akan dibahas pada masalah pengawasan sebagai fungsi manajemen

Pengawasan dapat dijadikan tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan/tugas seseorang ataupun kelompok dalam sebuah usaha dan

organisasi. Pengawasan sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk mencapai cita-cita dan tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah kontrol atau pengawasan yang berfungsi untuk membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan karyawan administrasi sesuai dengan tujuan dan cita-cita yang diinginkan

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

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun. Menurut Winardi (2007) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan". Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain : kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan

dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan – rintangan yang dialami maupun hal-hal lain yang mungkin akan dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Halsey (2003) pengawasan adalah 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. Dapat pula memberi pujian bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik. Akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya. Semuanya itu dilakukan secara adil, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan baik, teliti, bersemangat dan sempurna.

Selanjutnya, pengawasan kerja dapat merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang

b. Metode Pengawasan

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.

Menurut Siagian (2008) terdapat dua teknik pengawasan yaitu:

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

Menurut Handayani (2001) 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 (Handayani, 2001) 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 sistem pengawasan yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang baik pula.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Hasil kerja seorang karyawan diukur dari kinerjanya, sehingga dapat diketahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja seseorang atau institusi, yang pada akhirnya akan membuka jalan menuju profesionalisme yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama itu. Namun demikian tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Rivai (2008) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dari pengertian kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Mangkunegara (2011) mengatakan, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuanpotensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Anoraga (2004) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti : motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi

William Stern dalam Mangkunegara (2011) mengatakan faktor-faktor penentu kinerja terdiri dari faktor individu (*internal*) dan faktor lingkungan kerja organisasi(*eksternal*). Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku,

sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Pakpahan, dkk melakukan penelitian terhadap pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada tahun 2013. Penelitian dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Hasil penelitian mereka menemukan bahwa Pendidikan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.387. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Dari skala korelasi variabel pendidikan memiliki nilai yang cukup kuat yaitu sebesar 0,530. Sedangkan peranan pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari skala korelasi yaitu sebesar 0,343, dimana angka tersebut berada pada posisi rendah. Sehingga para penulis menyimpulkan bahwa jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pada tahun 2014, Triharyanto melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)*" Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menjadikan pegawai negeri sipil (PNS) yang ditempatkan sebagai awak kapal pengawas

perikanan pada Direktorat Kapal Pengawas Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan sebagai objek penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan *disproportionate stratified* random sampling. Penelitian ini menggunakan metode pengukuran parametrik dengan regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh nyata ($p < 0,05$) terhadap pengembangan karir. Analisis lebih detail menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh lebih besar dibanding motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,558 lebih besar dari nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,353. Perhatian yang lebih terhadap peningkatan program pelatihan awak kapal pengawas perikanan akan berdampak besar terhadap pengembangan karir.

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 Agusta dan Sutanto (2013) Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan

yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya

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.

Silalahi (2014), Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap prestasi kerja.

Wasilawati dan Ardansyah (2014), Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. 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 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.

Penelitian Norbaiti (2013) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan menyatakan bahwa pengawasan, kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disperindag Provinsi Kalsel.

Penelitian Sambodja (2012) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Petugas Sensus Pertanian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja Petugas Sensus Pertanian pada BPS Kabupaten Pandeglang.

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.

Penelitian Elnagadan Imran (2013) yang berjudul “*The Effect of Training on Employee Performance*”. Menyebutkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian Awang, dkk (2010) yang berjudul “*Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*” yang meneliti dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja dengan berbagai macam *background* pekerjaan dengan menggunakan sistem evaluasi pelatihan kerja empat level oleh Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik

C. KERANGKA BERPIKIR

1. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008), menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diterima karyawan ternyata mampu meningkatkan kinerja.

Penelitian Agusta dan Sutanto (2013) juga menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

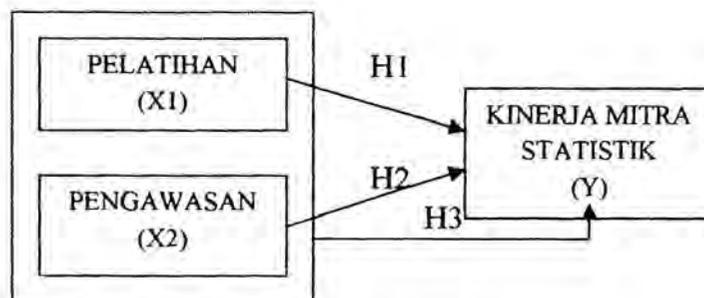
b. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

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 Silalahi (2014), 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 dan Ardansyah (2014), 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 bersama-sama 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.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat diketahui adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM. Dua diantaranya, pelatihan dan pengawasan diduga berpengaruh pada peningkatan kinerja mitra

statistik yang dapat digambarkan dalam model kerangka pemikiran seperti yang tersaji pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2. Hipotesis Penelitian

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

- 1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik
- 2 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik
- 3 : Pelatihan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik.

D. OPERASIONALISASI VARIABEL

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 kinerja.

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2008). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian, terdiri atas target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik serta penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu
- b. Kemampuan, merupakan pengumpulan data sesuai dengan standart operasional yang ditentukandengan kesalahan minimum dari data yang dihasilkan
- c. Perilaku, ketelitian serta tanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan
- d. Hubungan kerja, selalu mejalin komunikasi dengan pengawas jika ada kendala lapangan serta tetap menjaga kerahasiaan data responden.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi, terdiri atas kemudahan materi untuk dipahami sehingga sangat membantu dalam kegiatan pendataan
- b. Sarana, ketersediaan ruang kelas dan peralatan yang memadai
- c. Instruktur (trainer), memberikan penjelasan yang mudah dipahami serta dapat memberikan motivasi kepada peserta
- d. Metode, terkait dengan metode pembelajaran baik itu materi tertulis maupun praktikum

3. Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2010). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan adalah sebagai berikut

- a. Kegiatan supervisi, terdiri atas kegiatan pengawasan baik langsung maupun tidak langsung yang dilakukan secara rutin, serta bimbingan dan arahan dalam melaksanakan kegiatan
- b. Prosedur kerja, pemberian wewenang dan tanggung jawab dengan prosedur yang jelas untuk meminimalisir kesalahan sejak awal.

- c. Kegiatan supervisi, koreksi atas kesalahan membantu dalam tugas selanjutnya tindakan atas pelanggaran prosedur dilakukan secara objektif

Berikut operasionalisasi variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 2.1

berikut ini:

Tabel 2.1.
Variabel, Defenisi, Dimensi, Indikator dan Skala Pengukuran Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja(Y)	kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2008)	1.Pencapaian	1. Target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik	Skala likert Skor : 1 - 5
			2. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu	
		2.Kemampuan	1. Pengumpulan data sesuai dengan standart operasional yang ditentukan	
			2. Data yang dihasilkan dengan kesalahan minimum	
		3.Perilaku	1.Ketelitian saat bekerja	
			2. Tanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan	
		4.Hubungan Kerja	1.Komunikasi dengan pengawas jika ada kendala lapangan	
			2. Menjaga kerahasiaan data responden	
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006)	1.Materi	1. Kemudahan materi	Skala likert Skor : 1 - 5
			2. Materi pelatihan sangat membantu dalam kegiatan pendataan	
		2.Sarana	1. Kondisi ruang kelas	
			2. Peralatan selalu tersedia	
		3.Instruktur	1. Penjelasan mudah dimengerti	
			2. Dapat memotivasi	
		4.Metode	1. Metode penyampaian materi	
			2. Metode simulasi role playing objektif	

Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2010)	1. Kegiatan supervisi	1. Pengawasan langsung dan tidak langsung	Skala likert Skor : 1 - 5
			2. Pengawasan rutin	
			3. Bimbingan dan arahan dalam pengawasan	
		2. Prosedur kerja	1. Wewenang dan tanggung jawab	
			2. Prosedur cukup jelas	
			3. Prosedur pengawasan membantu mitra memperkecil kesalahan	
		3. Tindakan perbaikan	1. Koreksi atas kesalahan membantu dalam tugas selanjutnya	
			2. Tindakan atas pelanggaran prosedur dilakukan secara objektif	

Setelah peneliti menyelesaikan definisi operasional variabel maka langkah selanjutnya menyusun item-item. Sebuah skala menjadi penting untuk mengukur derajat pendapat dan data kuantitatif berarti analisis relatif mudah dilakukan. Prinsip pengukuran sikap yaitu meminta orang untuk menanggapi serangkaian pernyataan tentang suatu topik. Sejauh mana mereka setuju dengan memasuki komponen kognitif dan afektif. Skala Likert adalah teknik skala non-komparatif dan unidimensional yaitu hanya mengukur sifat tunggal. Responden dipaksa menunjukkan tingkat kesepakatan atas sebuah pernyataan menggunakan skala ordinal. Bentuk akhir analisis Skala Likert meletakkan posisi sikap seseorang ke dalam posisi masing-masing respon dengan cara menghitung berapa banyak setuju atau tidak setuju pada pernyataan tertentu. Masing-masing dari lima tanggapan memiliki nilai numerik yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan operasi median atau modus, distribusi grafik bar dan sebagainya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal yang menganalisis pengaruh dan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar- standar tertentu dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya ingin diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasi).

Populasi dalam penelitian ini adalah mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 188 orang. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2007), dalam menentukan pengambilan sampel, maka digunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{N, (e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = error (Tingkat kesalahan)

sehingga:

$$n = \frac{188}{188 \cdot (e)^2 + 1}$$

$$= 128$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 128 orang mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode wawancara (*Interview*). Wawancara dilakukan kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Diantaranya adalah Kepala BPS, Kepala Seksi dan Mitra Statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan kepada mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menjadi responden.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan primer. Data sekunder berupa informasi umum mengenai mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner mengenai informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas menunjuk kepada sejauh mana alat pengukur itu dapat melakukan fungsinya mengukur dengan cermat dan tepat sesuai yang diharapkan. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena setelah mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tinggi tingkat validitasnya maka alat ukur tersebut semakin menunjukkan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Dalam uji validitas pengambilan keputusan adalah:

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

Selain uji validitas, uji reliabilitas juga harus dilakukan oleh seorang peneliti. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, yaitu; 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang; 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengujian reliabilitas dilakukan kepada mitra statistik BPS yang tidak termasuk sampel dan instrument dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* (α). Suatu variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $>0,60$. Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha-Cronbach*, yaitu dengan rumus :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$ = Jumlah varians butir

σ = Varians total

Sekaran (2000) menyatakan bahwa "*Reliabilities less than 0,60 are considered to be poor those in the 0,7 range, acceptable and those over 0,80 good*". Artinya adalah reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan seterusnya 0,8 keatas dinyatakan baik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS pada Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel.
2. Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel

Pengujian validitas dan realibilitas instrument penelitian dilakukan pada mitra statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara di luar sampel yaitu sebanyak 30 orang.

2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan bentuk analisis sederhana yang bertujuan mendeskripsikan dan mempermudah penafsiran yang dilakukan dengan membaca

tabel dan gambar. Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Analisis disajikan dalam bentuk uraian dan gambar agar pembaca dapat melihat pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Analisis Inferensia

Analisis Inferensia yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linier berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Mitra Statistik

a= Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengawasan

ε = *Error term*

Langkah-langkah dalam analisis berganda adalah:

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Adapun syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak, menurut Sugiyono (2007). Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov- Smirnov (KS), Jika angka signifikansi yang ditunjukkan dalam tabel lebih kecil dari alpha 5%, maka dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas, sedangkan sebaliknya jika angka signifikansi di dalam tabel lebih besar dari alpha 5% maka data sudah memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005).

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Masalah multikolinieritas tidak dijumpai pada regresi sederhana karena dalam regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen saja.

Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$ dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 10$).

Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor*.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. 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 independent. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependent yang dapat diterangkan oleh variabel Independent jika ternyata dalam

perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

2) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006). Hipotesis yang dipakai adalah :

a) $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

b) $H_0 : b_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan wawancara melalui kuesioner terhadap mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, kuesioner penelitian tersebut diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas kuesioner untuk membuktikan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan untuk penelitian. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan terhadap 30 orang mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian.

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas item pernyataan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, digunakan uji validitas. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen pengukuran. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas variabel dan validitas item. Validitas variabel diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu variabel. Penggunaan validitas variabel ini dengan cara mengkorelasikan antara skor variabel (penjumlahan item dalam satu variabel) dengan skor total variabel (total keseluruhan variabel), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan total skor item.

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya

suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5 %, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, dengan pengujian yang digunakan adalah korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*, sebagaimana ditampilkan pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Kinerja	1	0,729	Valid
	2	0,559	Valid
	3	0,596	Valid
	4	0,593	Valid
	5	0,517	Valid
	6	0,660	Valid
	7	0,412	Valid
	8	0,718	Valid
Pelatihan	1	0,827	Valid
	2	0,882	Valid
	3	0,750	Valid
	4	0,837	Valid
	5	0,726	Valid
	6	0,789	Valid
	7	0,642	Valid
	8	0,785	Valid
Pengawasan	1	0,465	Valid

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
	2	0,717	Valid
	3	0,778	Valid
	4	0,470	Valid
	5	0,554	Valid
	6	0,459	Valid
	7	0,152	Tidak Valid
	8	0,802	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS,2015

Nilai r tabel pada tingkat signifikan 5% dengan uji 2 sisi dan n=30 adalah sebesar 0,361. Berdasarkan hasil analisis, didapat bahwa dari 24 item pernyataan hanya satu item pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dari r tabel (0,361) yang berarti item pernyataan tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid). Oleh karena itu pernyataan tersebut tidak dapat digunakan untuk mengumpulkan data sehingga harus dibuang dari daftar kuesioner.

Uji validitas dilakukan kembali untuk 23 item pernyataan dengan hasil seperti pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Kinerja	1	0,729	Valid
	2	0,559	Valid
	3	0,596	Valid
	4	0,593	Valid

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
	5	0,517	Valid
	6	0,660	Valid
	7	0,412	Valid
	8	0,718	Valid
Pelatihan	1	0,827	Valid
	2	0,882	Valid
	3	0,750	Valid
	4	0,837	Valid
	5	0,726	Valid
	6	0,789	Valid
	7	0,642	Valid
	8	0,785	Valid
Pengawasan	1	0,505	Valid
	2	0,741	Valid
	3	0,763	Valid
	4	0,482	Valid
	5	0,587	Valid
	6	0,458	Valid
	7	0,796	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS,2015

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan sudah valid atau nilai korelasinya lebih besar dari r tabel (0,361) yang berarti item pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga dinyatakan valid. Oleh karena itu semua pernyataan dengan 23 item sudah dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *cronbach's alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-5). Metode ini juga dapat digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1).

Koefisien korelasi reliabilitas ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi
- 2) Antara 0,600 sampai dengan 0,800 = tinggi
- 3) Antara 0,400 sampai dengan 0,600 = cukup tinggi
- 4) Antara 0,200 sampai dengan 0,400 = rendah
- 5) Antara 0,000 sampai dengan 0,200 = sangat rendah (tidak berkorelasi)

Dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS version 20*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagaimana ditampilkan pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	Nilai Kritis	Kesimpulan
1.	Kinerja	0,730	Tinggi	0,6	Reliabel
2.	Pelatihan	0,906	Sangat Tinggi	0,6	Reliabel
3.	Pengawasan	0,735	Tinggi	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS,2015

Dari hasil perhitungan didapat nilai Cronbach alpha untuk variabel kinerja sebesar 0,730, variabel pelatihan sebesar 0,906, variabel pengawasan 0,735. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis sebesar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen penelitian tersebut reliabel. Dengan terpenuhinya uji validitas dan reliabilitas, maka kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Pusat Statistik (BPS)

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang – Undang Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua undang – undang tersebut ditetapkan Undang – Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan undang – undang ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik..

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

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

Selanjutnya sebagai peraturan pelaksana undang – undang tersebut maka ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Berdasarkan peraturan tersebut, BPS dibentuk secara menyeluruh baik di pusat maupun di daerah. Organisasi BPS di daerah terdiri dari BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota. BPS Provinsi adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS. BPS Kabupaten/Kota adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi

2. BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara

Sebagaimana BPS Kabupaten lainnya, BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan statistik dasar di Kabupaten Labuhanbatu Utara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

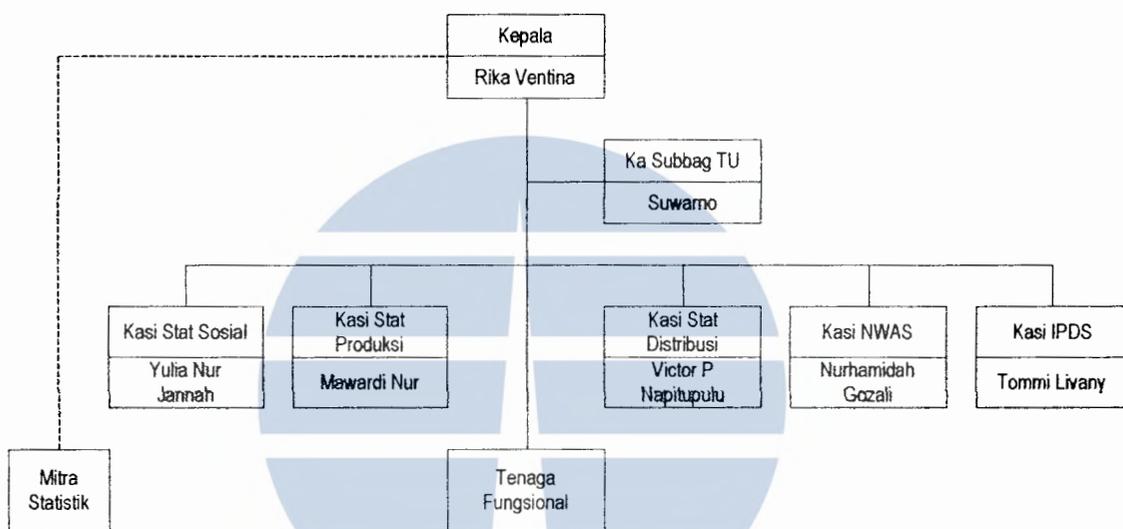
Berdasarkan PP No. 86 Tahun 2007, BPS Kabupaten terdiri dari :

- Kepala BPS Kabupaten mempunyai tugas memimpin BPS Kabupaten sesuai dengan tugas dan fungsi BPS Kabupaten serta membina aparatur BPS Kabupaten agar berdaya guna dan berhasil guna.
- Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

- Seksi Statistik Sosial mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik kependudukan, statistik kesejahteraan rakyat, dan statistik ketahanan sosial.
- Seksi Statistik Distribusi mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik harga konsumen dan harga perdagangan besar, statistik keuangan dan harga produsen, serta statistik niaga dan jasa.
- Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik mempunyai tugas melaksanakan penyusunan neraca produksi, neraca konsumsi, dan analisis statistik lintas sektor.
- Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik mempunyai tugas melaksanakan integrasi pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik.
- Tenaga Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga fungsional yang terdiri atas staf statistisi dan koordinator statistik kecamatan (KSK) dalam pelaksanaan kegiatan sehari – hari mengerjakan tugas pengumpulan dan entri data. Tugas ini dilakukan untuk semua kegiatan survei dan sensus yang dilaksanakan di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Namun dikarenakan masih kurangnya pegawai, maka untuk tugas – tugas tersebut BPS Labuhanbatu Utara memanfaatkan tenaga mitra statistik guna melaksanakan kegiatan statistik baik pendataan, pengolahan data maupun kegiatan lainnya.

Tercatat ada 188 nama mitra yang kerap membantu BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam berbagai kegiatan statistik. Mitra statistik yang direkrut dari masyarakat dengan kualifikasi tertentu ini biasanya dikontrak dalam jangka waktu tertentu untuk satu jenis kegiatan. Mitra – mitra yang dianggap mampu dan berkinerja baik dapat saja diikutkan pada beberapa kegiatan statistik.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara

3. Aspek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek sumber daya manusia mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara. Setiap mitra statistik dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga proses pengumpulan entri data statistik dapat tercapai.

Peneliti tertarik meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja mitra statistik. Terdapat beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain variabel pelatihan dan pengawasan. Variabel pelatihan dipilih

sebagai variabel penelitian karena dengan adanya pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja mitra statistik. Variabel pengawasan dipilih sebagai variabel dalam penelitian karena dengan pengawasan yang baik akan memberikan jaminan bahwa mitra statistik bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4. Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan penelitian terhadap mitra statistik yang membantu kegiatan pencacahan dan pengolahan data pada BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Terdapat 188 orang mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Melalui metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, maka didapat jumlah sampel responden sebanyak 128 orang, di mana semuanya diberikan kuesioner dan telah mengembalikannya setelah diisi untuk selanjutnya dianalisis.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 75 orang atau sekitar 58,6 persen. Responden berjenis kelamin perempuan hanya ada sebanyak 53 orang atau sekitar 41,4 persen.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	75	58,6
Perempuan	53	41,4
Jumlah	128	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2015

Penelitian Nasution (2009) menunjukkan bahwa responden perempuan mempunyai kinerja yang lebih baik dibanding responden laki – laki. Namun demikian pengaruh jenis kelamin sangat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Kegiatan statistik yang dilakukan oleh mitra dalam membantu BPS sebagian besar adalah pencacahan responden. Kegiatan lapangan ini membutuhkan kekuatan fisik dan mental yang prima dalam menghadapi berbagai macam responden, ditambah jangkauan wilayah pencacahan yang sangat luas lintas desa bahkan lintas kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Karenanya jumlah mitra yang bekerja lebih banyak laki – laki dibanding perempuan. Sedangkan perempuan dengan kesabaran dan ketelitiannya biasanya lebih banyak bekerja untuk mengedit dan mengentri data.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Lebih dari setengah mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara masih cukup muda. Dari tabel di bawah terlihat bahwa 54 orang atau 42,2 persen dari seluruh responden berada dalam kelompok umur 25 – 34 tahun, ditambah 17 orang atau 13,3 persen pada kelompok umur dibawah 25 tahun. Sisanya berada pada kelompok umur 35 – 44 tahun dan kelompok umur di atas 44 tahun, di mana

masing – masing berjumlah 45 orang atau 35,1 persen dan 12 orang atau 9,4 persen.

Prabowo dan Prawitasari (2007) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa umur tidak mempunyai hubungan yang berarti terhadap kinerja PNS kantor Dinas Kesehatan Tanjung Balai. Hubungan yang negatif memperlihatkan bahwa ada kecenderungan umur semakin tua kinerja akan semakin meningkat, namun hal ini tidak bermakna.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 25	17	13,3
25 – 34	54	42,2
35 – 44	45	35,1
> 44	12	9,4
Jumlah	128	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2015

Tenaga kerja dengan usia yang relatif muda akan cenderung memiliki kemampuan fisik dan semangat yang lebih prima bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang telah berusia tua. Sedang tenaga kerja yang telah memasuki usia tua cenderung lebih memiliki pengalaman dibandingkan dengan mitra yang masih berusia muda. Didukung oleh mitra yang sebagian besar masih dalam usia produktif, BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat memadukan antara kemampuan fisik yang dimiliki mitra muda dan pengalaman yang dimiliki oleh mitra tua untuk mencapai tujuannya

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Salah satu faktor yang menunjang tercapainya kinerja sesuai dengan yang diinginkan adalah tingkat pendidikan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin mampu dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga semakin baik pula kinerjanya. Tingkat pendidikan seorang karyawan akan meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki kinerja organisasi. Berikut akan diberikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA Sederajat	97	75,8
D1/D2/D3	7	5,5
DIV/S1	24	18,7
S2/S3	0	0
Jumlah	128	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Ketersediaan tenaga kerja dengan kualifikasi lulusan SLTA sederajat cukup banyak di wilayah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lebih dari 70 persen mitra statistik pada BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara berpendidikan SLTA sederajat. Kondisi ini juga dipengaruhi kebijakan BPS itu sendiri dimana saat merekrut mitra memberikan syarat pendidikan terendah SLTA sederajat. Sebaliknya memang tidak satupun mitra yang berpendidikan S2/S3. Selebihnya mitra yang ada berpendidikan D4/S1

sebanyak 24 orang (18,7 persen) serta berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 7 orang (5,5 persen)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang di satu tempat menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik pada organisasinya tempat bekerja, sehingga organisasi tempatnya bekerja tetap berusaha mempertahankannya. Nasution (2009) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa responden yang mempunyai masa kerja ≥ 13 tahun mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan responden yang mempunyai masa kerja > 13 tahun. Hal ini didasari dengan banyaknya pengalaman yang didapat selama bekerja dan tingkat kecekatan yang lebih tinggi karena faktor kebiasaan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0 – 3	50	39,0
4 – 7	48	37,5
8 - 11	7	5,5
≤ 12	23	18,0
Jumlah	128	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2015

Demikian juga halnya dengan BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pada Tabel 4.4 terlihat bahwa tidak sampai seperempat dari mitra statistik di Kabupaten Labuhanbatu Utara yang membantu tugas – tugas BPS baik itu tugas pencacahan maupun tugas entri data yang lebih dari tujuh tahun. Hanya ada tujuh orang (5,5

persen) yang mempunyai masa tugas 8 – 11 tahun, dan 23 orang (18,0 persen) dengan masa tugas dua belas tahun atau lebih. Sementara itu 50 orang (39,0 persen) mempunyai masa tugas kurang dari empat tahun, dan 48 orang (37,5 persen) dengan masa tugas 4 – 7 tahun.

B. Hasil

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Masing-masing variabel bebas adalah variabel pelatihan dan variabel pengawasan. Adapun variabel terikatnya adalah kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara. Peneliti juga melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui persepsi responden yaitu mitra statistik tentang ketiga variabel tersebut.

Penjabaran data dilakukan dengan memberikan pernyataan tentang variabel penelitian kepada responden dalam bentuk kuesioner. Dengan kuesioner tersebut akan diperoleh jawaban – jawaban sehingga akan didapatkan gambaran tanggapan responden terhadap variabel – variable yang diteliti. Responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang diberikan dengan lima kriteria jawaban menurut skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju, Sangat Setuju, Kurang Setuju, Setuju dan Sangat Setuju.

Jawaban responden kemudian diberikan skor yang dimulai dari angka 1 sampai dengan 5. Interval skor tersebut memberikan indikasi penilaian sebagai berikut :

1,0 – 1,8 : sangat buruk

1,9 – 2,6 : buruk

2,7 – 3,4 : cukup buruk

3,5 – 4,2 : baik

4,3 – 5,0 : sangat baik

1. Jawaban Responden Terhadap Hasil Penelitian

a) Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan dalam hal ini diukur dengan 8 item pernyataan. Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator materi, sarana, instruktur dan metode dimana setiap pernyataan diukur dengan skala likert . Dari hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan tersebut seperti pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pelatihan

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata rata skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Materi pelatihan mudah saya fahami	0	0	2	1,6	1	0,8	79	61,7	46	35,9	4,32
2	Materi pelatihan yang diberikan sangat membantu saya dalam kegiatan pendataan	0	0	1	0,8	0	0	61	47,7	66	51,5	4,50
3	Kondisi ruang kelas mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan yang saya ikuti	0	0	1	0,8	8	6,3	88	68,7	31	24,2	4,16
4	Peralatan selalu tersedia untuk kelancaran praktek lapangan saat pelatihan yang saya ikuti	0	0	1	0,8	0	0	91	71,1	36	28,1	4,27
5	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dapat saya pahami dengan baik	0	0	2	1,6	3	2,3	87	68,0	36	28,1	4,23
6	Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik	0	0	1	0,8	1	0,8	89	69,5	37	28,9	4,27

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata rata skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
7	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu saya dalam menyerap materi yang diberikan	0	0	1	0,8	3	2,3	94	73,4	30	23,4	4,20
8	Metode simulasi role playing yang digunakan membuat materi lebih mudah saya pahami.	0	0	1	0,8	3	2,3	91	71,1	33	25,8	4,22
Rata-rata		0	0	1,3	1,0	2,4	1,9	85,0	66,4	39,4	30,7	4,27

Sumber : Data primer yang diolah,2015

Pada Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu dengan rata – rata skor untuk seluruh pernyataan baik yaitu 4,27. Terlihat ada sebanyak 85 orang (66,4 persen) yang mengatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden dapat menerima dan memahami hasil pelatihan dengan baik. Sistem pelaksanaan pelatihan yang meliputi materi, sarana, instruktur dan metode dirasakan responden telah berjalan dengan baik. Bahkan untuk hal ini 39 responden (30,7 persen) menjawab sangat setuju.

1) Materi pelatihan mudah saya fahami

Jika dilihat menurut masing-masing pernyataan, pemahaman mitra statistik terhadap materi yang diberikan pada saat pelatihan sangat baik. Sebuah pelatihan akan membosankan dan malas diikuti karyawan jika materi dalam pelatihan tersebut terlalu panjang dan memakan waktu yang lama. Selain itu materi yang panjang justru akan mempersulit peserta untuk mencerna inti materi yang sebenarnya. Padahal yang diinginkan adalah inti materi bisa dipahami peserta. Tak perlu anda berbasa-basi dalam membuat materi pelatihan. Dengan metode penyampaian materi yang menarik, unik dan

tepat sasaran diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. Pada sebuah pelatihan faktor penyampaian materi menjadi satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan peserta pelatihan dalam memperoleh pengetahuan dan ketrampilan dari sebuah pelatihan.

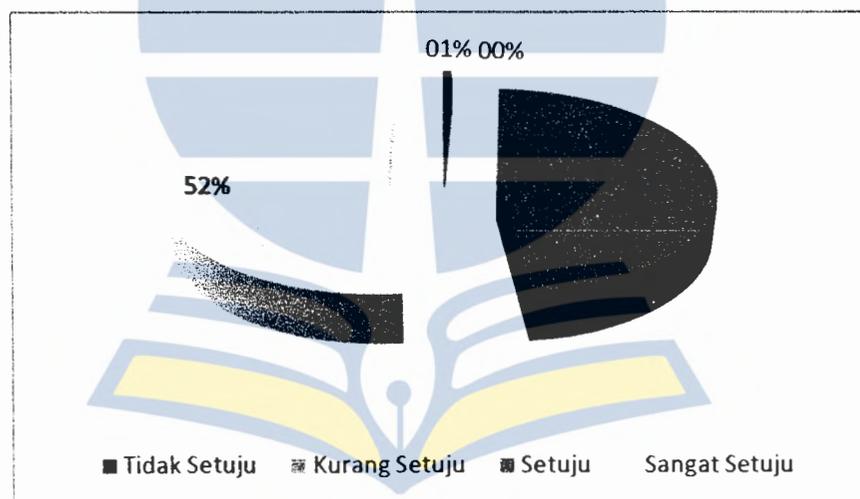
Materi yang diberikan dalam pelatihan bagi mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara bermanfaat membantu mereka dalam melaksanakan tugas – tugas baik pencacahan maupun mengentri data. Sama dengan pada pernyataan pertama, responden dalam penelitian ini juga memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pernyataan mengenai materi pelatihan ini dengan skor sangat dengan rata – rata sebesar 4,32. Lebih dari setengah responden tepatnya 79 orang (61,7 persen) mengatakan setuju, dan ada 46 orang (35,9 persen) mengatakan sangat setuju hal tersebut, serta hanya ada dua orang yang mengatakan tidak setuju serta satu orang tidak setuju.

- 2) Materi pelatihan yang diberikan sangat membantu saya dalam kegiatan pendataan

Responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang sangat tinggi, bahkan tertinggi diantara delapan item dalam variabel pelatihan terhadap pertanyaan tentang materi yang diberikan dalam pelatihan dengan skor sangat baik rata – rata sebesar 4,50. Dalam hal ini tidak ada responden yang mengatakan sangat tidak setuju dan hanya ada satu orang responden yang mengatakan tidak setuju. Sedangkan sebagian besar responden yaitu

sebanyak 61 orang (47,7 persen) mengatakan setuju dan bahkan lebih dari setengahnya 66 orang (51,5 persen) menyatakan sangat setuju, sebagaimana gambar 4.2

BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara selalu memberikan pelatihan bagi mitra statistik setiap kali akan melaksanakan tugas survei, khususnya survei – survei yang tidak rutin. Pelatihan ini diberikan untuk menyatukan persepsi dan memberikan pemahaman bagi mitra tentang tugas yang akan dikerjakan. Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa hampir seluruh mitra statistik yang mengikuti pelatihan memahami materi pelatihan yang diberikan di mana materi yang diterima itu akan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.2 Grafik Pemahaman Materi Pelatihan

3) Kondisi ruang kelas mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan yang saya ikuti

Tempat adalah salah satu prasyarat dari suatu aktivitas tertentu. Tempat atau ruangan kelas untuk belajar merupakan hal yang harus disiapkan dalam pengelolaan system pelatihan. Sebagaimana sarana dan prasarana lainnya, tempat dan ruang kelas disiapkan dalam rangka mendukung tercapainya tujuan kegiatan diklat yang telah direncanakan. Apabila para peserta tidak nyaman secara fisik dan tidak tenang secara psikologis, maka mereka tidak akan mengambil manfaat sepenuhnya dari konten pelatihan tersebut

Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun responden memberikan penilaian yang baik dengan rata – rata skor 4,16, namun nilai ini merupakan nilai terendah dari seluruh item pada variabel pelatihan. Kondisi ruang kelas yang digunakan dalam setiap pelatihan yang diikuti oleh mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dirasa sudah cukup baik namun demikian masih perlu ada pembenahan untuk menjadi lebih baik. Sebagian besar responden mengatakan setuju dan sangat setuju terhadap kondisi ruang kelas mendukung kegiatan pelatihan masing – masing 88 orang atau 68,7 persen serta 31 orang atau 24,2 persen, dan ada 8 orang (6,3 persen) serta satu orang (0,08 persen) yang mengatakan kurang setuju atau tidak setuju,

- 4) Peralatan selalu tersedia untuk kelancaran praktek lapangan saat pelatihan yang saya ikuti

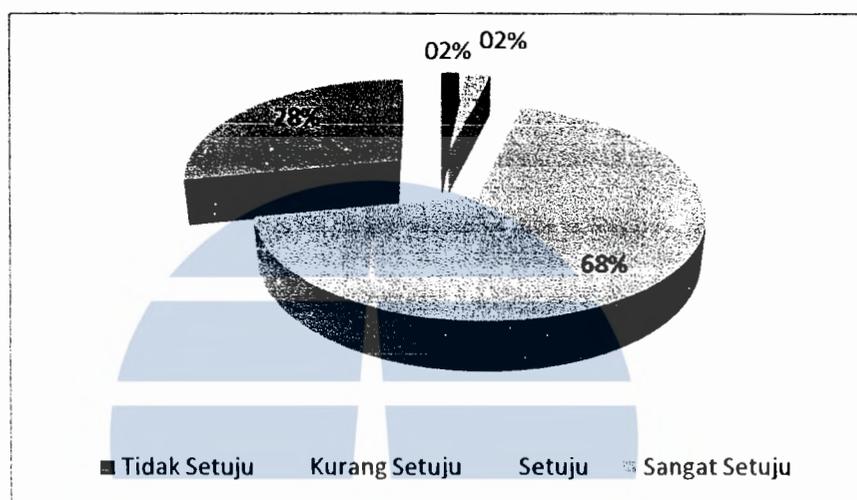
Pelatihan berbeda dengan pendidikan. Pelatihan dilaksanakan untuk mempersiapkan seseorang yang dilatih agar memiliki kecakapan kerja sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dalam tugasnya. Hasil pelatihan dapat dirasakan dalam waktu segera setelah orang yang dilatih kembali ke tempat kerja. Materi yang dipelajari mengutamakan *the how* (bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan). Oleh karena itu, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelatihan adalah sarana dan prasarana sebagaimana yang dibutuhkan di tempat kerja sehingga orang yang dilatih dapat berlatih bekerja dalam situasi nyata, dan hasilnya langsung dapat diamati dan dievaluasi.

Sama halnya dengan kondisi ruang kelas yang digunakan, ketersediaan peralatan untuk kelancaran praktek lapangan dalam setiap pelatihan yang diikuti oleh mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara ditanggapi oleh responden dengan baik terlihat dari skor rata – rata yang diberikan sebesar 4,27. Terdapat lebih dari 70 persen mengatakan setuju terhadap pernyataan ini. Bahkan ada 36 orang atau 28,1 persen yang mengatakan sangat setuju dan hanya ada satu orang atau 0,08 persen yang mengatakan tidak setuju.

- 5) Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dapat saya pahami dengan baik

Pelatih/instruktur pada kegiatan pelatihan memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Instruktur sebagai

pengajar harus mampu menyusun perencanaan pembelajaran, memilih dan menggunakan media pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran yang tepat, menyusun instrumen evaluasi, melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan kemudian menambal kekurangan yang ada. Pada gambar 4.3 berikut disajikan grafik kemampuan instruktur.



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.3 Grafik Kemampuan Instruktur dalam Penyampaian Materi Pelatihan

Hasil penelitian terhadap kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dengan jelas mendapat tanggapan yang cukup beragam. Namun demikian secara umum responden tetap memberikan tanggapan yang baik dengan skor rata – rata sebesar 4,23. Terdapat 3 orang atau 2,3 persen responden yang mengatakan kurang setuju serta 2 orang atau 1,6 persen yang tidak setuju terhadap pernyataan ini. Walau sebagian besar tetap mengatakan setuju sebanyak 87 orang atau 68,0 persen serta 36 orang atau 28,1 persen yang menjawab sangat setuju.

Satu hal yang patut dicermati dari hasil tersebut adalah masih adanya 2,3 persen mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara yang mengatakan kurang setuju terhadap kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan. Pemahaman terhadap materi pelatihan yang didapat tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mitra tersebut dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada mereka.

6) Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik

Selain mengajar untuk mentransfer pengetahuan, instruktur dalam sebuah pelatihan juga harus bisa berperan sebagai seorang motivator. Instruktur perlu secara berkelanjutan menggerakkan motivasi belajar peserta pelatihan supaya kegiatan belajarnya lebih aktif. Instruktur perlu memberikan bantuan dan pertolongan bagi peserta pelatihan yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran/pelatihan yang pada akhirnya mengarahkan peserta lebih aktif dan mandiri. Instruktur berperan menciptakan kondisi lingkungan pelatihan agar peserta pelatihan belajar aktif sehingga proses pembelajaran menjadi efektif

Sebagaimana sebelumnya, pada pernyataan yang diajukan terkait dengan instruktur ini responden juga memberikan tanggapan yang baik. Para responden memberikan skor yaitu sebesar 4,27. Terdapat 89 orang atau 69,5 persen mengatakan setuju bahwa instruktur telah bertindak sebagai motivator, bahkan 37 orang atau 28,9 persen mengatakan sangat setuju dengan hal tersebut. Sementara sisanya tinggal dua orang dimana masing – masing satu

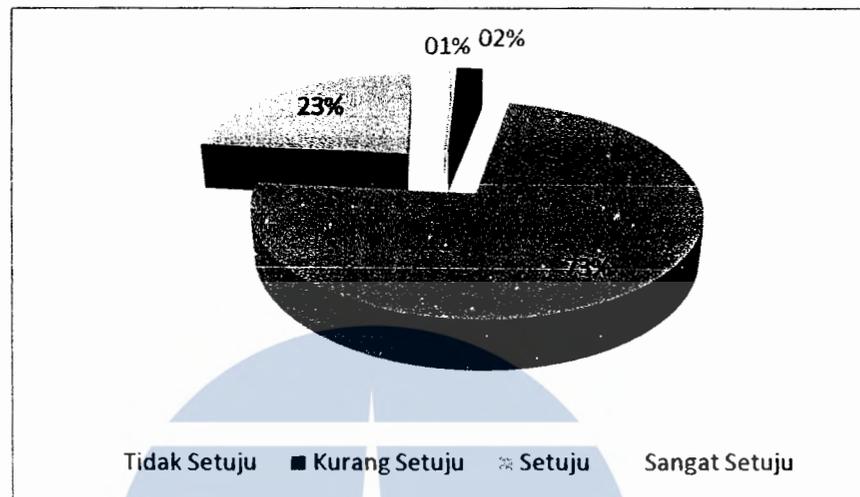
orang atau 0,8 persen ada yang mengatakan tidak setuju dan ada juga yang mengatakan kurang setuju. Hasil dari penelitian ini tentunya akan sangat baik. Artinya hampir seluruh mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara telah termotivasi oleh instruktur dalam pelatihan, yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka menjadi lebih baik.

- 7) Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu saya dalam menyerap materi yang diberikan

Dalam menjalankan sebuah pelatihan, penggunaan metodologi pembelajaran yang sesuai akan sangat membantu efektifitas pembelajaran dari peserta pelatihan. Pembelajaran dan pelatihan yang diberikan ke setiap individu, perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat membantu setiap individu tertarik dan antusias dalam mengikuti pelatihan yang diberikan. Instruktur dalam pelatihan harus melakukan pengulangan materi yang telah disampaikan secara berkala setiap menyelesaikan suatu pembahasan. Hal ini akan meningkatkan daya serap dan daya ingat peserta pelatihan terhadap materi yang telah disampaikan. Peserta pelatihan khususnya orang dewasa cenderung hanya mengingat materi yang disampaikan di awal dan akhir pelatihan. Oleh karena itu materi yang bersifat penting sebaiknya ditempatkan di bagian awal dan bagian akhir pelatihan.

Dalam pelatihan yang diikuti di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, para mitra statistik merasa bahwa metode yang digunakan sudah cukup baik dan memudahkan mereka memahami materi yang diberikan. Hal ini ditunjukkan

dari tanggapan mereka mengenai hal ini yang memberikan skor yang baik dengan rata – rata sebesar 4,20, sebagaimana ditunjukkan pada gambar 4.4



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.4 Grafik Metode dalam Pelatihan

Dari 128 orang responden terdapat 94 orang atau 73,4 persen mengatakan setuju dan 30 orang atau 23,4 persen menjawab sangat setuju. Walau masih ada 3 orang atau 2,3 persen yang kurang setuju serta 1 orang atau 0,8 persen mengatakan tidak setuju.

8) Metode simulasi role playing yang digunakan membuat materi lebih mudah saya pahami

Pembelajaran pada orang dewasa cenderung akan secara langsung membandingkan apa yang mereka pelajari dengan pengalaman yang mereka miliki dan bertanya kepada diri sendiri tentang manfaat yang dapat mereka peroleh dari pelatihan yang didapatkan saat itu. Adanya pembelajaran praktek

diperlukan untuk meningkatkan keterampilan peserta dengan menggunakan berbagai metode yang sesuai dengan keterampilan yang diberikan dan peralatan yang digunakan. Pembelajaran praktek berfungsi membimbing peserta didik secara sistematis dan terarah untuk dapat melakukan suatu ketrampilan. Praktek merupakan upaya untuk memberi kesempatan kepada peserta mendapatkan pengalaman langsung. Ide dasar belajar berdasarkan pengalaman mendorong peserta pelatihan untuk merefleksi atau melihat kembali pengalaman-pengalaman yang mereka pernah alami.

Dalam setiap melaksanakan pelatihan bagi mitra statistik, BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara selalu menjadwalkan adanya *try out* dan *role playing*. Jadwal ini mendapat tanggapan yang positif dari para peserta pelatihan karena merasa lebih mudah dalam memahami materi dalam pelatihan. Hal ini terlihat dari skor yang baik rata – rata yang diberikan oleh responden dengan skor baik sebesar 4,22. Hanya ada satu orang atau 0,8 persen yang mengatakan tidak setuju dan 3 orang atau 2,3 persen kurang setuju terhadap hal ini, selebihnya 91 orang atau 71,1 persen mengatakan setuju dan 33 orang atau 25,8 persen mengatakan sangat setuju.

b) Variabel Pengawasan

Sama halnya dengan variabel pelatihan, variabel pengawasan diukur dengan 7 item pernyataan. Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator kegiatan supervisi dan prosedur kerja dimana setiap pernyataan diukur dengan skala likert. Dari hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan tersebut seperti pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pengawasan

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata Rata Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Pengawas telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi saya secara sidak maupun terencana	0	0	1	0,8	10	7,8	95	74,2	22	17,2	4,08
2	Pengawas melakukan pengawasan kepada saya secara rutin	0	0	2	1,6	23	18,0	83	64,8	20	15,6	3,95
3	Pengawas melakukan pengawasan dengan memberitahukan kepada saya jika terdapat kesalahan dalam bekerja	0	0	1	0,8	3	2,3	78	60,9	46	35,9	4,32
4	Wewenang dan tanggung jawab pengawas kepada saya sudah jelas dan terukur	0	0	1	0,8	8	6,2	91	71,1	28	21,9	4,14
5	Prosedur kerja sudah jelas sehingga mudah saya pahami	0	0	1	0,8	11	8,6	93	72,6	23	18,0	4,08
6	Prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan saya bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja	0	0	1	0,8	9	7,0	98	76,6	20	15,6	4,07
7	Tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas dilakukan oleh pengawas kepada saya dilakukan secara objektif	0	0	1	0,8	8	6,3	98	76,6	21	16,4	4,09
Rata-rata		0	0	1,1	0,9	10,3	8,0	90,9	71,0	25,7	20,1	4,10

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terkait dengan pelaksanaan pengawasan. Dari tujuh pertanyaan yang diajukan pada variabel pengawasan, responden memberikan tanggapan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata skor yang diberikan untuk seluruh pernyataan adalah baik sebesar 4,10. Jika dilihat dari jumlah respondennya maka terdapat sebanyak 90 orang (71 persen) yang setuju mengindikasikan bahwa responden menyatakan bahwa pelaksanaan

pengawasan telah dilakukan. Sistem pelaksanaan pengawasan yang meliputi kegiatan supervisi dan prosedur kerja dirasakan responden telah berjalan dengan baik. Bahkan untuk hal ini 25 responden (20 persen) menjawab sangat setuju.

- 1) Pengawas telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi saya secara tidak maupun terencana

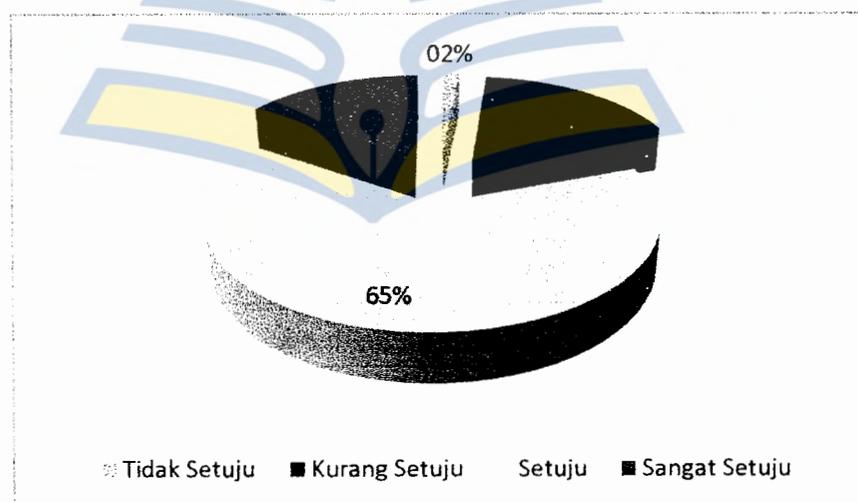
Pengawasan yang berjalan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan dari pekerja. Pengawasan akan lebih efektif apabila dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung yang disebut pengawasan melekat. Pengawasan seperti ini bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi/peraturan yang telah dibuat sehingga apa yang dilaksanakan dapat berjalan secara efisien, selain itu juga untuk mengoreksi setiap pekerjaan pekerja agar pelaksanaan kegiatan satuan organisasi lebih tertib dan disiplin, terhindar dari penyimpangan, penyelewengan dan kebocoran.

Setiap adanya kegiatan khususnya pendataan, pegawai organik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara selalu melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa para mitra statistik melakukan pekerjaannya sesuai dengan *standard operating procedure (SOP)* yang telah ditetapkan. Sebagai mana terlihat pada tabel 4.7, rata – rata skor yang diperoleh atas pertanyaan ini sebesar 4,08 mengindikasikan bahwa pengawasan kerja terhadap mitra statistik sudah berjalan baik. Lebih dari 70 persen responden mengatakan setuju dan ada 22 orang (17,2 persen) yang mengatakan sangat setuju serta

hanya ada satu orang (0,8 persen) yang menjawab tidak setujuan 10 orang (7,8 persen) kurang setuju bahwa pengawas mengunjungi petugas secara langsung.

2) Pengawas melakukan pengawasan kepada saya secara rutin

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Pengawasan dilakukan secara rutin selain untuk menyampaikan hal-hal baru juga dapat memberi peringatan dini (*early warning system*) kepada seluruh pihak secara berkesinambungan. Dengan pengawasan yang rutin dan adanya *early warning system*, maka bilamana terdapat indikasi adanya penyimpangan dapat diketahui secara lebih dini untuk kemudian diambil langkah-langkah antisipasi dan perbaikan secara cepat dan tepat, sehingga terwujud penyelenggaraan kegiatan yang efektif dan efisien.



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.5 Grafik Pengawasan secara Rutin

Untuk mengurangi tingkat kesalahan dari awal, pengawas BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara secara rutin mengunjungi para mitra statistik. Sebagaimana ditampilkan pada gambar 4.5 terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju maupun sangat setuju bahwa pengawasan telah dilakukan secara rutin. Walau dianggap baik, rata – rata skor 3,95 pada pertanyaan ini merupakan skor terendah yang diberikan responden terhadap tujuh item pada variabel pengawasan. Terdapat 83 orang atau 64,8 persen menjawab setuju serta 20 orang atau 15,6 persen menjawab sangat setuju. Namun demikian masih ada 23 orang atau 18,0 persen yang mengatakan kurang setuju dan dua orang atau 1,6 persen mengatakan tidak setuju. Dengan kata lain diperlukan upaya yang lebih masif terhadap rutinitas pelaksanaan pengawasan kerja terhadap kerja mitra statistik.

- 3) Pengawas melakukan pengawasan dengan memberitahukan kepada saya jika terdapat kesalahan dalam bekerja

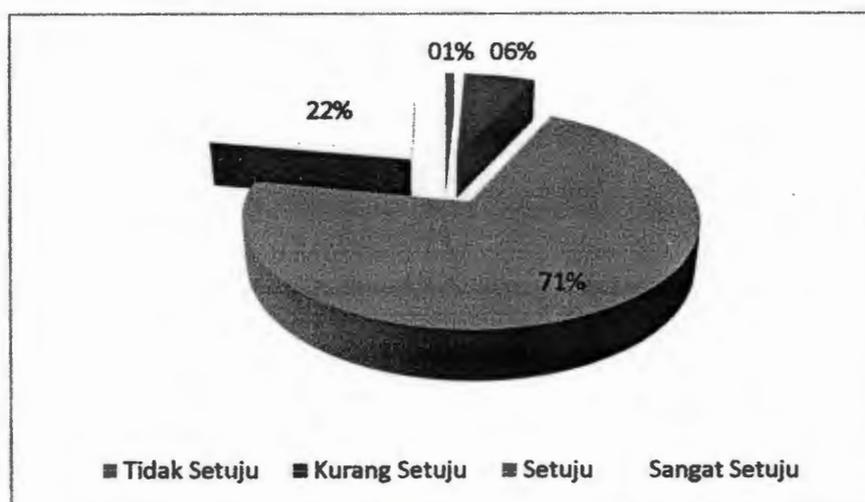
Fungsi utama pengawasan adalah ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas untuk mencapai tujuan, atau dengan kata lain adalah menilai dan memperbaiki faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan harus dapat dengan cepat atau dini mendeteksi penyimpangan dan memberitahukan kepada petugas atas kesalahan yang terjadi, sehingga tindakan perbaikan dapat pula dilakukan dengan segera agar terhindar hal-hal yang tidak diharapkan.

Hasil penelitian memberikan skor tertinggi sangat baik yaitu 4,32 untuk pernyataan ini dibandingkan pernyataan lain pada variabel pengawasan.

Gambaran ini memberikan indikasi bahwa pada pengawasan yang dilakukan sangat baik telah dapat mendeteksi kesalahan dini yang terjadi yang dilakukan oleh mitra statistik, untuk kemudian dapat segera diperbaiki. Hanya ada satu orang atau 0,8 persen responden yang mengatakan tidak setuju bahwa pengawas yang datang kepada para mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara memberitahu adanya kesalahan kerja. Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa pengawas sudah melakukan prosedur kerja dengan benar untuk meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi baik itu pada saat pendataan maupun saat entri data. Dengan adanya 78 orang atau 60,9 persen responden mengatakan setuju serta 46 orang atau 35,9 persen responden menjawab sangat setuju mengindikasikan bahwa tingkat kesalahan pendataan dilapangan sebenarnya sudah sangat kecil.

- 4) Wewenang dan tanggung jawab pengawas kepada saya sudah jelas dan terukur

Dalam setiap fungsi manajemen organisasi kerja maka wewenang dan tanggung jawab pada setiap lini kegiatan haruslah jelas. Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya.



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.6 Grafik Wewenang dan Tanggung Jawab Pengawas

Sebagaimana ditampilkan pada gambar 4.6 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa wewenang dan tanggung jawab pengawas sudah terukur dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata skor yang diberikan responden sebesar 4,14. Lebih lanjut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 91 orang (71,1 persen) mengatakan setuju dan 28 orang (21,9 persen) menjawab sangat setuju terkait dengan wewenang dan tanggung jawab pengawas, sebagaimana di tunjukkan pada gambar 4.5

Namun demikian masih terdapat 8 responden (6,2 persen) yang mengatakan kurang setuju bahwa hal tersebut jelas dan terukur bahkan terdapat 1 orang (0,8 persen) tidak setuju dengan hal tersebut. Kondisi ini tentunya perlu menjadi perhatian bagi BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara agar tidak ada kesalahfahaman antara petugas dan pengawas tentang tugas dan tanggung jawab masing – masing.

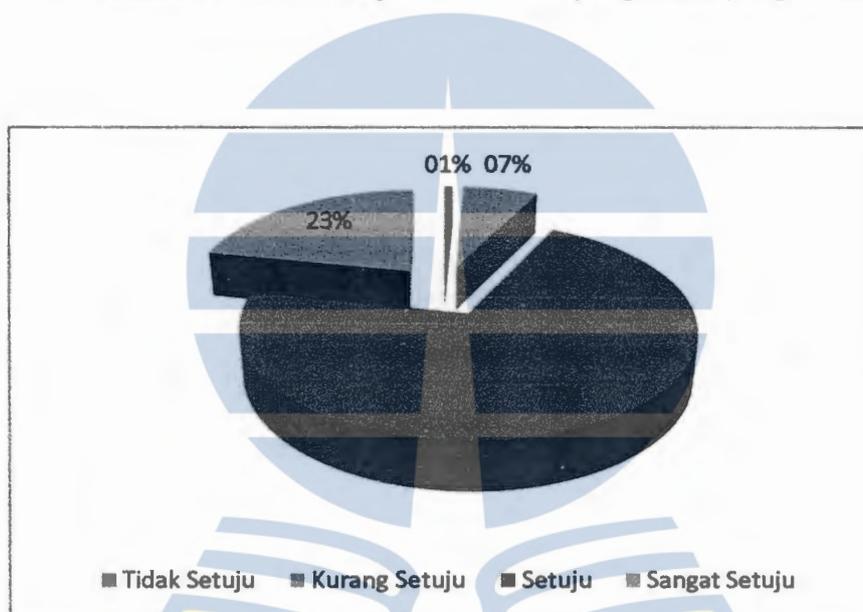
5) Prosedur kerja sudah jelas sehingga mudah saya pahami

Saat ini masih ada beberapa perusahaan yang beroperasi tanpa didukung dengan sebuah sistem yang baku. Operasional perusahaan lebih banyak didasarkan pada kebiasaan yang sudah dijalankan selama bertahun-tahun. Karyawan bekerja dengan cara mengikuti kebiasaan para karyawan sebelumnya. Hasilnya dapat dilihat apabila seorang karyawan yang memegang suatu pekerjaan tertentu mendadak tidak masuk kerja, maka tidak ada karyawan yang menggantikannya karena tidak mengetahui proses kerja. Tentu saja hal ini akan sangat menghambat operasional perusahaan, maka diperlukan adanya berbagai tahapan standar yang dibakukan dan menjadi sistem baku dalam perusahaan. Sistem tersebut yang kemudian dikenal sebagai sistem standar operasional.

Pada setiap pekerjaannya BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara selalu menetapkan SOP sebagai pedoman baik bagi para pegawai organiknya maupun bagi mitra statistik. Hal ini mendapat tanggapan yang baik dari para responden penelitian ini dengan memberikan rata – rata skor sebesar 4,08. Terbukti ada 93 orang (72,6 persen) responden yang menjawab setuju dan 23 orang (18,0 persen) responden yang mengatakan sangat setuju bahwa prosedur kerja yang ada cukup jelas dan mudah dipahami. Selbihnya terdapat 11 orang (8,6 persen) dan satu orang (0,8 persen) responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju terhadap hal tersebut.

- 6) Prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan saya bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja

SOP dibuat dan di dokumentasikan secara tertulis yang memuat prosedur (alur proses) kerja secara rinci dan sistematis. Alur kerja (prosedur) tersebut haruslah mudah dipahami dan dapat di implementasikan dengan baik dan konsisten oleh pelaku. Implementasi SOP yang baik akan menunjukkan konsistensi hasil kerja, hasil produk dan proses pelayanan seluruhnya dengan mengacu kepada kemudahan, pelayanan dan pengaturan yang seimbang



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.7 Grafik Prosedur Kerja yang Ada Memudahkan Pekerjaan

Situasi kerja di BPS Kabupaten Labuhan Utara cukup kondusif. Prosedur kerja yang ditetapkan cukup sistematis, mudah difahami dan dilaksanakan sehingga kesalahan kerja yang terjadi cukup kecil. Hampir sama halnya dengan pernyataan tentang kejelasan prosedur kerja, sistematis prosedur kerja juga dinilai baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata – rata

skor yang diberikan yaitu sebesar 4,07. Terdapat lebih dari tujuh puluh persen responden mengatakan setuju terhadap hal tersebut, sebagaimana ditampilkan pada gambar 4.7

Walau terdapat 98 orang (76,6 persen) yang mengatakan setuju dan 20 orang (15,6 persen) menjawab sangat setuju namun untuk menghindari kesalahan yang lebih luas perlu juga diperhatikan adanya 9 orang (7,0 persen) yang menjawab kurang setuju serta satu orang (0,8 persen) yang mengatakan tidak setuju.

- 7) Tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas dilakukan oleh pengawas kepada saya dilakukan secara objektif

Salah satu tujuan pengawasan adalah menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting terhadap hasil yang ingin dicapai dari aktivitas yang direncanakan dan dilaksanakan secara obyektif

Tindakan terhadap pelanggaran prosedur juga selalu dilakukan oleh pengawas saat melakukan kunjungan pengawasan dan pemeriksaan pada mitra statistik pada BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini juga mendapatkan tanggapan yang baik dari responden dengan memberikan rata – rata skor sebesar 4,09. Dari 128 responden yang memberikan tanggapan tercatat sebanyak 98 orang (76,6 persen) mengatakan setuju dan 21 orang (16,4 persen) menjawab sangat setuju bahwa tindakan terhadap pelanggaran telah dilakukan dengan objektif. Hanya ada satu orang (0,8 persen) yang mengatakan kurang setuju serta 8 orang (6,3 persen) menjawab kurang setuju terhadap tindakan tersebut.

c) Variabel Kinerja

Variabel kinerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Sama halnya dengan variabel bebasnya yaitu variabel pelatihan dan variabel pengawasan maka variabel kinerja juga diukur dengan 8 item pernyataan. Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator pencapaian, kemampuan, perilaku serta hubungan kerja dimana setiap pernyataan diukur dengan skala likert. Dari hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan tersebut seperti pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

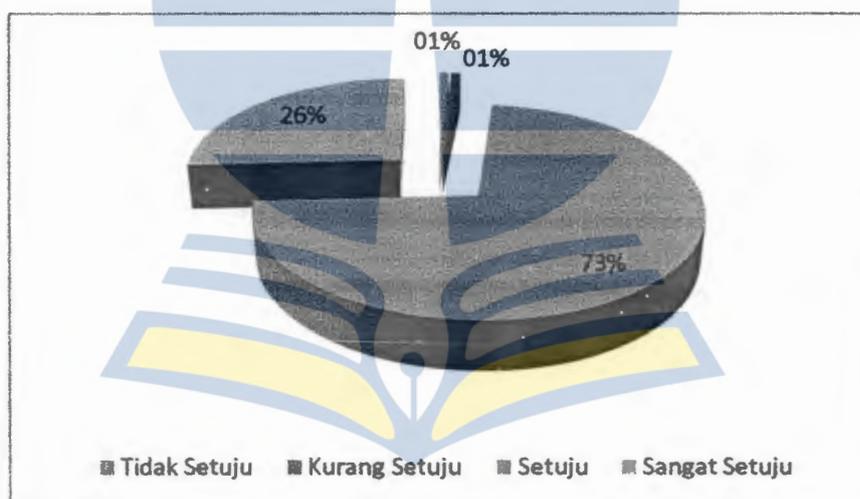
No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata rata skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
1	Target pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik	0	0	1	0,8	1	0,8	93	72,6	33	25,8	4,23
2	Penyelesaian pekerjaan saya lakukan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	0	0	1	0,8	1	0,8	100	78,1	26	20,3	4,18
3	Pengumpulan data saya lakukan sesuai dengan standart operasional yang ditentukan	0	0	1	0,8	1	0,8	103	80,5	23	18,0	4,16
4	Data yang saya hasilkan kesalahannya minimum	0	0	2	1,6	23	18,0	86	67,2	17	13,3	3,92
5	Saya selalu bekerja dengan teliti	0	0	1	0,8	1	0,8	90	70,3	36	28,1	4,26
6	Saya bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan	0	0	1	0,8	2	1,6	79	61,7	46	35,9	4,33
7	Saya mampu berkoordinasi dengan pengawas jika ada kendala lapangan	0	0	1	0,8	1	0,8	70	54,7	56	43,7	4,41
8	Saya menjaga kerahasiaan data responden	0	0	1	0,8	1	0,8	49	38,3	77	60,1	4,58
Rata-rata		0	0	1,1	0,9	3,9	3,1	83,8	65,4	39,3	30,7	4,26

Sumber : Data primer yang diolah,2015

Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terkait dengan kinerja mereka. Dari keseluruhan pernyataan yang diajukan pada variabel kinerja ini responden memberikan skor yang baik yaitu 4,26. Terdapat rata – rata sebanyak 84 orang (65,4 persen) untuk seluruh pernyataan yang menunjukkan bahwa hasil kerja mereka sudah baik. Bahkan untuk hal ini 39 responden (30,7 persen) menjawab sangat setuju.

1) Target pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik

Target merupakan sasaran yang hendak dicapai oleh seseorang yang bekerja dengan rencana atau program yang telah ditetapkan. Pencapaian target menjadi salah satu indikator keberhasilan kinerja orang tersebut.



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.8 Grafik Prosedur Kerja yang Ada Memudahkan Pekerjaan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja mitra statistik pada BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara baik, jika dinilai dari pencapaian target pekerjaan. Pernyataan ini sesuai dengan rata – rata skor yang diberikan

sebesar 4,23. Sebagaimana ditampilkan pada gambar 4.8 terdapat 93 orang (72,6 persen) yang mengatakan setuju bahwa target pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik bahkan 33 orang (25,8 persen) menjawab sangat setuju. Selebihnya hanya ada satu orang (0,8 persen) yang mengatakan kurang setuju dan juga satu orang (0,8 persen) mengatakan tidak setuju.

2) Penyelesaian pekerjaan saya lakukan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan

Waktu penyelesaian suatu pekerjaan juga menjadi salah satu indikator kinerja, khususnya bagi Badan Pusat Statistik yang dituntut untuk dapat menyajikan data – data terkini. Keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan pendataan mengakibatkan data yang dihasilkan akan dianggap kurang berkualitas, karena data dihasilkan tidak *uptodate*.

Sedikit lebih rendah dari penyelesaian target, tenggat waktu penyelesaian pekerjaan memperoleh tanggapan yang baik dengan skor rata – rata sebesar 4,18. Hal ini dapat dimaknai bahwa walau penyelesaian target pekerjaan telah baik, namun dari sisi waktu masih ada sedikit keterlambatan. Pada tabel 4.10 ditunjukkan bahwa pada penelitian ini diperoleh hasil sebagian besar mitra statistik di sana menjawab setuju yang mencapai 100 orang (78,1 persen) dan 26 orang (20,3 persen) mengatakan sangat setuju serta hanya terdapat masing – masing satu orang (0,8 persen) responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju terkait penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

3) Pengumpulan data saya lakukan sesuai dengan standart operasional yang ditentukan

Tugas utama mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah melakukan pencacahan terhadap responden di lapangan untuk mendapatkan data – data yang diperlukan. Tugas pengumpulan data ini harus dilakukan dengan mempedomani aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap standar operasional yang telah ditentukan akan berpengaruh terhadap kualitas data yang dihasilkan.

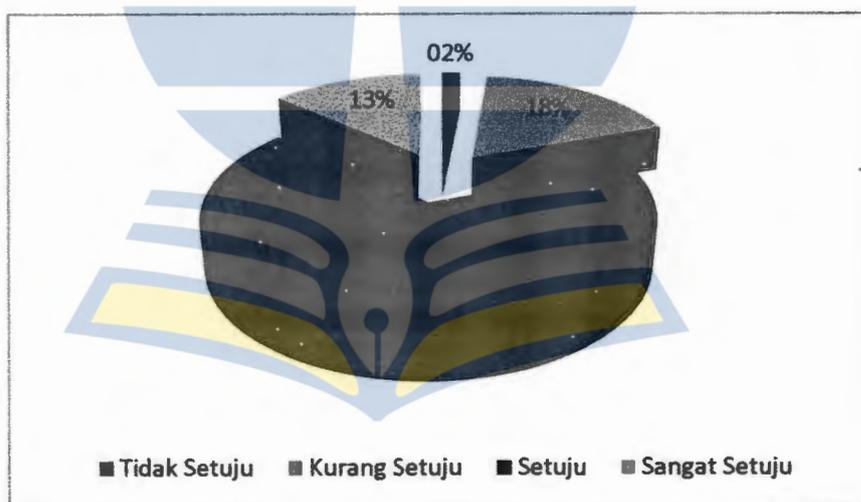
Pada penelitian ini di peroleh data bahwa sebagian besar mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara menyatakan telah mengikuti standar operasional yang telah ditetapkan dalam setiap pekerjaannya. Walau demikian tetap ada mitra statistik yang belum sepenuhnya mempedomani aturan dan prosedur yang ada, sebagaimana terlihat dari skor yang diperoleh 4,16 yang masih tergolong baik. Ada sebanyak 103 orang (80,5 persen) mitra yang disampel mengatakan setuju serta 23 orang (18,0 persen) menjawab sangat setuju akan hal tersebut, dan seperti pernyataan lainnya hanya ada masing – masing satu orang (0,8 persen) yang menjawab kurang setuju maupun tidak setuju.

4) Data yang yang saya hasilkan kesalahannya minimum

Produk utama dari bisnis yang dijalankan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah penyediaan data yang nantinya akan digunakan oleh berbagai pihak baik itu untuk evaluasi maupun perencanaan kegiatan berikutnya. Dengan metodologi yang sedemikian rupa diharapkan

data yang dihasilkan oleh BPS ini sungguh sangat terpercaya, berkualitas dan minim dari kesalahan.

Terkait dengan pernyataan ini responden memberikan memberikan skor yang cukup buruk 3,92 yang merupakan skor terendah pada variabel kinerja. Artinya mitra statistik masih menyadari adanya kesalahan pada data yang dikumpulkan. Sebagaimana ditampilkan pada gambar 4.9 ada 23 orang (18,0 persen) mitra BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara yang mengatakan kurang setuju serta juga terdapat dua orang (1,6 persen) yang menjawab tidak setuju bahwa data yang dikumpulkan minim kesalahannya. Sementara 103 orang yang lain masing masing 86 orang (67,2 persen) menjawab setuju dan 17 orang (13,3 persen) mengatakan sangat setuju



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.9 Grafik Data yang Dihasilkan Minim Kesalahan

5) Saya selalu bekerja dengan teliti

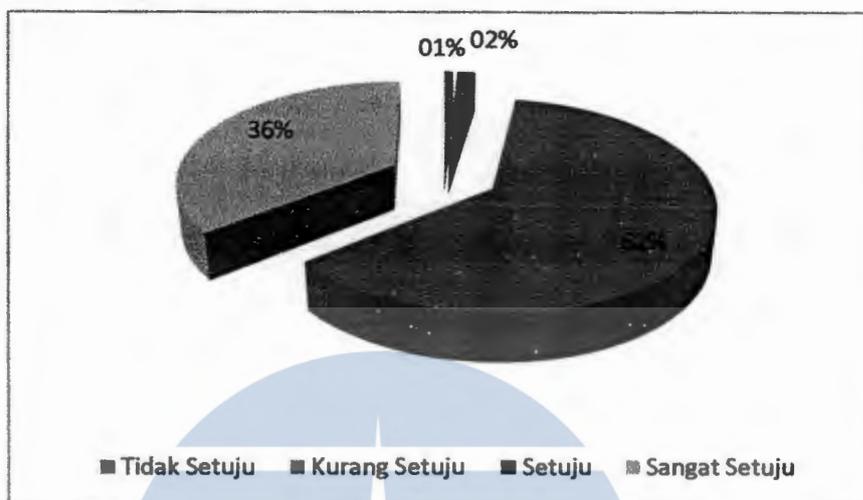
Ketelitian menjadi hal yang mutlak diperlukan dalam setiap pekerjaan. Kecerobohan dan kesan asal selesai karena dikejar tenggat waktu yang ditetapkan akan berakibat fatal pada kualitas hasil dari pekerjaan tersebut. Demikian halnya dengan pekerjaan yang dilakukan oleh mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara baik itu saat pengumpulan maupun saat melakukan entri data, maka ketelitian, kecermatan, kecepatan dan ketepatan akan menentukan kualitas data yang dihasilkan.

Untuk pernyataan tentang ketelitian dalam bekerja sebagaimana tersebut dalam poin ke lima pada variabel kinerja ini, reponden memberikan skor yang baik yaitu 4,26, lebih tinggi dari skor pada pernyataan – pernyataan sebelumnya. Ada lebih 70 persen (90 orang) mitra yang menjawab setuju bahwa mereka telah cukup teliti dalam bekerja. Bahkan 36 orang (28,1 persen) mengatakan sangat setuju untuk pertanyaan tersebut. Sedang sisanya sebanyak dua orang masing – masing orang menjawab kurang setuju maupun tidak setuju.

6) Saya bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan

Badan Pusat Statistik selalu berupaya untuk bisa menjadi penyedia data statistik yang berkualitas dan terpercaya bagi semua pihak yang membutuhkan. Jaminan bahwa data yang dihasilkan merupakan potret dari kondisi yang sebenarnya, bukan hasil karangan menjadi tolok ukur kinerja BPS yang sesungguhnya. Oleh karenanya setiap orang yang bekerja di BPS

harus bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya dan hasil yang peroleh.



Sumber : Data primer yang diolah,2015

Gambar 4.10 Grafik Bertanggung Jawab Terhadap Kebenaran Hasil Pekerjaan

Demikian halnya dengan mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Skor sangat baik 4,33 yang diberikan mengindikasikan bahwa mereka telah cukup bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pendataan. Sebagaimana disajikan pada gambar 4.10 terdapat 79 orang (61,7 persen) yang mengatakan setuju serta 46 (35,9 persen) orang menjawab sangat setuju akan hal tersebut. Sedang yang lain ada dua orang (1,6 persen) menyatakan kurang setuju dan satu orang (0,8 persen) tidak setuju.

7) Saya mampu berkoordinasi dengan pengawas jika ada kendala lapangan

Keberhasilan dari sebuah pekerjaan khususnya di BPS bukan merupakan keberhasilan orang perorang. Keberhasilan selalu didapat jika semua pihak bekerja sama untuk satu tujuan. Penyelesaian masalah yang didapat membutuhkan komunikasi dan koordinasi dari semua lini yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Mitra statistik yang bertugas untuk mengumpulkan data di lapangan diharapkan selalu berkoordinasi dengan pengawas, manakala menemukan kendala yang dapat mengganggu keberhasilan pekerjaan mereka.

Komunikasi dan koordinasi kerja baik antar sesama petugas lapangan maupun dengan pengawas bagi mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara telah berjalan dengan baik terlihat dari skor yang diberikan sangat baik sebesar 4,41. Pada penelitian ini di dapat ada 70 orang (54,7 persen) mitra mengatakan setuju dan 56 orang (43,7 persen) menjawab sangat setuju untuk selalu berkoordinasi. Dan hanya ada masing – masing satu orang yang menyatakan kurang setuju maupun tidak setuju.

8) Saya menjaga kerahasiaan data responden

Sesuai dengan peraturan perundang undangan yang ditetapkan, salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh aparatur BPS adalah menjaga kerahasiaan data responden. Responden yang dimintai data dan keterangannya harus dilindungi dan dijaga kerahasiaan data pribadinya. Penyajian data hasil pencacahan harus merupakan data agregat dari seluruh populasi maupun sampel yang didata.

Pernyataan terakhir dalam variabel kinerja pada penelitian ini adalah mengenai upaya mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara menjaga kerahasiaan data responden. Hasilnya menunjukkan bahwa responden telah melakukannya dengan sangat baik, terlihat dari skor yang diberikan sangat tinggi 4,58 bahkan merupakan yang paling tinggi diantara pernyataan lain. Ada 60 persen (77 orang) mengatakan sangat setuju akan hal tersebut, serta 49 orang (38,3 persen) menjawab setuju, dan hanya dua orang yang masing – masing orang mengatakan tidak setuju maupun kurang setuju.

2. Hasil Analisis

Untuk mengungkap pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Variabel pelatihan, pengawasan dan kinerja diukur melalui indikator yang dijabarkan dalam kuesioner penelitian. Data variabel penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner memiliki skala ukur dan skor untuk masing-masing variabel merupakan total skor item.

a. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas

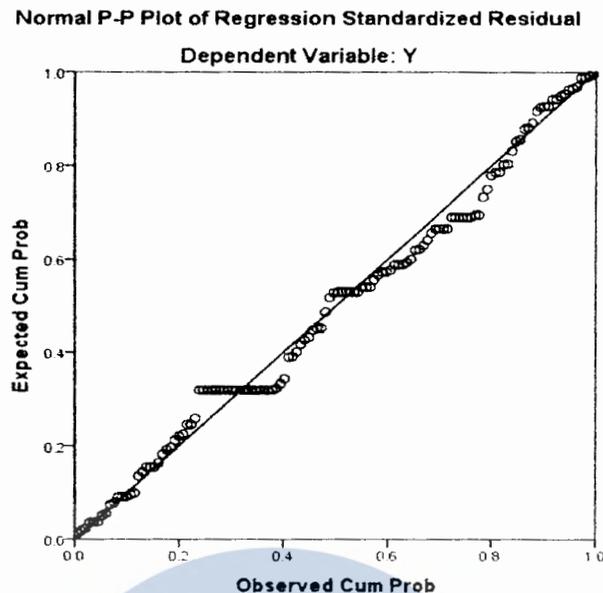
1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan terikatnya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.

Hubungan regresi berbentuk linear dan variansinya dapat dilihat dalam diagram pencar probabilitas (Normal Probabilitas Plot) atau P-P Plot. Diagram ini menggambarkan nilai residu (SRESID) amatan dibandingkan dengan nilai prediksi (ZPRED). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.11 merupakan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas



Sumber : Hasil penelitian data yang diolah,2015

Gambar 4.11 Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan dan Pengawasan terhadap Variabel Kinerja

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Selain itu deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebasnya dalam model regresi.

Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS tabel Coefficients, masing masing variabel independent memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1. Maka dapat dinyatakan model regresi

linier berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel. 4.8 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.585	1.710
X2	.585	1.710

Sumber : Hasil penelitian data yang diolah,2015

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas sebagaimana tertera pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai VIF yang diperoleh kedua variabel bebas pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) masing – masing adalah $1,710 < 10$ dengan nilai toleransi masing – masing $0,585 > 0,1$ maka dapat dipastikan tidak terdapat multikolinieritas di antara kedua variabel bebas. Artinya tidak ada hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga cukup baik. Dengan demikian tingkat ketelitian koefisien regresi juga lebih akurat dan bersifat stabil, dalam artian adanya sedikit perubahan pada data tidak mengakibatkan perubahan ragam yang berarti serta dapat memisahkan pengaruh tiap- tiap variabel bebas secara individu terhadap variabel terikatnya.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, yakni pengaruh pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang dalam proses penghitungannya menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations		
	Coefficients		Coefficients			Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	7.439	1.821		4.086	.000			
1 X1	.401	.064	.445	6.280	.000	.724	.490	.340
X2	.524	.086	.433	6.112	.000	.719	.480	.331

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian data yang diolah,2015

1) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik. Dalam penelitian ini variabel pelatihan dan pengawasan sebagai variabel sebab (eksogenus variabel) dan kinerja mitra statistik sebagai variabel akibat (endogenus variabel). Langkah awal dalam perhitungan adalah mengetahui besaran korelasi antar variabel. Apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Jika hasil analisis menunjukkan bahwa

persamaan regresi yang dibentuk tersebut signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramal variabel terikat kinerja

a) Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan pengawasan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial maka perlu dilakukan uji t. Apabila nilai t positif dan lebih besar dari nilai t tabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.9.

Uji Hipotesis I

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 6,280 lebih besar dari nilai t tabel dengan derajat bebas 128 sebesar 1,979. Demikian pula dalam kolom Sig (signifikan) didapat nilai sig 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Hal ini berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian untuk hipotesis pertama dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat **diterima**

Uji Hipotesis II

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengawasan sebesar 6,112 lebih besar dari nilai t tabel dengan derajat bebas 128 sebesar 1,979. Demikian pula dalam kolom Sig (signifikan) didapat nilai sig 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Hal ini berarti variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian untuk hipotesis kedua dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, atau dengan kata lain hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat **diterima**.

b) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan atau disebut uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pengujian secara simultan :

Tabel 4.10 TABEL ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	724.719	2	362.359	107.935	.000 ^b
Residual	419.648	125	3.357		
Total	1144.367	127			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil penelitian data yang diolah,2015

- Nilai f hitung yang terdapat pada tabel 4.10 adalah sebesar 107,935 lebih besar dari nilai f tabel dengan derajat bebas 128 sebesar 3,92. Demikian pula dapat dilihat dalam kolom Sig (signifikan) pada tabel anova didapat nilai sig 0.000 dimana nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), oleh karenanya H_0 ditolak yang artinya koefisien analisis adalah signifikan. Jadi pelatihan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara

Tabel 4.11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.627	1.832	1.987

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian data yang diolah, 2015

- Hubungan antara variabel penelitian (X_1) dan pengawasan (X_2) dengan kinerja mitra statistik (Y) yang terdapat pada tabel 4.11 sebesar $r = 0,796$ tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) dengan kinerja mitra statistik (Y). Besarnya kontribusi (sumbangan) variabel pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja mitra statistik (Y) secara simultan dinyatakan dengan $r^2 = 0,633$ atau 63,3%,

sedangkan sisanya 36,7% ditentukan oleh variabel lain seperti komitmen, disiplin dan kompensasi.

- Untuk menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel variabel lain di luar model digunakan formula sebagai berikut :

$$\beta_{X_2\epsilon} = \sqrt{1 - 0,633} = 0,606$$

- Lebih lanjut pengaruh kausal empiris antara variabel pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja (Y) secara simultan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,796X_1X_2 + 0,606\epsilon$$

c. Penjabaran Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda padatablel 4.9, dari nilai Bdalam kolom *Unstandardized Coefficients* dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,439 + 0,401X_1 + 0,524X_2 + 0,606\epsilon$ Penjabaran dari persamaan tersebut adalah :

- 1) Konstanta sebesar 7,439 berarti bahwa jika variabel pelatihan dan variabel pengawasan di asumsikan tetap maka kinerja mitra statistik akan bertambah sebesar 7,439 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,401. Dapat diartikan bahwa jika pelatihan meningkat satu satuan dan pengawasan diasumsikan tetap maka kinerja mitra statistik akan meningkat sebesar 0,401 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan (X_2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,524. Dapat diartikan bahwa jika

pengawasan meningkat satu satuan dan pelatihan diasumsikan tetap maka kinerja mitra statistik akan meningkat sebesar 0,524 satuan.

- 4) Dari persamaan tersebut juga dapat diketahui bahwa variabel pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja (Y) dibandingkan dengan variabel pelatihan (X_1).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Mitra Statistik

Pelatihan dan pengembangan yang terus menerus, masih merupakan cara yang tidak bisa dinaifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Jika orang-orang terbaik dikelola dan dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa lingkungan bisnis selalu berubah sehingga kebutuhan organisasi pun berubah. Perubahan itu menuntut kebutuhan SDM dengan kemampuan dan keahlian yang mungkin berbeda dari kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan mutlak diperlukan. Menurut Simamora (2006), pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Hasil statistik deskriptif tentang variabel pelatihan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar mitra statistik mengatakan sangat setuju dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penilaian terhadap dimensi dan indikator variabel dalam pelatihan diapresiasi oleh mitra dengan sangat baik.

Indikator mengenai materi pelatihan memperoleh nilai yang paling tinggi dalam variabel pelatihan ini. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan mudah difahami sehingga akan membantu para mitra dalam melaksanakan tugas pendataan. Selain itu keberadaan instruktur dan metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan juga dinilai sangat baik oleh mitra statistik yang mengikuti pelatihan.

Namun demikian dukungan sarana pelatihan khususnya kondisi ruang kelas masih memerlukan perhatian. Adanya mitra statistik yang mengatakan kurang setuju terhadap kondisi ruang kelas yang mendukung pelatihan tentunya perlu dicermati. Ketiadaan tempat pelatihan yang representatif maupun hotel berbintang di wilayah kabupaten mengharuskan BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara menggunakan tempat yang tersedia berupa hotel kelas melati maupun ruang pertemuan milik instansi pemerintah sebagai tempat pelatihan dengan segala keterbatasannya. Hal ini tentunya akan berpengaruh semangat belajar para mitra yang pada akhirnya juga akan berpengaruh pada hasil pelatihan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi dan pengujian hipotesis terlihat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan memberikan pelatihan yang tepat dan diterima oleh mitra statistik akan menambah pengetahuan dan kemampuan mitra statistik sehingga hasil kerjanya bisa menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Triharyanto

(2014) pada Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) juga menunjukkan bahwa bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap pengembangan karir. Analisis lebih detail menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh lebih besar dibanding motivasi kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafeez (2015) mengenai *“Impact of Training on Empolyees 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.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Mitra Statistik

Dari model analisis korelasi didapat bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik. Handoko (2010) menyebutkan bahwa 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. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain : kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan – rintangan yang dialami maupun hal-hal lain yang

mungkin akan dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel pengawasan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pegawai BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara kepada mitra statistik mendapatkan penilaian yang cukup baik. Sebagian besar mitra statistik mengatakan setuju bahwa pengawasan yang dilakukan telah mendukung mereka dalam bekerja sehingga menjadi lebih baik.

Setiap indikator dalam variabel pengawasan ditanggapi dengan baik oleh mitra statistik yang membantu BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara baik itu dalam tugas pencacahan maupun tugas pengolahan data. Fungsi pengawas yang melakukan pengawasan dengan memberitahukan jika terdapat kesalahan dalam bekerja memperoleh nilai tertinggi dalam variabel ini. Kondisi ini tentunya akan mempunyai implikasi yang cukup baik dalam pelaksanaan pekerjaan oleh mitra. Menemukan kesalahan sejak awal dan segera memperbaikinya tentunya akan semakin mengurangi tingkat kesalahan dalam kegiatan selanjutnya. Prosedur kerja yang cukup jelas, wewenang dan tanggung jawab yang terukur serta tindakan atas pelanggaran yang objektif akan meningkatkan kinerja mitra statistik dimana mereka tidak akan melakukan kesalahan yang berulang.

Namun demikian terkait dengan jadwal pengawasan yang rutin masih menjadi hal perlu diperbaiki. Banyaknya mitra yang menyatakan kurang setuju bahwa pegawai BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara melakukan pengawasan secara rutin mengindikasikan perlunya pengaturan jadwal kunjungan pengawas. Pengawasan yang rutin yang terjadwal seharusnya selalu dilakukan oleh pegawai

BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara terhadap mitra statistik. Namun dengan jumlah personil yang terbatas untuk mengawasi seluruh wilayah kabupaten yang cukup luas menjadi kendala dalam pengaturan jadwal pengawasan secara rutin. Setiap pegawai dituntut mempunyai mobilitas yang tinggi guna menjangkau seluruh wilayah yang akan diawasi, sementara disisi lain mereka juga mempunyai pekerjaan rutin lain yang harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi dan pengujian hipotesis didapatkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Bahwa dengan kebijakan pengawasan yang tepat dan terencana sesuai prosedur yang ada akan meningkatkan kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasilawati dan Ardansyah (2014) yang berjudul Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah yang menjelaskan bahwa masing-masing variabel pengawasan dan disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap prestasi kerja. Penelitian oleh Silalahi (2014), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap prestasi kerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Apenteng (2012) mengenai "*The Effect of Supervision on Staff Performance in GA South Municipal Education Directorate*". menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Mitra Statistik

Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat diketahui dari hasil model analisis regresi berganda. Secara simultan dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan kuat pada kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara. Selanjutnya juga dapat dijelaskan bahwa dari kedua variabel tersebut, maka variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja mitra statistik jika dibandingkan dengan pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja mitra.

Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan dan pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja mitra statistik yang maksimal pula. Pelatihan dan pengawasan yang baik dan terarah akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. William Stern dalam Mangkunegara (2011) mengatakan faktor-faktor penentu kinerja terdiri dari faktor individu (internal) dan faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal). Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Norbaiti (2013) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan menyatakan bahwa pengawasan, kepemimpinan dan pelatihan

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disperindag Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu Penelitian Sambodja (2012) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Petugas Sensus Pertanian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara pelatihan dan pengawasan terhadap produktivitas kerja Petugas Sensus Pertanian pada BPS Kabupaten Pandeglang



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap mitra kerja statistik BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 63,3 persen sedangkan sisanya dipengaruhi 36,7 persen oleh variabel lain seperti disiplin dan kompensasi .
- 2 Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3 Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 4 Secara simultan pelatihan dan pengawasan, secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara baik secara simultan maupun secara parsial serta mengetahui karakteristik yang memberi pengaruh terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka diberikan saran bagi pihak – pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Pihak BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara :

- Agar memberikan pelatihan dan meningkatkan pengawasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mitra statistik yang akan berdampak pada kinerja BPS berupa peningkatan kualitas data yang dihasilkan.
- Supaya mitra statistik merasa senang dan nyaman saat mengikuti pelatihan yang pada akhir akan meningkatkan kemampuan dan kinerjanya, maka kualitas pelatihan lebih ditingkatkan terutama kondisi ruang kelas,serta fasilitas pendukung meliputi :
 - Alat pendingin ruangan yang baik
 - Kedap suara agar tidak terjadi gangguan suara antar kelas
 - Penerangan yang cukup
- Pengawasan diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga jika kemudian ditemukan adanya kesalahan dan penyimpangan dapat diantisipasi dan diperbaiki sedini mungkin, untuk itu diperlukan :
 - pengawas secara rutin mengunjungi mitra sesuai dengan jadwal yang ditetapkan

- pengaturan jadwal pengawasan disesuaikan dengan tugas – tugas rutin pegawai BPS
- Perlu secara berkesinambungan memberikan penjelasan atau pemahaman kepada para mitra terhadap sistem kerja yang berlaku serta menegaskan kembali kepada mitra untuk :
 - Menggali pertanyaan lebih dalam saat wawancara
 - Memeriksa ulang dokumen hasil pencacahan sebelum diserahkan ke pengawas.
- Perlu juga diperhatikan kembali agar tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas harus dilakukan secara objektif

2. Peneliti selanjutnya

- Jika ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini kemungkinan berpengaruh cukup besar terhadap kinerja, karena kepemimpinan yang baik akan mengarahkan mitra dapat melaksanakan tugas – tugas pendataan menjadi lebih baik. Demikian juga mitra yang merasa puas biasanya lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik kepada BPS, sehingga besar kemungkinan faktor ini juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mitra tersebut.
- Memperluas sampel yang diteliti, tidak hanya pada mitra statistik saja tetapi juga melibatkan pihak lain dengan membandingkan hasilnya, sehingga membuat penelitian menjadi lebih menarik.

Daftar Pustaka

- Agusta, L. dan Sutanto, E., M. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi pekerja terhadap kinerja karyawan CV Harogan Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3*, Diambil 2 Februari 2016
<http://studentjournal.petra.ac.id>
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Apenteng (2012). The Effect of Supervision on Staff Performance in GA South Municipal Education Directorate. *Related articles*. Diambil 4 Februari 2016
<http://ir.knust.edu.gh/bitstream>
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. *Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia*, 23(4), 78-90.
- Bangun, W, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga,
- Barak (2014). The Impact of Supervision on Worker Outcomes: *A meta-analysis*. article provides a meta-analysis of 27 qualified research articles published between 1990 and 2007. Diambil 4 Februari 2016
<http://ncwwi.org>
- Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013). The Effect of Trainig on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* ISSN2222-1905, 5(4), 137-147
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hafeez (2015). Impact of Training on Empolyees Performance” (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy* Vol. 6 No. 1. Diambil 4 Februari 2016.
www.macrothink.org/journal/index.php/bms/article
- Handyaningrat, S.(2001), *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta : Gunung Agung

- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Hasley D. George. (2003). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kaswan., (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta,
- Kotler, P. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Erlangga
- Lubis, K. A. (2008). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis Sokolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta
- Nasution, AIZ. (2009) *Pengaruh Karakteristik Individu dan Psikologis Terhadap Kinerja Perawat dalam Kelengkapan Rekam Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan*. Tesis, USU Medan
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart B., Wright, Patrick M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mencapai keunggulan bersaing)*. Edisi 6. Buku 2. Alih Bahasa David Wijaya. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Norbaiti, Hj. (2013) *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan*. *Jurnal Spread*, Volume 3, Nomor 2, Hal 125 – 136
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto dan Sukanto. (2013). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121 Diambil 3 Februari 2016
<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id>

- Prabowo,R dan Prawitasari,JE(2007). Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Medan : USU Press.
- Rivai,V (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Sambodja,E (2008). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Petugas Sensus Pertanian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ilmiah Niagara*, Vol.4, No.1 Hal 1 - 6
- Sekaran,U (2000). Metode Penelitian Untuk Bisnis. Edisi Keempat. Penerjemah : Kwan Men Yon. Jakarta : Penerbit Salemba Empat,
- Siagian,SP.(2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi,B.P (2014) Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol.1, No.2, Hal 86 – 98
- Simamora,H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suparman, R.(2010). Model Program Pengembangan Karir Pegawai Berbasis Diklat Pada Pusat Kajian dan pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Diklat Aparatur*. Volume 6: Nomor 2 : 2010. PKP2A I LAN
- Tahir (2014). The Impact of Training and Development on Employees and Productivity A Case Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* April 2014,Vol. 4, No. 4. Diambil 4 Februari 2016
<http://hrmars.com>

Triharyanto, H. (2014). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP). *Jurnal Manajemen Perikanan dan Kelautan* Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 4 Diambil 2 Februari 2016

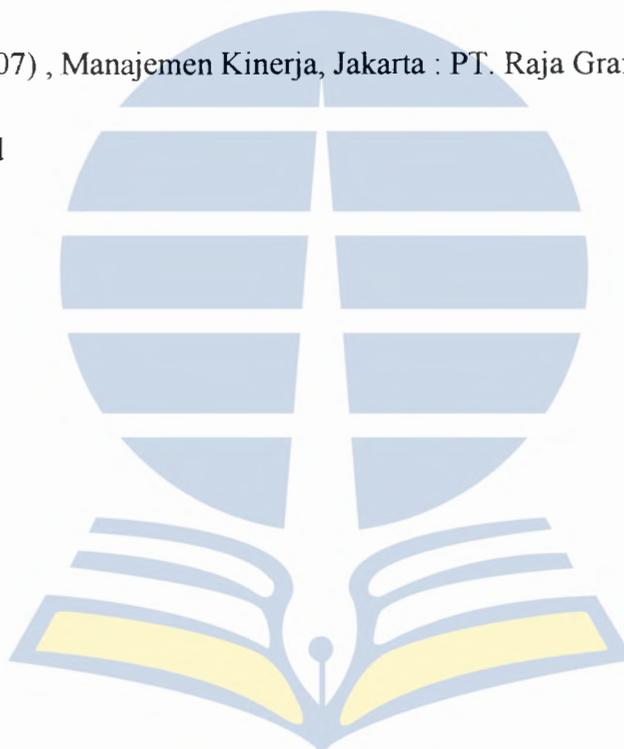
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=183121&val=6324&title>

Wasilawati dan Ardansyah (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 16. No 2. 2014. Hal 153 – 162. Diambil 2 Februari 2016.

<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/.../1859>

Winardi, J (2007) , Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

www.bps.go.id



Lampiran 1. Transkrip Hasil Wawancara

Transkrip Hasil Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber		
		Kepala BPS	Kasi Statistik Sosial	Kasi IPDS
1.	Bagaimana penilaian kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara.?	Pada dasarnya kinerja mitra sudah cukup baik namun masih terdapat kekurangan terutama pada kelengkapan isian dokumen	Kinerja mitra sudah cukup baik namun masih terdapat permasalahan terkait dengan SOP	Sudah cukup baik namun masih terdapat permasalahan terkait dengan SOP dan konsistensi dalam dokumen
2.	Terkait dengan SOP, target dan tenggat waktu penyelesaian pekerjaan, apakah sudah berjalan sebagaimana diharapkan.?	Pelanggaran SOP masih ditemukan, terutama untu daerah yang jauh, demikian juga dengan target dan tenggat waktu pelaksanaan masih ada keterlambatan	Tidak di setiap wilayah pendataan SOP dapat dimplemen tasikan, tergantung situasi dan kondisinya. Untuk masalah target waktu masih ada keterlambatan	Pelanggaran SOP masih dimungkinkan dalam kondisi terpaksa, misalkan jika responden sangat sulit dijumpai, yang pada akhirnya akan menghambat waktu penyelesaian pekerjaan
3.	Apa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja mitra statistik	Banyak hal yang dapat dilakukan beberapa diantaranya adalah memberikan pelatihan, menetapkan SOP yang jelas, meningkatkan peran pengawasan,	Beberapa hal yang perlu dilakukan adalah pengawasan yang terjadwal untuk memastikan bahwa mitra sudah bertugas sesuai dengan SOP. Namun	Pengawasan dan periksaan dokumen mutak dilakukan sebelum tahap pengohan, termasuk evaluasi secara bertahap terhadap perkembangan hasil pendataan. Selain itu petugas

		dan pemeriksaan dokumen	sebelum itu mitra juga perlu diberikan pelatihan terhadap materi pekerjaan	juga perlu mendapatkan pelatihan terhadap materi pekerjaan
4.	Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang diberikan..?	Setiap kali ada pekerjaan biasanya mitra diberikan pelatihan terlebih dahulu untuk menyamakan persepsi yang akan memudahkan merekan dalam pendataan.	Pelatihan diberikan secara berjenjang, sebelum mitra dilatih maka dilakukan terlebih dahulu pelatihan bagi instruktur, untuk kemudahan menyampaikan hasilnya kepada mitra.	Pelatihan diberikan agar para mitra menguasai materi pekerjaan yang akan dilaksanakan. Evaluasi yang ada beberapa mitra masih mendapatkan nilai yang rendah
5	Terkait dengan sarana pelatihan, apakah sudah cukup baik?	BPS berupaya memberikan sarana yang cukup pada saat pelatihan, namun demikian ketika jumlah petugas sangat banyak dan daya tampung kelas terbatas, bahkan terkadang pelatihan dilaksanakan di kecamatan, dengan fasilitas yang terbatas.	Pelatihan biasanya dilaksanakan terpusat di ibu kota kabupaten, dengan sarana yang cukup baik, namun terkadang karena jadwal yang padat pelatihan hanya dapat dilaksanakan di kelas dengan fasilitas yang terbatas.	Saat sensus dengan jumlah petugas yang banyak kadang pelatihan dilaksanakan di kecamatan yang fasilitasnya terbatas. Selebihnya pelatihan biasanya dilaksanakan terpusat di kabupaten sehingga penyediaan sarana dilakukan dengan baik.
6.	Bagaimana dengan instruktur dan materi pelatihan	Instruktur biasanya dipilih dari <i>subject matter</i> sehingga	Materi pelatihan biasanya didapat secara berjenjang,	Sebelum melatih instruktur harus dilatih terlebih dahulu. Jika

		<p>mereka bisa menguasai permasalahan di lapangan. Sebelumnya mereka juga mengikuti pelatihan di provinsi dan harus mendapatkan penilaian yang baik, sehingga dinyatakan lulus untuk biasa menjadi instruktur</p>	<p>dimana instruktur sebelum memberikan pelatihan juga harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu. Selain itu instruktur juga harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik.</p>	<p>mereka dianggap mampu maka mereka akan melatih mitra sesuai dengan materi yang didapat. Intinya instruktur harus benar – benar menguasai materi dan dapat menyampaikan kepada mitra dengan bahasa yang mudah difahami.</p>
7.	<p>Bagaimana dengan pelaksanaan pengawasan kerja di lapangan</p>	<p>Untuk memastikan bahwa mitra bertugas dengan benar dan sesuai dengan SOP yang ditetapkan, maka pengawasan harus dilakukan dan terjadwal dengan melibatkan seluruh pegawai yang ada. Walau kadang tugas pengawasan ini berbenturan dengan tugas yang lain.</p>	<p>Diakui memang karena jadwal yang kadang berbenturan, maka pengawasan yang sudah dijadwalkan tidak dapat berjalan dengan maksimal, namun demikian untuk meminimalkan kesalahan, pengawasan di awal kegiatan diupayakan untuk dilakukan.</p>	<p>Pengawasan biasanya di utamakan di awal kegiatan untuk menemukan kesalahan yang lebih dini sehingga dapat segera diperbaiki. Di akhir kegiatan biasanya pengawasan agak kurang karena pegawai mengerjakan pekerjaan yang lain.</p>

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu Mitra Statistik

Se – Kabupaten Labuhanbatu Utara
di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Saya, Suwarno, mahasiswa pada Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA MITRA STATISTIK PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LABUHANBATU UTARA”**, dimana hasilnya nanti diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak terkait khususnya untuk meningkatkan kinerja Badan Pusat Statistik secara umum.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka saya mohon bantuan Bapak / Ibu mitra kiranya berkenan menjawab pernyataan – pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner (terlampir) secara jujur dan obyektif yang akan membantu keberhasilan penelitian ini.

Perlu saya tekankan, bahwa jawaban yang Bapak / Ibu mitra sekalian berikan terjaga kerahasiaannya dan semata – mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Aek Kanopan, April 2016

Hormat saya,

Suwarno

NIM. 500626623

--	--	--	--	--

Format Kuesioner

Berilah tanda cek pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi Bapak/Ibu guru sekarang ini :

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

1. Laki - Laki 2. Perempuan

2. Usia

1. < 25 tahun 3. 35 – 44 tahun
 2. 25 – 34 tahun 4. 45 tahun ke atas

3. Pendidikan terakhir

1. SLTA sederajat 3. D4/S1
 2. D1/D2/D3 4. S2/S3

4. Masa tugas menjadi mitra statistik

1. 0 – 3 tahun 3. 8 – 11 tahun
 2. 4 – 7 tahun 4. 12 tahun atau lebih

B. Kinerja

Jawablah Pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda cek pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan bapak/ibu saat ini

Keterangan pengisian kuesioner :

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

Pernyataan		Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Target pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					
2.	Penyelesaian pekerjaan saya lakukan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					
3.	Pengumpulan data saya lakukan sesuai dengan standart operasional yang ditentukan					
4.	Data yang yang saya hasilkan 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					

Keterangan Tambahan:

.....

.....

.....

C. Pelatihan

Jawablah Pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda cek pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan bapak/ibu saat ini

Keterangan pengisian kuesioner :

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Materi pelatihan mudah saya fahami					
2.	Materi pelatihan yang diberikan sangat membantu saya dalam kegiatan pendataan					
3.	Kondisi ruang kelas mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan yang saya ikuti					
4.	Peralatan selalu tersedia untuk kelancaran praktek lapangan saat pelatihan yang saya ikuti					
5.	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dapat saya pahami dengan baik					
6.	Instruktur dalam menyampaikan materi dapat memotivasi saya agar bekerja lebih baik					
7.	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat membantu saya dalam menyerap materi yang diberikan					
8.	Metode simulasi role playing yang digunakan membuat materi lebih mudah saya pahami.					

Keterangan Tambahan:

.....

.....

.....

D. Pengawasan

Jawablah Pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda cek pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan bapak/ibu saat ini

Keterangan pengisian kuesioner :

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pengawas telah melakukan pengawasan secara langsung mendatangi saya secara sidak maupun terencana					
2.	Pengawas melakukan pengawasan kepada saya secara rutin					
3.	Pengawas melakukan pengawasan dengan memberitahukan kepada saya jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
4.	Wewenang dan tanggung jawab pengawas kepada saya sudah jelas dan terukur					
5.	Prosedur kerja sudah jelas sehingga mudah saya pahami					
6.	Prosedur kerja yang ada saat ini memudahkan saya bekerja dan memperkecil kesalahan dalam bekerja					
8.	Tindakan atas pelanggaran prosedur dalam tugas dilakukan oleh pengawas kepada saya dilakukan secara objektif					

Keterangan Tambahan:

.....

.....

.....

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Pernyataan

Lampiran
Output
Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,695**	,356	,307	,200	,484**	,239	,408*	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000	,053	,099	,288	,007	,203	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,695**	1	,248	,441*	,139	,337	-,083	,081	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000		,187	,015	,463	,069	,663	,670	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,356	,248	1	,246	,667**	,342	-,149	,267	,596**
	Sig. (2-tailed)	,053	,187		,190	,000	,065	,432	,154	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,307	,441*	,246	1	,164	,148	,183	,304	,593**
	Sig. (2-tailed)	,099	,015	,190		,387	,434	,333	,103	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,200	,139	,667**	,164	1	,315	-,224	,218	,517**
	Sig. (2-tailed)	,288	,463	,000	,387		,090	,235	,247	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,484**	,337	,342	,148	,315	1	,176	,327	,660**
	Sig. (2-tailed)	,007	,069	,065	,434	,090		,352	,078	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,239	-,083	-,149	,183	-,224	,176	1	,683**	,412*
	Sig. (2-tailed)	,203	,663	,432	,333	,235	,352		,000	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,408*	,081	,267	,304	,218	,327	,683**	1	,718**
	Sig. (2-tailed)	,025	,670	,154	,103	,247	,078	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,729**	,559**	,596**	,593**	,517**	,660**	,412*	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,001	,003	,000	,024	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

riasi Uji Validitas Pernyataan Pelatihan

		Correlations								
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
X1 1	Pearson Correlation	1	,598**	,607**	,751**	,548**	,607**	,464**	,627**	,827**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,010	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 2	Pearson Correlation	,598**	1	,657**	,698**	,602**	,657**	,548**	,639**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 3	Pearson Correlation	,607**	,657**	1	,501**	,530**	,464**	,355	,600**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,005	,003	,010	,055	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 4	Pearson Correlation	,751**	,698**	,501**	1	,641**	,605**	,383*	,574**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005		,000	,000	,037	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 5	Pearson Correlation	,548**	,602**	,530**	,641**	1	,530**	,302	,384*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,003	,000		,003	,105	,036	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 6	Pearson Correlation	,607**	,657**	,464**	,605**	,530**	1	,491**	,600**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,000	,003		,006	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 7	Pearson Correlation	,464**	,548**	,355	,383*	,302	,491**	1	,528**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,055	,037	,105	,006		,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 8	Pearson Correlation	,627**	,639**	,600**	,574**	,384*	,600**	,528**	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,036	,000	,003		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,827**	,882**	,750**	,837**	,726**	,789**	,642**	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validitas Pernyataan Pengawasan

		Correlations								
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	Total
X21	Pearson Correlation	1	,234	,276	,489**	-,010	-,012	-,172	,382*	,465**
	Sig. (2-tailed)		,213	,140	,006	,957	,951	,363	,037	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	,234	1	,471**	,149	,499**	,201	-,079	,447*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,213		,009	,432	,005	,287	,679	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	,276	,471**	1	,253	,322	,213	,111	,780**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,140	,009		,177	,082	,258	,558	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	,489**	,149	,253	1	,116	-,067	-,035	,388*	,470**
	Sig. (2-tailed)	,006	,432	,177		,540	,723	,853	,034	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	-,010	,499**	,322	,116	1	,275	-,133	,174	,554**
	Sig. (2-tailed)	,957	,005	,082	,540		,142	,482	,357	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X26	Pearson Correlation	-,012	,201	,213	-,067	,275	1	,024	,380*	,459*
	Sig. (2-tailed)	,951	,287	,258	,723	,142		,901	,038	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X27	Pearson Correlation	-,172	-,079	,111	-,035	-,133	,024	1	,068	,152
	Sig. (2-tailed)	,363	,679	,558	,853	,482	,901		,720	,424
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X28	Pearson Correlation	,382*	,447*	,780**	,388*	,174	,380*	,068	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,037	,013	,000	,034	,357	,038	,720		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,465**	,717**	,778**	,470**	,554**	,459*	,152	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,009	,001	,011	,424	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Validitas Pernyataan Pengawasan

		Correlations							
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	Total
X21	Pearson Correlation	1	,234	,276	,489**	-,010	-,012	,382*	,505**
	Sig. (2-tailed)		,213	,140	,006	,957	,951	,037	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	,234	1	,471**	,149	,499**	,201	,447*	,741**
	Sig. (2-tailed)	,213		,009	,432	,005	,287	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	,276	,471**	1	,253	,322	,213	,780**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,140	,009		,177	,082	,258	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	,489**	,149	,253	1	,116	-,067	,388*	,482**
	Sig. (2-tailed)	,006	,432	,177		,540	,723	,034	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	-,010	,499**	,322	,116	1	,275	,174	,587**
	Sig. (2-tailed)	,957	,005	,082	,540		,142	,357	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X26	Pearson Correlation	-,012	,201	,213	-,067	,275	1	,380*	,458*
	Sig. (2-tailed)	,951	,287	,258	,723	,142		,038	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X27	Pearson Correlation	,382*	,447*	,780**	,388*	,174	,380*	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,037	,013	,000	,034	,357	,038		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,505**	,741**	,763**	,482**	,587**	,458*	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,007	,001	,011	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	34.07	3.002	128
X1	34.16	3.326	128
X2	24.66	2.480	128

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.724	.719
	X1	.724	1.000	.644
	X2	.719	.644	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000
	X1	.000		.000
	X2	.000	.000	
N	Y	128	128	128
	X1	128	128	128
	X2	128	128	128

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.627	1.832	1.987

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.719	2	362.359	107.935	.000 ^b
	Residual	419.648	125	3.357		
	Total	1144.367	127			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.439	1.821		4.086	.000		
1 X1	.401	.064	.445	6.280	.000	.585	1.710
X2	.524	.086	.433	6.112	.000	.585	1.710

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

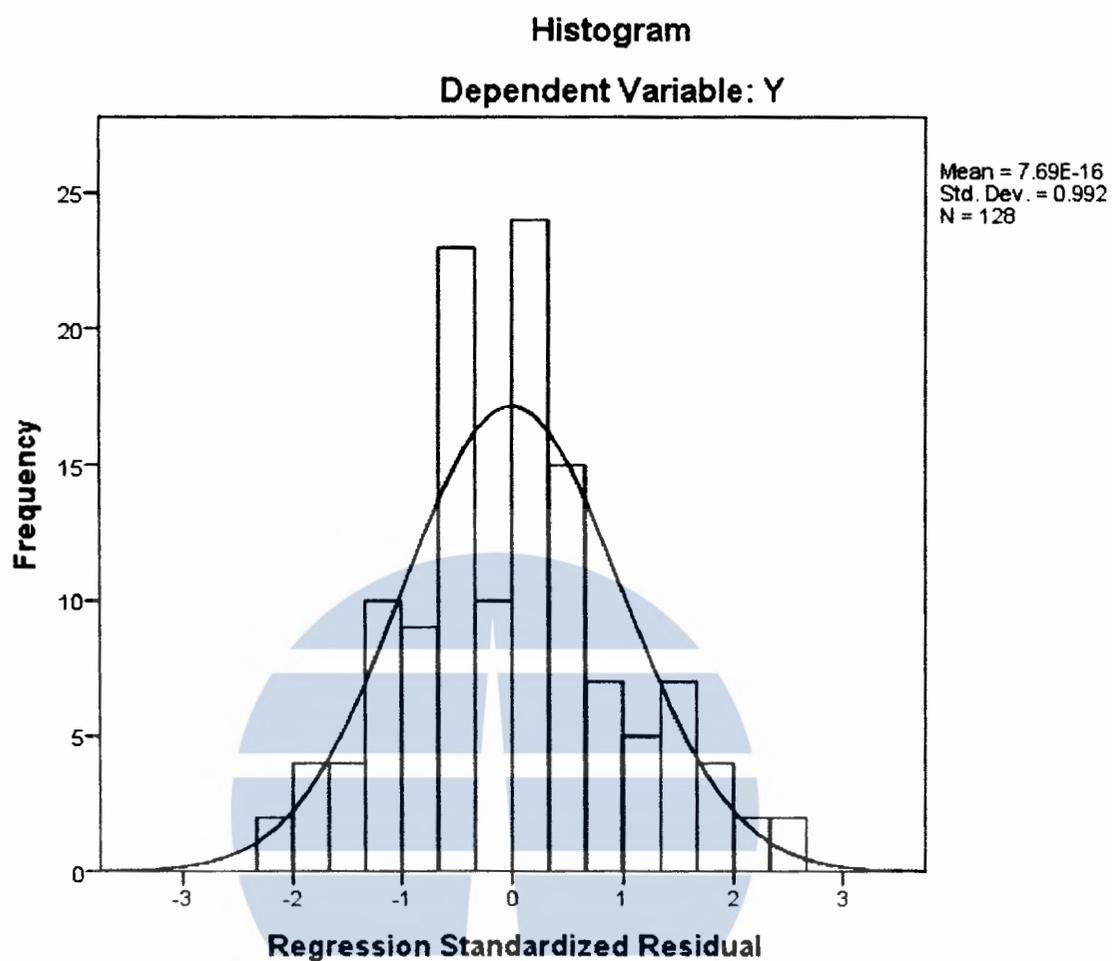
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
1	2	.005	23.738	.99	.12	.24
	3	.003	29.616	.01	.88	.75

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

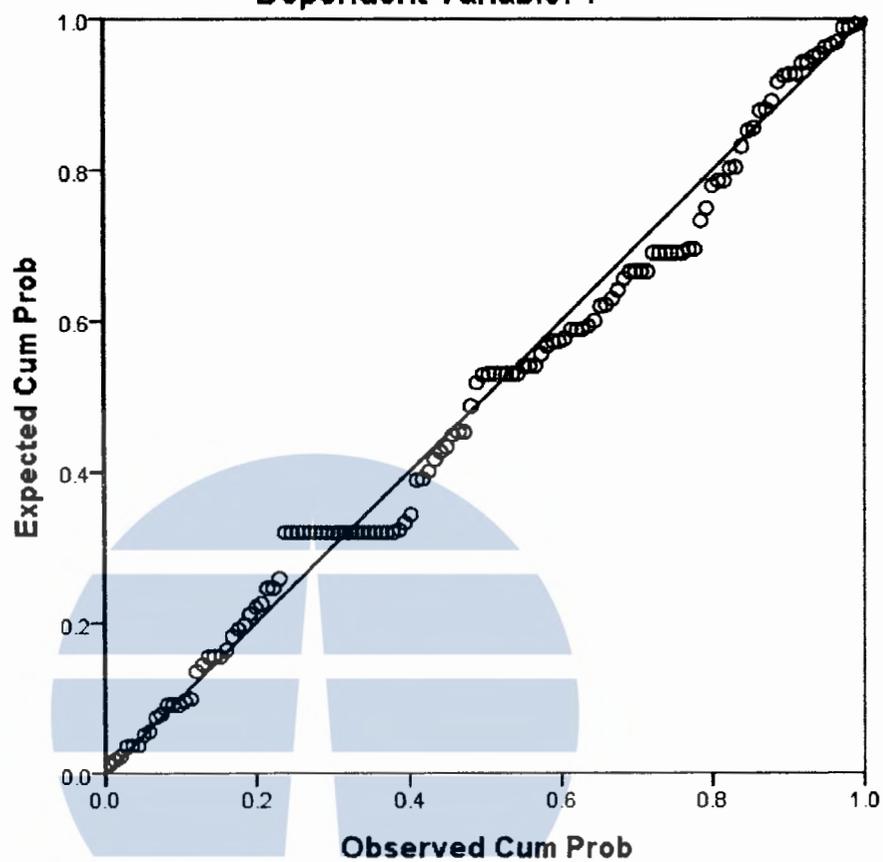
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.15	39.22	34.07	2.389	128
Std. Predicted Value	-5.827	2.154	.000	1.000	128
Standard Error of Predicted Value	.166	.963	.259	.108	128
Adjusted Predicted Value	21.73	39.23	34.08	2.327	128
Residual	-4.150	4.860	.000	1.818	128
Std. Residual	-2.265	2.653	.000	.992	128
Stud. Residual	-2.663	2.670	-.002	1.010	128
Deleted Residual	-5.735	4.926	-.008	1.887	128
Stud. Deleted Residual	-2.730	2.739	-.001	1.018	128
Mahal. Distance	.051	34.105	1.984	3.714	128
Cook's Distance	.000	.902	.014	.080	128
Centered Leverage Value	.000	.269	.016	.029	128

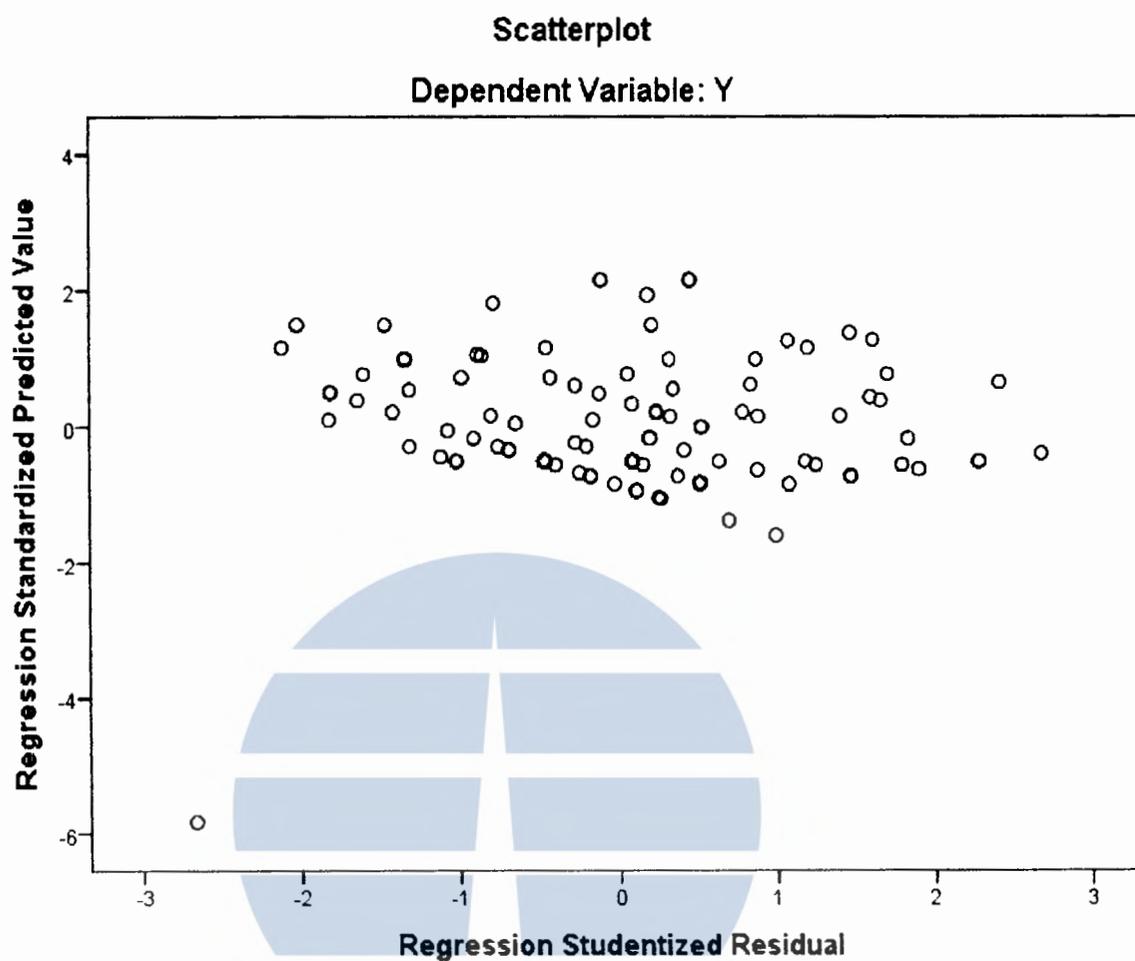
a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





LIST PERBAIKAN HASIL UJIAN SIDANG

NAMA : SUWARNO
NIM : 500626623
JUDUL PENELITIAN :
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA MITRA STATISTIK
 PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**
HARI/ TANGGAL : SABTU/ 20 AGUSTUS 2016
PUKUL : 15.00-16.30 WIB
PEMBIMBING I : Prof.. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE, M.Si
PEMBIMBING II : Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja, M.Ec
PENGUJI AHLI : Aryana Satrya, M.M., Ph.D

NO.	SEBELUM PERBAIKAN	SESUDAH PERBAIKAN
1	Daftar Pustaka belum sesuai dengan standart UT	Daftar Pustaka sudah diperbaiki dan ditambah sesuai dengan penambahan kutipan kajian teori dan penelitian terdahulu
2	Bab I : - Penjelasan Tambahan untuk tabel 1.1 s/d 1.3 - Penjelasan latar belakang masih perlu ditambah fenomena Variabel berdasarkan dimensi peneltian sesuai dengan tabel operasional.	Sudah ditambahkan penjelasan untuk tabel 1.1 pada hal 5 serta tabel 1.2 , 1.3 dan penjelasan variabel penelitian pada hal 11 – 14 Penjelasan latar belakang sesuai dengan variabel penelitian dan dimensinya ditambahkan pada hal 7 - 9
3	Bab IV : - Jelaskan dan ditambah contoh praktek dikantor sesuai dengan nilai rata-rata tertinggi /	Penjelasan sudah ditambahkan sesuai dengan kondisi kantor/tempat penelitian pada hal 103 - 109

	terendah.	
4	<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak dibuat 1 Spasi - Pada Abstrak masih perlu ditambah fenomena masalah secara singkat dan jelas 	Abstrak sudah diperbaiki menjadi 1 spasi dan sudah ditambahkan fenomena masalah
5	Perhatikan cara mengutip, cukup untuk mencantumkan nama belakang saja diikuti dengan tahun	Cara mengutip sudah diperbaiki mencantumkan nama belakang saja dan diikuti dengan tahun
6	Bab IV : Pembahasan harus lebih mengacu pada teori, jawaban responden dan penelitian terdahulu	Sudah ditambahkan teori dan penelitian terdahulu pada hal 103 - 109
7	Saran Harus lebih teknis artinya dapat diaplikasikan dengan baik dan bermanfaat.	Saran sudah dibuat lebih teknis dan terperinci
8	Pada pembahasan Halaman 99 dan 100 menyatakan $r = 490$ sangat kuat berdasarkan kriteria siapa yang digunakan.	Sudah diperbaiki (tidak ditampilkan angka) namun ditambah dengan penjelasan hal 103 dan 105