

## Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Petugas Lapangan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Brebes

Resti Afrianti<sup>1</sup> Muhammad Syaifulloh<sup>2</sup> Nur Aisyah<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,  
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [restiafrianti10@gmail.com](mailto:restiafrianti10@gmail.com)<sup>1</sup> [msyaifulloh@umus.co.id](mailto:msyaifulloh@umus.co.id)<sup>2</sup> [aish31398@gmail.com](mailto:aish31398@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu agar peneliti mengenali bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kualitas kerja petugas lapangan di BPS Kabupaten Brebes. Lokasi penelitian adalah di BPS Kabupaten Brebes. Peneliti memakai metode pendekatan kuantitatif dengan bentuk survei dan instrumen angket dalam bentuk pertanyaan atau kuesioner. Populasi pada penelitian ini merupakan petugas lapangan di Kecamatan Brebes dan Kecamatan Bulakamba dengan jumlah 90 karyawan. Secara parsial variabel pelatihan terhadap kualitas kerja nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,386 > t_{tabel} 1,662$ . Maka  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja petugas lapangan BPS Kabupaten Brebes. Variabel pengawasan dan kualitas kerja nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dengan  $t_{hitung} 5,588 > t_{tabel} 1,662$ . Maka  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja petugas lapangan di BPS Kabupaten Brebes. Artinya semakin tinggi pengawasan maka dapat meningkatkan kualitas kerja. Hasil pada penelitian ialah variabel pelatihan dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja petugas lapangan di BPS Kabupaten Brebes.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengawasan, Kualitas Kerja

### Abstract

*The purpose behind this research is for researchers to recognize how the effect of training and supervision on the quality of work of field officers at BPS Brebes Regency. The research location is at BPS Brebes Regency. Researchers used a quantitative approach in the form of surveys and questionnaire instruments in the form of questions or questionnaires. The population in this study were field officers in the District of Brebes and District of Bulakamba with a total of 90 employees. Partially, the training variable on the quality of work has a significance value of  $0.020 < 0.05$  and a tcount value of  $2,386 > ttable 1,662$ . Then  $H_a$  can be accepted and  $H_0$  is rejected. Thus, it can be concluded that the training variable ( $X_1$ ) partially has a positive and significant effect on the quality of work of BPS field officers in Brebes Regency. Variable supervision and quality of work sig.  $0.000 < 0.05$  with tcount  $5.588 > ttable 1.662$ . Then  $H_a$  can be accepted and  $H_0$  is rejected. This means that the supervision variable ( $X_2$ ) partially has a positive and significant effect on the quality of work of field officers at BPS Brebes Regency. This means that the higher the supervision, the better the quality of work. The results of the study are that the variables of training and supervision simultaneously have a significant effect on the quality of work of field officers at BPS Brebes Regency.*

**Keywords:** Training, Supervision, The Quality of Work



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi dan dapat dipahami sebagai orang-orang yang bekerja untuknya. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, dan berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses pencapaian sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak sedikit, termasuk

sebagai manajer pusat dan penyedia sumber daya manusia ke departemen lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari pengelolaan sebuah organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang-orang untuk organisasi strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Manajemen sumber daya manusia meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan menemukan cara yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan mereka melalui peningkatan kualitas hidup. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berbakat juga dapat berbicara tentang peningkatan kualitas kerja karyawannya. Kualitas kerja sumber daya manusia meliputi kemampuan pekerja untuk mendukung kecerdasan dan kemampuan berpikir, serta kemampuan pegawai untuk memperoleh berbagai pengetahuan. Selain itu SDM mengacu pada ketrampilan operasional di area tertentu seorang karyawan, dan untuk keterampilan karyawan tertentu, termasuk loyalitas, disiplin, kolaborasi, dan tanggung jawab. Hal ini berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, seperti pelatihan, dan pengawasan.

Menurut Widodo (2015) pelatihan yaitu serangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan secara sistematis sehingga dapat dilakukan secara profesional sesuai dengan disiplin ilmu tertentu. Pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan/pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar ketenagakerjaan. Dalam hal ini, beberapa karyawan yang kurang antusias karena program pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kurang menariknya karyawasn, sehingga sering menyebabkan karyawan tersebut malas mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Selain variabel pelatihan, pengawasan juga merupakan bagian terpenting dalam meningkatkan kualitas kerja agar kinerja lebih baik dan lebih kompeten. Menurut Handoko (2012, hlm 359), pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang menjamin tercapainya tujuan suatu organisasi manajemen. Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja. Pengawasan yang tepat juga efektif karena memungkinkan dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Hal ini mengacu pada bagaimana kegiatan tersebut sesuai dengan perencanaan. Dengan adanya pengawasan, dimungkinkan adanya pengecekan secara ketat untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti: contohnya adalah petugas lapangan yang mengumpulkan data tanpa mendatangi responden secara langsung, memalsukan tanda tangan responden, memalsukan jawaban responden saat melakukan survei, dan kesalahan Standar Operating Procedure (SOP) BPS yang tidak tepat, dan sebagainya. Sistem pengawasan yang fleksibel diharapkan memiliki kinerja yang baik dan lebih terfokus.

Peran SDM yang berkualitas juga sangat penting dalam pengumpulan data statistik. Di Badan Pusat Statistik (BPS), semua kegiatan survei dan juga sensus membutuhkan tenaga petugas lapangan yang memiliki SDM yang berkualitas dan mumpuni. Pelaksanaan kegiatan lapangan dalam statistik BPS Kabupaten Brebes tidak bisa dilakukan hanya dengan mengerahkan sejumlah pegawai staf BPS saja, dikarenakan jumlah tenaga kerja tersebut tidak sebanding dengan beban tugas pendataan yang dilakukan oleh masing-masing unit kerja BPS, sehingga diperlukan petugas lapangan yaitu mitra statistik, sedangkan untuk pengawas bisa saja menggunakan pegawai BPS Kab. Brebes yang bisa mengawasi petugas lapangan dalam pencatatan kegiatan sensus. Kajian ini hanya akan membahas Sensus Pertanian 2023 (ST2023). Sensus ini dilakukan serentak di seluruh Indonesia dan dilaksanakan pada bulan Maret 2022. Sensus ini bertujuan untuk memperoleh data statistik pertanian yang lengkap dan akurat untuk memberikan gambaran yang jelas tentang struktur pertanian Indonesia, kerangka sampel yang digunakan sebagai dasar pengambilan sampel dalam survei pertanian

secara rutin. Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis akan mengkaji penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Petugas Lapangan Di BPS Kabupaten Brebes”.

### **Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu faktor utama ketika menjalankan suatu organisasi, karena SDM yaitu kumpulan dari sekelompok orang-orang yang sangat dibutuhkan ketika dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga bisa disebut SDM yang isinya mengenai: pengalaman, keterampilan, dan kecerdasan para karyawannya (Wibisono, 2014). Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hamali (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Dari penjelasan di atas mengenai manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam kesuksesan perusahaan, karena SDM itu sendiri adalah kunci pokok dari suatu pembangunan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan.

### **Pelatihan**

Pelatihan (*Training*) yaitu suatu proses melakukan kegiatan untuk melatih dan mengembangkan ketrampilan kerja karyawan dalam rangka mencapai suatu tujuan dalam perusahaan (Bangun, 2012). Pelatihan yaitu keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin, dan etos kerja untuk tingkat keterampilan dan keahlian yang berkaitan dengan kualifikasi atau jenjang pekerjaan (Sutrisno, 2016). Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa pelatihan yaitu proses untuk membekali seorang karyawan dengan menambah *skill, ability, knowledge* dan perilaku. Artinya dalam sebuah pelatihan, perilaku karyawan dibentuk yang sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan itu merupakan suatu proses yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan tertentu kepada karyawan agar mereka dapat lebih berkualitas dan dilakukan dengan baik sesuai dengan standar pekerjaan.

### **Pengawasan**

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang dapat berfungsi dan mendukung kinerja yang efektif dan efisien, dan juga bisa mendukung akan terwujudnya visi dan misi dalam suatu organisasi (Fahmi, 2013). Pengawasan merupakan suatu proses pemantauan kinerja semua kegiatan dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan rencana yang sudah ditentukan (Daulay, Khair, Pratami & Astuti, 2017). Adapun Kadarisman (2014, hlm 173) menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen, ini berarti proses yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak lagi menyimpang dari aturan yang ditetapkan. Dari sini disimpulkan bahwa pengawasan yaitu sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memantau semua kegiatan yang ada di dalam organisasi/perusahaan, dan untuk mewujudkan segala perencanaan yang telah ditetapkan.

### **Kualitas Kerja**

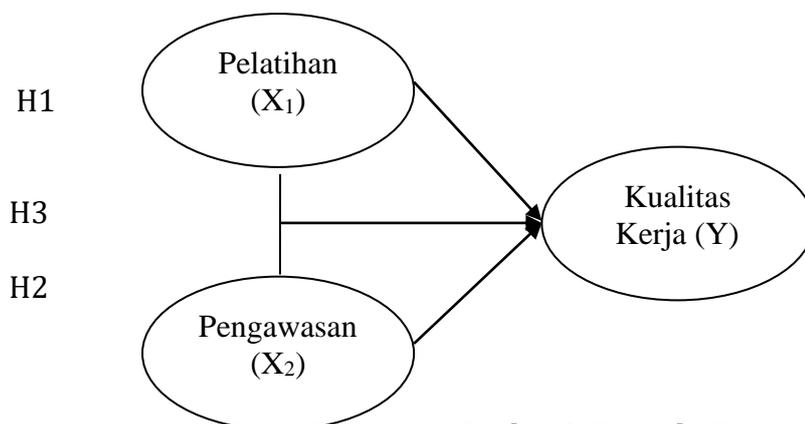
Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Bernadetha Nadeak (2019:149), kualitas kerja merupakan ukuran standar fisik yang didasarkan pada pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan terhadap tugas pekerjaannya. Menurut Siagian (2012) dan (Wahyoedi et al., 2022), kualitas kerja mendefinisikan suatu upaya sistematis dalam organisasi yang memberikan karyawan peran memutuskan bagaimana bekerja sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan mereka. Sedangkan menurut Marcana dalam Rao (2013:11) dan (Tannady et al., 2022) kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu ukuran standar hasil kerja yang dilakukan, karena didasarkan pada komitmen individu untuk bagaimana menetapkan standar kerja dan menentukan cara bekerja.

## METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini, metode pengumpulan menggunakan data kuantitatif dengan survei dan instrumen angket dalam bentuk kuesioner. Dalam pengujian ini digunakan program SPSS 22 untuk menganalisis data hasil penelitian. Data primer serta data sekunder dalam penelitian ini melalui dua cara, yaitu dari tanggapan dan pertanyaan yang sesuai dalam survey oleh responden yang diidentifikasi dengan indikator variabel penelitian, dan cara melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini, sumber informasi data sekunder adalah artikel, literatur, dan situs web yang diidentifikasi dengan penelitian yang diselesaikan. Populasinya adalah sejumlah 90 orang petugas lapangan yang berdomisili di Kecamatan Brebes dan Kecamatan Bulakamba. Dalam sampel peneliti menggunakan metode sensus karena, jumlah populasinya relatif kecil. Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel seluruh jumlah populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih terdiri dari 90 orang petugas lapangan BPS yang berdomisili di Kecamatan Brebes dan Kecamatan Bulakamba.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kecurigaan/menduga sementara tentang suatu keadaan dan hubungan hasil logis variabel yang harus ditunjukkan oleh kenyataannya. Hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja.

H2 : Diduga Pengawasan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja.

H3 : Diduga Pelatihan dan Pengawasan terdapat secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas ialah alat mengukur tingkat validitas dari setiap pertanyaan kuesioner. Setelah semua responden yang telah mengidentifikasi data yang diperlukan memiliki akses ke sarana dan prasarana diberikan maka mereka dapat memvalidasi fasilitas tersebut (Maharini Dian Pertiwi, 2015). Nilai  $r$  tabel signifikansi 5% (0,05) dengan uji dua sisi, jumlah sampel ( $N$ ) = 90 jumlah variabel penelitian = 3. Maka besarnya ( $df$ ) =  $N - 2 = 90 - 2 = 88$  sehingga  $r$  tabelnya yaitu 0,2072.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	X01	0,274	0,2072	Valid
	X02	0,382	0,2072	Valid
	X03	0,500	0,2072	Valid
	X04	0,679	0,2072	Valid
	X05	0,617	0,2072	Valid
	X06	0,660	0,2072	Valid
	X07	0,643	0,2072	Valid
	X08	0,225	0,2072	Valid
	X09	0,545	0,2072	Valid
	X10	0,272	0,2072	Valid
Pengawasan ( $X_2$ )	X11	0,635	0,2072	Valid
	X12	0,649	0,2072	Valid
	X13	0,712	0,2072	Valid
	X14	0,759	0,2072	Valid
	X15	0,692	0,2072	Valid
	X16	0,623	0,2072	Valid
	X17	0,512	0,2072	Valid
	X18	0,272	0,2072	Valid
Kualitas Kerja ( $Y$ )	Y1	0,467	0,2072	Valid
	Y2	0,600	0,2072	Valid
	Y3	0,527	0,2072	Valid
	Y4	0,501	0,2072	Valid
	Y5	0,544	0,2072	Valid
	Y6	0,628	0,2072	Valid
	Y7	0,512	0,2072	Valid
	Y8	0,485	0,2072	Valid

Tabel 1. menjelaskan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat menyatakan valid dengan alasan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0, 2072). Hasil pengujian ini menunjukkan semua item yang digunakan layak untuk dijadikan sebagai indikator dari konstruk. Dengan demikian penelitian dapat dilakukan langkah selanjutnya.

#### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu alat ukur angket pada setiap indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan orang tersebut terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner (Putri et al., 2022).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keandalan Reliabel	Keterangan
1	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,626	0,60	Reliabel
2	Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0,763	0,60	Reliabel
3	Kualitas Kerja (Y)	0,637	0,60	Reliabel

Bersumber pada hasil tabel 2. diterangkan Cronbach's Alpha variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) sejumlah 0,626>0,60 pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,763>0,60 kualitas kerja (Y) sebesar 0,637>0,60. Dengan demikian seluruh item kuesioner dapat reliabel karena telah menunjukkan nilai Cronbach's Alpha >0,60.

### Uji Normalitas

Ghozali I (2016:154) dan (Wibowo et al., 2022) mengatakan uji normalitas merupakan tujuan dari model regresi untuk variabel terikat serta variabel bebas yang dimana mempunyai kontribusi ataupun tidak. Analisis statistik dicoba dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83552630
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,047
	Negative	-,055
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Bersumber pada uji Kolmogrov-smirnov diatas, didapatkan nilai signifikansi 0,200>0,05 maka nilai residualnya akan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) dan (Wahyoedi et al., 2022) Uji multikolinieritas ialah uji model regresi dilihat dari hubungan variabel dependen serta variabel independen.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	19,689	2,547		7,732	,000		
Pelatihan	,154	,065	,216	2,368	,020	,826	1,211
Pengawasan	,317	,057	,511	5,588	,000	,826	1,211

Dalam uji multikolinearitas, nilai VIF disini untuk setiap variabel independen dalam persamaan memiliki nilai<10 dan nilai tolerance>dari 0,1, diprediksi dengan sangat baik jika seluruh variabel pada model tidak terpengaruh oleh masalah multikolinearitas. Artinya kedua variabel independen tidak mempunyai korelasi yang sangat kokoh.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,150	1,387		5,154	,000
1 Pelatihan	-,106	,035	-,324	-2,996	,004
Pengawasan	-,040	,031	-,141	-1,304	,196

Uji heteroskedastisitas adalah uji memiliki nilai Sig. dibawah 0.05 (Sig.<0.05) jika mempunyai data nilai lebih kecil dari pada nilai Sig. 0.05 maka memiliki heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh dari hasil tabel 5. dinyatakan bahwa nilai Sig 0,004 dan 0,196 sehingga bisa dinyatakan data tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan menaksir keadaan variabel dependen dan variabel independen (Sugiyono, 2013). Uji regresi linier berganda digunakan buat meyakinkan hipotesis tentang pengaruh kalau variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) serta kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial ataupun secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,689	2,547		7,732	,000
Pelatihan	,154	,065	,216	2,368	,020
Pengawasan	,317	,057	,511	5,588	,000

Berdasarkan tabel 6. bentuk persamaan regresi berupa Standardized Coefficients, persamaannya ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 19,689 + 0,154 + 0,317 + 2,547$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a = 19,689 yang berarti bahwa tidak adanya nilai pelatihan dan pengawasan, maka besarnya kualitas kerja adalah 19,689 satuan.
- Koefisien variabel X<sub>1</sub> (Pelatihan) adalah 0,154 dengan tanda positif. Artinya semakin besar pelatihan yang dipenuhi, semakin tinggi tingkat kualitas kerja.
- Koefisien variabel X<sub>2</sub> (Pengawasan) yaitu 0,317 dengan tanda positif. Dengan ini dinyatakan makin tinggi tingkat pengawasan yang diterima oleh pegawai, semakin tinggi juga tingkat kualitas kerja.

## Uji Hipotesis

### Koefisien Determinasi

Agustina Untari (2014) Koefisien determinasi merupakan instrumen yang menentukan ketinggian hubungan antara variabel X dan variabel Y.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,400	,386	1,85650

Hasil koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,386. Artinya 38,6 % kualitas kerja bisa diandalkan dengan variabel pelatihan dan pengawasan, untuk 61,4% dapat diandalkan variabel lain tidak diteliti.

### Uji t

Uji t ialah uji yang dipakai untuk menguji benar atau tidak hipotesis yang sudah dibuat, dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) (Ghozali, 2016).

**Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,689	2,547		7,732	,000
Pelatihan	,154	,065	,216	2,368	,020
Pengawasan	,317	,057	,511	5,588	,000

Dari tabel 9. nilai signifikansi  $0,020 > 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> dapat diterima serta H<sub>a</sub> ditolak. Dengan cara ini variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap kualitas kerja. Pengawasan (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga H<sub>a</sub> dapat diterima serta H<sub>0</sub> ditolak. Dengan ini, dapat diduga kalau variabel pengawasan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kualitas kerja petugas lapangan Kab. Brebes.

### Uji F

Uji F merupakan suatu alat buat mengolah variabel independen apakah punya pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Uji F diuji karena untuk menguji variabel independen apakah memiliki pengaruh secara simultan pada variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199,934	2	99,967	29,004	,000 <sup>b</sup>
Residual	299,855	87	3,447		
Total	499,789	89			

Hasil pada uji F menampilkan nilai F hitung= 29,004 didapatkan signifikan p-value=  $0,000 < 0,05$ , H<sub>0</sub> ditolak/H<sub>a</sub> diterima maksudnya pelatihan (X<sub>1</sub>) serta pengawasan (X<sub>2</sub>) secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap kualitas kerja (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kualitas kerja ( $Y$ )

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,386 > t_{tabel} 1,662$ . Maka  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja petugas lapangan BPS Kabupaten Brebes.

Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan didalam petugas lapangan BPS tersebut maka kualitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Leonardo Wiliam Goni, Adolfini, Jacky Sumarau (2015) yang mengemukakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dan juga sejalan dengan hasil penelitian Jojor L. Sihontang pada tahun 2014.

Pelatihan diberikan untuk pembelajaran karyawan atau pegawai mengenai pengetahuan serta ketrampilan yang akan dibutuhkan oleh setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi dengan ini pelatihan dapat menunjang suatu kualitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dapat dilihat juga dari semakin tinggi tingkat pelatihan pegawai/karyawan secara otomatis juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada organisasi tersebut. Begitupula sebaliknya semakin rendah tingkat pelatihan karyawan maka secara otomatis bisa mengurangi kualitas kerja pada organisasi tersebut.

### Pengaruh pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan  $t_{hitung} 5,588 > t_{tabel} 1,662$ . Maka  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja petugas lapangan di BPS Kabupaten Brebes. Artinya semakin tinggi pengawasan maka dapat meningkatkan kualitas kerja. Penelitian ini diperkuat dengan pernyataan dari Rompas et al. (2018), Jufrizen (2016), dan Syahrianti et al. (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

### Pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil dari uji F terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} 29,004 > F_{tabel} 2,709$  Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja pada petugas lapangan BPS Kabupaten Brebes. Jadi disimpulkan bahwa secara simultan antara variabel pelatihan dan pengawasan terhadap kualitas kerja. Maka dari itu perlu adanya mempertahankan yang sudah baik agar tetap terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja seperti pelatihan, fasilitas kerja, kompensasi, penyelesaian kerja tepat waktu, serta pengawasan kerja dari atasan kepada bawahannya secara objektif, dan juga harus ada rasa saling menghormati kepada sesama rekan kerja dan atasan agar bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai yang semaksimal mungkin.

## KESIMPULAN

Pengaruh pelatihan terhadap kualitas kerja: Semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin tinggi tingkat kualitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini menunjukkan pelatihan yang dilakukan oleh para pekerja akan dapat mempengaruhi pengetahuan dan ketrampilan dari pegawai/karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat melakukannya dengan konsisten. Pengaruh pengawasan terhadap kualitas kerja: Semakin besar pengawasan yang terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kualitas kerja. Pengawasan terhadap suatu pekerjaan akan membuat karyawan lebih disiplin dan teliti terhadap apa yang mereka kerjakan pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini berarti perlu adanya melakukan evaluasi dan harus dilakukan peningkatan pengawasan misalnya berupa, prosedur kerja, standar kerja, dan pengawasan yang berasal dari atasan secara langsung ke bawahan guna menjalankan fungsi pengawasan dengan baik agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kualitas kerja: Semakin tinggi tingkat pelatihan dan pengawasan terpenuhi secara bersama-sama maka semakin tinggi tingkat kualitas kerja. Dari hasil pengujian, dapat disimpulkan variabel pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja petugas lapangan BPS Kabupaten Brebes.

Saran: Pelatihan yang dilakukan harus secara berkala kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Serta pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi yang dibutuhkan oleh karyawan dan diberikan oleh orang yang berkompeten. Pengawasan harus sering dilakukan agar perusahaan bisa mengontrol para karyawannya berkerja sesuai dengan apa yang dikerjakan atau diperintahkan. Dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas kerja BPS Kabupaten Brebes hendaknya memperketat pengawasan dalam bekerja. Dalam pelatihan dan pengawasan serta kualitas kerja harus diperhatikan agar dalam menjalankan suatu tugas dapat sesuai dengan yang di perintahkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). Manajemen. (Yati, Ed.). Medan: Lembaga Peneitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bernadetha Nadeak, M. Pd., Pa. (2019) Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Cetakan 1 Jakarta: Uki Press, 2019.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivarivat dengan Progres SPSS. Cetakan keempat. Semarang: BP Undip.
- Handoko, T.H. (2014). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kadarisman, (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maharini Dian Pertiwi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Giant Cabang Graha Raya). *CNR-ISTI Technical Report*, 3(2), 356–369.
- Putri, T. D., Munandar, E., Santika, G., Banking, S., Program, S., & Province, W. J. (2022). Analysts Influence of Non Performing Financing ( NPF ), Finance to Deposit Ratio ( FDR ), and Operating Costs and Operating Income ( BOPO ) on the Return on Assets ( ROA ) of PT BPRS in West Java Province During the Covid-19 Pandemic. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 1(1), 40–46.
- Rao, TV. 2013. Performance Appraisal: Theory and Practise, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta pusat.

- Siagian, Sondang P. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono 2012. Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Tannady, H., Wardhana, A., Sudrajat, D., Manajemen, P., Nusantara, U. M., Bisnis, P. A., Telkom, U., Barat, J., Informatika, P. T., & Barat, J. (2022). Enhancing Workforce Agility of National Insurance Firm ' s Employees by Effective E-Learning Management and Growth Mindset. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 1(1), 31-39.
- UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.
- Wahyoedi, S., Wardhana, A., Tannady, H., Java, W., & Program, M. S. (2022). The Role of Green Trust as an Intervening Variable in the Relationship Between Green Brand Image and Green Perceived Value Towards Purchase Intention in Indonesian Local Fashion Products. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 1(1), 17-21.
- Wibisono. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi ke Empat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, R., Suhendro, S., & Amelia, Y. (2022). Analysis of Factors Affecting Carbon Emission Disclosure in Indonesia. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 1(1), 1-16.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.