

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
BAYUNG LENCIR KABUPATEN
MUSI BANYUASIN**



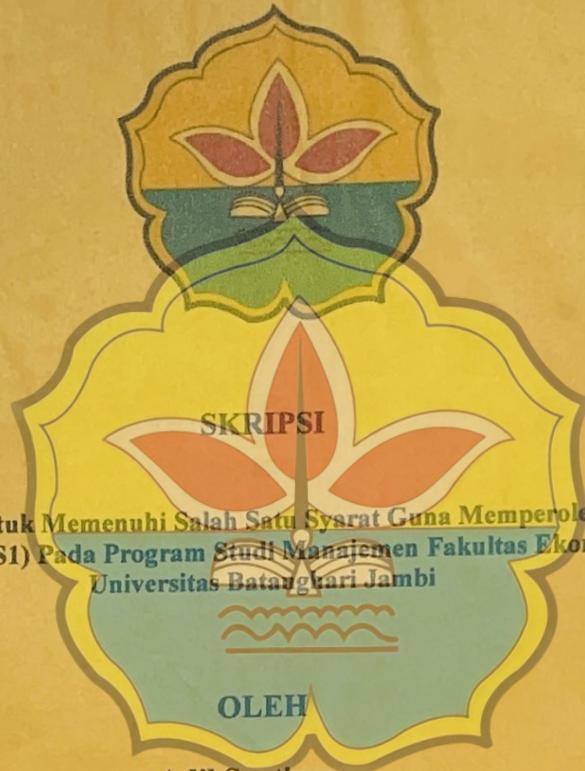
**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Adil Septiyan
Nim : 2000861201160
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2024**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
BAYUNG LENCIR KABUPATEN
MUSI BANYUASIN**



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

**Nama : Adil Septiyan
Nim : 2000861201160
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi
Sebagai berikut:

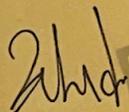
Nama : Adil Septiyan
NIM : 2000861201160
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap
Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir
Kabupaten Musi Banyuasin

Telah memenuhi persyaratan skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 02 Maret 2024

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II


Sakinah AS, SE, MM


Khuluqon Azima, SE, MM



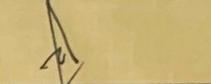
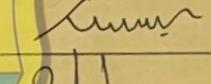
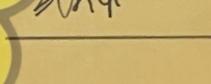
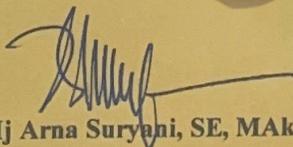
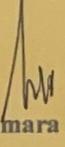

Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Senin
Tanggal : 26 Februari 2024
Jam : 13.00-15.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Sudirman, M.Ei	Ketua	
Khuluqon Azima, SE, MM	Sekretaris	
Hj. Reni Devita, SE, MM	Penguji Utama	
Sakinah AS, SE, MM	Anggota	
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari	Disahkan Oleh	Ketua Program Studi Manajemen
 Prof. Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA		 Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adil Septiyan
NIM : 2000861201160
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Sakinah AS, SE, MM
2. Khuluqon Azima, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 02 Maret 2024
Yang Membuat Pernyataan



Adil Septiyan

ABSTRACT

(ADIL SEPTIYAN / 2000861201160 / 2024 / THE INFLUENCE OF TRAINING AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAYUNG LENCIR HEALTH CENTER, MUSI BANYUASIN DISTRICT/ LECTURER I SAKINAH AS, SE, MM. / LECTURER II KHULUQON AZIMA, SE, MM.)

Training and supervision play a very important role in employee performance. Therefore, the aim of this research is to describe the training, supervision and performance of employees at the Bayung Lencir Health Center, Musi Banyuasin Regency, as well as to analyze the influence of training and supervision on employee performance at the Bayung Lencir Health Center, Musi Banyuasin Regency, simultaneously and partially.

The research method in this research is descriptive and quantitative. Distribution of questionnaires with the number of samples in this research being all employees at the Bayung Lencir Community Health Center, Musi Banyuasin Regency in 2023, namely 35 people, so the formula used to find samples is according to Sarwono (2012:24) so that the sample involved in this research is all employees at the Bayung Lencir Community Health Center, Musi Banyuasin Regency. The research consisted of 35 respondents. Data analysis uses SPSS Ver 23 and uses a multiple linear regression model with the calculation results $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$.

Multiple linear regression model with results $Y = 0.689 + 0.309X_1 + 0.412X_2 + e$. The Training regression coefficient (X_1) is 0.309 and the Supervision regression coefficient (X_2) is 0.412.

Coefficient of determination = R square (R^2) of 0.521. This figure states that the Training (X_1) and Supervision (X_2) variables are able to explain the Employee Performance (Y) variable by 52.1% and the remaining 47.9% is explained by other factors.

Training (X_1) and supervision (X_2) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable (Y). Training (X_1) and Supervision (X_2) partially have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Training, Supervision, Performance

ABSTRAK

(ADIL SEPTIYAN / 2000861201160 / 2024 / PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BAYUNG LENCIR KABUPATEN MUSI BANYUASIN/ DOSEN I SAKINAH AS, SE, MM. / DOSEN II KHULUQON AZIMA, SE, MM.)

Pelatihan dan pengawasan memegang peranan yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelatihan, supervisi dan kinerja pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, serta menganalisis pengaruh pelatihan dan supervisi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin secara simultan dan parsial.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2023 yaitu 35 orang, sehingga rumus yang digunakan untuk mencari sampel adalah menurut Sarwono (2012:24) sehingga sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini terdiri dari 35 responden. Analisis data menggunakan SPSS Ver 23 dan menggunakan model regresi linier berganda dengan hasil perhitungan $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$.

Model regresi linier berganda dengan hasil $Y = 0,689 + 0,309X_1 + 0,412X_2 + e$. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,309 dan koefisien regresi Pengawasan (X_2) sebesar 0,412.

Koefisien determinasi = R square (R^2) sebesar 0,521. Angka tersebut menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Pengawasan (X_2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Pelatihan (X_1) dan pengawasan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pelatihan (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Pelatihan, Supervisi, Kinerja

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya Ayah Agus Saldi dan Ibu Rosnawati dan saudara kandung saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pj. Rektor Sementara Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Sakinah AS, SE, MM dan Ibu Khuluqon Azima, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini

dapat diselesaikan.

5. Bapak Ahmad Tarmizi, SE, MM. selaku dosen Pembimbing Akademik saya.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Pimpinan beserta Staf puskesmas yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin sebagai objek penelitian.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Konsep Manajemen	12
2.1.2 Fungsi Manajemen	13
2.1.3 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.5 Konsep Pelatihan	20
2.1.6 Manfaat Pelatihan	21
2.1.7 Jenis-jenis Pelatihan.....	22
2.1.8 Dimensi Pelatihan.....	23
2.1.9 Indikator Pelatihan.....	28
2.1.10 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	31
2.1.11 Konsep Pengawasan	31
2.1.12 Jenis-jenis Pengawasan.....	33
2.1.13 Tujuan Pengawasan	35
2.1.14 Dimensi Pengawasan	36
2.1.15 Indikator Pengawasan.....	38

2.1.16 Konsep Kinerja.....	41
2.1.17 Tujuan Kinerja.....	44
2.1.18 Dimensi Kinerja.....	44
2.1.19 Indikator Kinerja	49
2.1.20 Kerangka Pemikiran	51
2.1.21 Hipotesis Penelitian	52
2.2 Metode Penelitian	53
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	53
2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	54
2.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	54
2.2.4 Populasi dan Sampel	55
2.2.5 Metode Analisis Data	55
2.2.6 Analisis Statistik	56
2.2.7 Operasional Variabel.....	63

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin	67
3.2 Visi dan Misi	68
3.3 Tujuan Puskesmas	68
3.4 Struktur Organisasi Puskesmas	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	72
4.1.1 Karakteristik Responden.....	72
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur	72
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
4.1.2 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)	74
4.1.3 Deskripsi Variabel Pengawasan (X2).....	80
4.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	85
4.1.5 Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin.....	90
4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik	90
4.1.5.2 Hasil Regresi Linier Berganda	93
4.1.5.3 Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	95
4.1.5.4 Pengujian Hipotesis	96

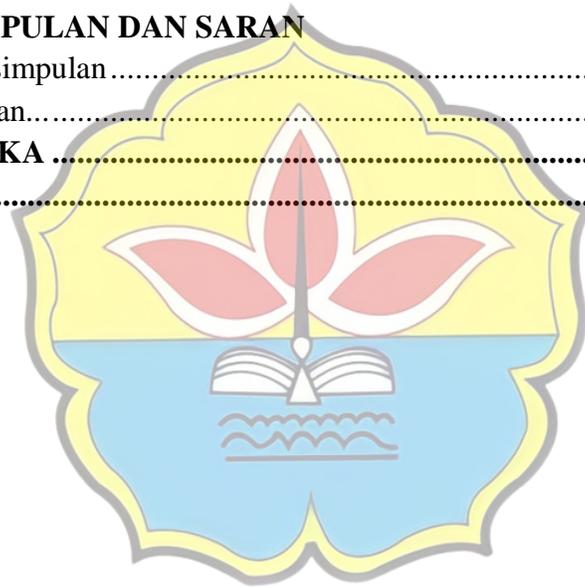
4.2 Analisis dan Pembahasan	98
4.2.1 Analisis Pelatihan pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin	98
4.2.2 Analisis Pengawasan Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin	99
4.2.3 Analisis Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin	101
4.2.4 Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin.....	102

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA	106
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	109
----------------------	------------



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2012:5) manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya . Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan

pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

Kemampuan dan kemauan yang tinggi tidak akan tumbuh dengan sendirinya, tetapi organisasi wajib mempunyai sistem pengembangan dan pembinaan terhadap pegawainya. Sesuai dengan perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Edison dkk (2016:191) peningkatan kinerja pegawai merupakan sasaran strategis bagi organisasi, karena penggunaan sumber daya lain tergantung pada kemampuan, keterampilan, dan kecakapan pegawai yang mengelolanya dan juga harus sesuai dengan beban tugasnya.

Seiring dengan berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka suatu organisasi dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya dalam pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu

organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan dari organisasi itu sendiri.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Puskesmas unit pelaksana teknis Dinas Kabupaten Musi Banyuasin ini bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2019-2023 sebagai berikut

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Bayung Lencir
Kabupaten Musi Banyuasin
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai PNS (Orang)		Total (Orang)	Perkembangan (%)
	Perempuan	Laki-laki		
2019	22	9	31	-
2020	19	8	27	(12,90)
2021	25	8	33	22,22
2022	26	6	32	(3,03)
2023	29	6	35	9,37

Sumber : Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah pegawai negeri sipil pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 jumlah pegawai negeri sipil yaitu 31 orang, pada tahun 2020 jumlah pegawai negeri sipil mengalami penurunan yaitu sebanyak

27 orang atau sebesar -12,90%, pada tahun 2021 jumlah pegawai negeri sipil mengalami peningkatan yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 22,22%, pada tahun 2022 jumlah pegawai negeri sipil mengalami penurunan yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar -3,03%, pada tahun 2023 jumlah pegawai negeri sipil mengalami peningkatan yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 9,37%. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantaranya adalah pelatihan dan pengawasan. Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Adapun pelatihan yang telah diikuti pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jenis-jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai Puskesmas Bayung Lencir
Kabupaten Musi Banyuasin
Tahun 2019-2023

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan (Orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Menggerakkan pembangunan berkawasan kesehatan	2	1	2	1	2
2	Memberdaya masyarakat dan memberdayakan keluarga	1	1	2	2	3
3	Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama atau pelayanan kesehatan dasar	3	2	2	2	3
4	Membangun lingkungan sehat	1	1	1	2	1
5	Memperbaiki gizi masyarakat	2	1	2	2	2
Total		9	6	9	9	11
Jumlah pegawai yang ikut pelatihan (%)		29	22	27	28	31
Jumlah pegawai yang tidak ikut pelatihan (%)		71	78	73	72	69

Sumber : Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019

sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Menurut Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Disamping itu pelaksanaan program pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai atau tidak. Selain itu, untuk memastikan apakah kinerja pegawai mengalami peningkatan disetiap tahunnya atau tidak.

Selain pelatihan untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan kegiatan manajer atau pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan merupakan faktor penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta. sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Adapun pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pengawasan Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin
Periode 2019-2023

Jenis Kegiatan Pengawasan	Jumlah Pengawasan (Kali)															Bentuk Pengawasan
	2019			2020			2021			2022			2023			
	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	
Laporan Kerja	12	12	100	12	8	66,7	12	10	83,3	12	12	100	12	9	75	Kartu Laporan
Displin Pegawai	12	12	100	12	10	83,3	12	12	100	12	11	91,7	12	10	83,3	Absensi
Jam Kerja	24	24	100	24	20	83,3	24	22	91,7	24	20	83,3	24	24	100	Target Jam
Target Perbaikan	24	20	83,3	24	24	100	24	22	91,7	24	24	100	24	24	100	Kuantitas Repair
Laporan Kerja	12	11	91,7	12	12	100	12	10	83,3	12	12	100	12	12	100	Kartu Laporan

Sumber : Puakesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, Tahun 2024

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pengawasan kegiatan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 masih belum optimal. Dimana nilai huruf pada pengawasan kegiatan pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin masih ada kriteria yang Cukup.

Pengawasan terhadap kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan instansi untuk memberikan tujuan dan hasil yang baik untuk setiap pekerjaan dan standar kerja instansi sehingga instansi dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Menurut Handoko, (2010:209) pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Sedangkan menurut Handayani, (2010:87) pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan pengawasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pegawai pada instansi dan sebaliknya.

Adapun realisasi pelaksanaan dari seluruh program kerja dan kegiatan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin periode 2019-2023 dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 1.4
Realisasi Pelaksanaan Program Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Bayung
Lencir Kabupaten Musi Banyuasin
Tahun 2019-2023

Program Kerja	2019		2020		2021		2022		2023	
	Target (%)	Realisasi (%)								
Promosi Kesehatan	100	85	100	90	100	90	100	90	100	88
Kesehatan Lingkungan	100	80	100	80	100	85	100	80	100	71
Kesehatan ibu dan anak termasuk KB	100	80	100	80	100	85	100	85	100	85
Perbaikan gizi masyarakat	100	85	100	90	100	90	100	90	100	100
Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	100	80	100	80	100	85	100	95	100	90
Upaya pengobatan	100	85	100	85	100	85	100	90	100	95
Upaya kesehatan pengembangan	100	90	100	90	100	90	100	95	100	95
Total	700	585	700	595	700	610	700	625	700	624

Sumber : Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin periode 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan keterangan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan Proposal Skripsi **“Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang dikembangkan di atas, maka ditemukan indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dengan Tren meningkat tetapi tidak diikuti dengan kinerja.
2. Jumlah pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Periode 2019-2023 masih belum optimal.
4. Kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin periode 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja.

b. Bagi Puskesmas Bayung Lencir

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi Puskesmas mengenai kinerja pegawai dan bagaimana menerapkan pelatihan dan pengawasan yang baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal

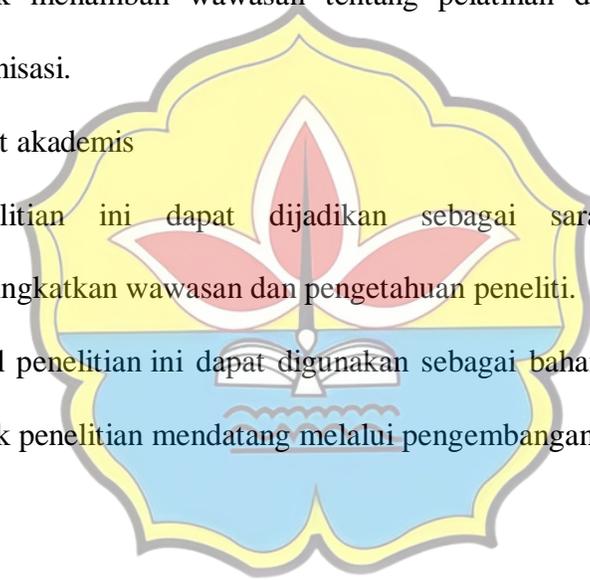
c. Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk menambah wawasan tentang pelatihan dan pengawasan dalam organisasi.

2. Manfaat akademis

a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti.

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan atau referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2014;2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama

oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana

disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang

mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Dessler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas

instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut Fahmi (2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut Sinambela (2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen

sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan

kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

2.1.5 Konsep Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:51) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2016:188) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan

menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Menurut Rivai (2012:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Adapun uraian lain dari Desseler dalam Benyamin (2011:89) pelatihan yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Dari pengertian para ahli di atas, maka penulis menerangkan bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Werther dan Davis dalam Priansa (2014:178) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

2.1.6 Manfaat Pelatihan

Simamora dalam Priansa (2014:179) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.

2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standarstandar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

2.1.7 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:179) mengatakan ada beberapa jenis pelatihan di antaranya:

1. Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai.

2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan dimaksud untuk mengatasi masalah operasaional dan atar

pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.8 Dimensi Pelatihan

Ada beberapa dimensi dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), dimensi pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa dimensi dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Kasmir (2016: 140) diantaranya:

1. Instruktur

Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan

harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Apabila dilakukan untuk karyawan baru akan menambah wawasan mengenai pekerjaan barunya dan akan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan sehingga hasilnya kurang optimal dan dianggap bahwa pelatihan tersebut tidak ada manfaatnya.

5. Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor

lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

6. Waktu Pelatihan

Waktu Pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:119) Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis

pelatihan, dan apakah maknanya memuaskan.

2.1.9 Indikator-Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2011:57) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya :

1. Instruktur : mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan kompeten.
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai , selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
4. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus

disosialisasikan dahulu kepada peserta , agar peserta memahami pelatihan tersebut..

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (*demonstrasi*) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan

kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih/pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Dessler (2011:244) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya :

1. Instruktur : mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan kompeten.
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai , selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan

4. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan dahulu kepada peserta, agar peserta memahami pelatihan tersebut..

2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berdasarkan penjelasan Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.11 Konsep Pengawasan

Menurut Handoko, (2010:209) Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan

mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Adapun menurut Manullang (2018:124), pengawasan juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Selain itu menurut Dessler (2010: 2), menyatakan bahwa pengawasan (*Controlling*) merupakan penyusunan standar, seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi, pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan. Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan (Handyaningrat, 2010:87).

Menurut Siagian (2014:31) Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja actual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan dengan hasil yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena antara kedua hal tersebut sering terjadi penyimpangan-penyimpangan, maka tugas pengawasan adalah melakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan tersebut.

2.1.12 Jenis-jenis Pengawasan

Pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Mangkunegara (2011:161) mengatakan bahwa jenis-jenis pengawasan dapat dibagi atas beberapa jenis dilihat dari segi:

1. Waktu pelaksanaan

Pengawasan prefentif yaitu suatu pengawasan sebelum terjadi kekeliruan dan pengawasan represif, adalah suatu pengawasan yang dilakukan setelah rencana sudah dijalankan.

2. Objek pengawasan

Pengawasan produksi, adalah pengawasan terhadap kualitas mutu yang diproduksi maupun likuiditas perusahaan. Pengawasan keuangan, adalah suatu pengawasan terhadap ongkos-ongkos yang dikeluarkan dalam proses produksi. Pengawasan waktu, adalah untuk menentukan apakah dalam menghasilkan produk sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengawasan manusia dalam kegiatannya, apakah pekerjaan sudah dijalankan sesuai dengan

tata kerja.

3. Subjek pengawasan

Pengawasan intern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan secara langsung, sedangkan pengawasan Ekstern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan atas nama atasan atau pimpinan perusahaan karena diminta.

4. Cara pengumpulan fakta-fakta guna pengawasan

Personel inspection (*personel observasi*), yaitu pengawasan yang dilakukan atasan secara tersendiri terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Oral report (Laporan Lisan), yaitu pengawasan melalui laporan-laporan lisan, baik berdialog maupun wawancara yang diberikan kepada bawahannya

written report (Laporan Tertulis), yaitu laporan tertulis dari bawahan mengenai pekerjaan yang dilakukan

sesuai dengan instruksi dan tugas- tugas yang diberikan atasan kepadanya. *Control by exception*, yaitu pengawasan berdasarkan

kekecualian jika diterima laporan yang menunjukkan adanya penyimpangan.

Jenis pengawasan lainnya diungkapkan oleh Handoko (2012:361) antara lain:

1. Pengawasan pendahuluan (*free forward controlling*) Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi

masalahmasalah atau penyimpangan dari standart atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaika.

2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent controlling*) pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan.
3. Pengawasan umpan balik (*feedback controlling*) bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

2.1.13 Tujuan Pengawasan

Tujuan utama pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan mencapai kenyataan (Manullang, 2008:124) Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak sangat diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Adapun tujuan pengawasan sebagai berikut:

1. Mensuplai pegawai dengan informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan di laksanakan.
2. Memberi kesempatan pada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan

atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.

3. Setelah kedua hal diatas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari hasil-hasil yang diharapkan.

2.1.14 Dimensi Pengawasan

Dimensi pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan

manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Sedangkan menurut Robbins and Coulter dalam Hasibuan (2012:127) dimensi pengawasan terdiri dari empat yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai

perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi. Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi-dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas.

Handoko dalam Satriadi (2016: 290) mengatakan terdapat 5 dimensi pengawasan yaitu:

1. Prosedur, pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Standar, adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketelitian, adanya pengukuran kerja pegawai.
4. Pengukuran pekerjaan, adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5. Perbaikan, adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

2.1.15 Indikator Pengawasan

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan,

kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Handoko dalam Satriadi (2016: 290) mengatakan terdapat 5 indikator pengawasan yaitu:

1. Prosedur, pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Standar, adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketelitian, adanya pengukuran kerja pegawai.
4. Pengukuran pekerjaan, adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5. Perbaikan, adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

Sedangkan menurut Robbins and Coulter dalam Hasibuan (2012:127)

indikator pengawasan terdiri dari empat yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi. Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi-dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas.

2.1.16 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and Keeps (1992:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (1994:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya

dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Edison dkk, (2016:190) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zainur (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

2.1.17 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2.1.18 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya

sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan dimensi terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dimensi kinerja pegawai menurut Wibiwo (2016:160) adalah sebagai berikut:

1) Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan

output fisik suatu proses.oleh karena itu,produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output.Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.

2) Kualitas

Kualitas,biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut,jumlah ditolak,dan cacat per unit,maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan.pada dasarnya,ukuran 5dikatakan dengan yang dilakukan.

4) *Cycle Time*

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses.pengukuran *Cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

5) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk

dipergunakan. Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin, computer, kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

6) Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.

5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kbijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinansehingga seorang pegawai

memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.19 Indikator Kinerja

Menurut Edison dkk. (2016:195) indikator kinerja terdiri dari 4 yaitu:

1. Target

Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja

pegawai Serdamayanti (2016:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di interverensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang

semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

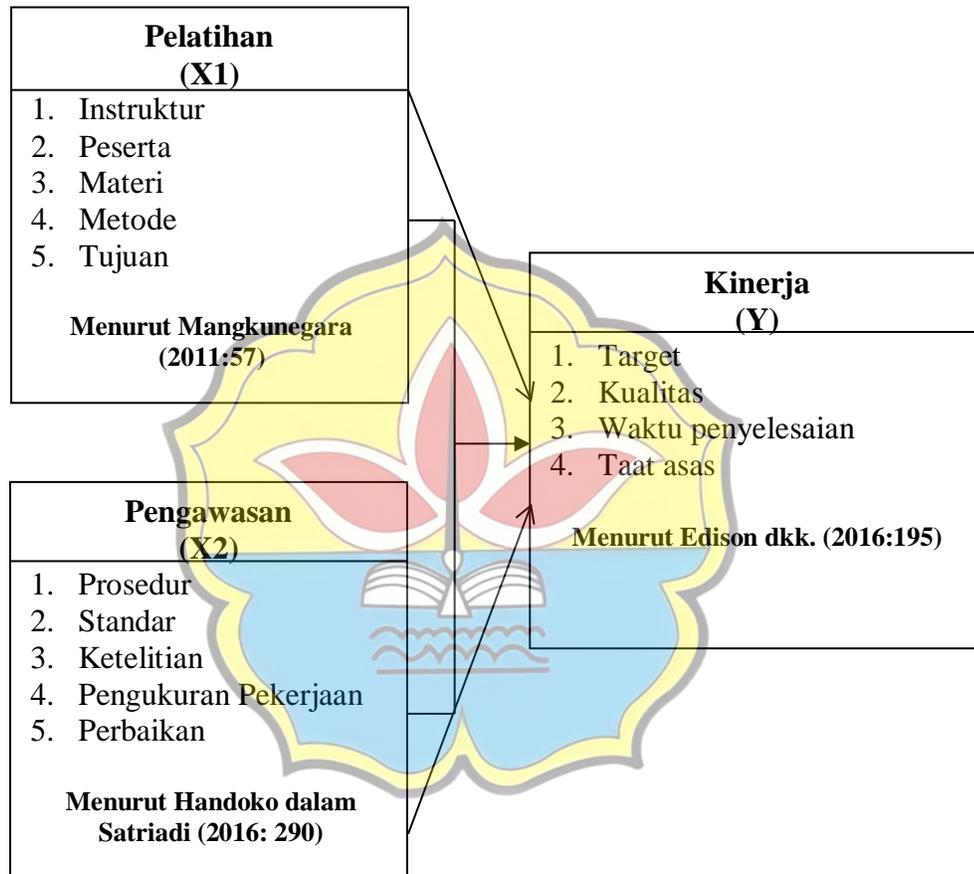
Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.20 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin”. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang

bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.21 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini

adalah:

1. Diduga pelatihan baik, pengawasan baik dan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin tinggi.
2. Diduga pelatihan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin secara simultan.
3. Diduga pelatihan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin secara parsial.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian

sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin mengenai faktor pendukung pelayanan umum,

2. Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin.
2. Angket (Kursioner).

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur

dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2013:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin tahun 2023 sebanyak 35 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden atau sampel. Menurut Istijanto (2014 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil. Karena populasi kecil dari 100.

2.2.5 Metode Analisis Data

Untuk menghitung pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Umar (2011 : 225) sebagai berikut :

Skor terendah	=	bobot terendah x jumlah sample
Skor tertinggi	=	bobot tertinggi x jumlah sample
Skor terendah	=	1 x 35
	=	35

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 35 \\ &= 175 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai

berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

m = Nilai skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{35(5-1)}{5}$$

$$= 28$$

Sehingga interval kelasnya adalah:

$$35 - 62,9 = \text{Sangat Rendah}$$

$$63 - 90,9 = \text{Rendah}$$

$$91 - 118,9 = \text{Sedang}$$

$$119 - 146,9 = \text{Tinggi}$$

$$147 - 175 = \text{Sangat Tinggi}$$

2.2.6 Analisis Statistik

1) Uji *Instrument*

a. Validitas

Menurut Ghazali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang

diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka indikator dikatakan valid (Wiyono, 2011:36).

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban dari seorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas *One Shot* atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau variable dikatakan *reliable* jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016:114).

2) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 153), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi.

d) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal.

Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan:

- 1) Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
- 2) Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:


$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
a = Konstanta
b₁ = Koefisien Regresi Pelatihan
b₂ = Koefisien Regresi Pengawasan
X₁ = Pelatihan
X₂ = Pengawasan
e_i = error

4) Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan

dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:224).

Interpretasi koefisien korelasi interval koefien korelasi :

Tabel 2.1
Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2017:224)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukan adanya arah hubungan antara variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun, sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka yang lainnya naik.

Berikut rumus yang digunakan :

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- x_i = nilai variabel x dalam sampel
- \bar{x} = rata-rata nilai variabel x
- y_i = nilai variabel y dalam sampel
- \bar{y} = rata-rata nilai variabel y

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015:225) koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Keterangan :

Kd = Koefisien

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

R^2 = Koefisien Korelasi

6) Uji Hipotesis

6.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel *dependen*. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

6.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara individual mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin. Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel *independen* memiliki pengaruh pada variabel *dependen*.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan

variabel *dependen*.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2.2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *independen* yaitu Pelatihan (X1), Pengawasan (X2) dan variabel *dependen* yaitu Kinerja.

Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

		e. Tujuan	<p>13. Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan</p> <p>14. Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi</p> <p>15. Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai</p>	Ordinal
Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.	1. Prosedur	<p>1. Dalam pengawasan pegawai harus sesuai dengan prosedur yang berlaku diinstansi.</p> <p>2. Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh instansi.</p> <p>3. Pengawasan dilakukan berulang sesuai prosedur</p>	Ordinal
		2. Standar	<p>4. Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku.</p> <p>5. Pengawasan pegawai harus sesuai dengan standar operasional prosedur.</p> <p>6. Pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.</p>	Ordinal
	Menurut Handoko dalam Satriadi (2016: 290)	3. Ketelitian	<p>7. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti.</p> <p>8. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.</p> <p>9. Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap instansi.</p>	Ordinal
		4. Pengukuran Pekerjaan	<p>10. Pengukuran pegawai harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.</p> <p>11. Pengukuran pekerjaan pegawai harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja.</p>	Ordinal

			12. Pengukuran pekerjaan pegawai di lakukan dengan berulang-ulang	
		5. Perbaikan	<p>13. Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.</p> <p>14. sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para pegawai instansi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi</p> <p>15. Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan.</p>	Ordinal



Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	1. Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur 3. Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan	Ordinal
		2. Kualitas	4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 5. Kemampuan menentukan ukuran volume 6. Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.	Ordinal
		3. Waktu Penyelesaian	7. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 8. Melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 9. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	Ordinal
		4. Taat Asas	10. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 11. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan. 12. Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi	Ordinal



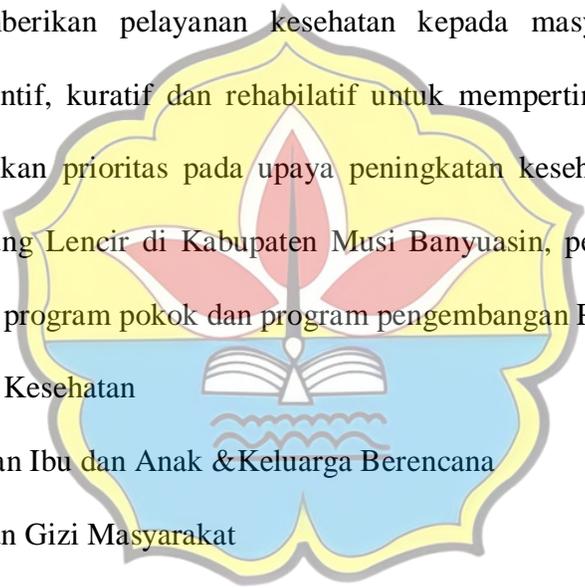
Menurut Edison dkk. (2016:195)

BAB III

GAMBARAN UMUM INSTANSI

3.1. Sejarah Singkat Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin

Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin sebagai salah satu unit pelayanan teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin yang berdiri pada tahun 2016 dan dituntut menjadi ujung tombak pembangunan kesehatan khususnya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif untuk mempertinggi derajat kesehatan dengan memberikan prioritas pada upaya peningkatan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin, pelayanan kesehatan ini tertuang dalam 5 program pokok dan program pengembangan Puskesmas yaitu :

- 
- a. Promosi Kesehatan
 - b. Kesehatan Ibu dan Anak & Keluarga Berencana
 - c. Perbaikan Gizi Masyarakat
 - d. Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular
 - e. Upaya Pengobatan.

Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dll. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan (*check up*), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, pemeriksaan tensi, tes hamil, pemeriksaan anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya.

3.2. Visi dan Misi

Visi

“Mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan berinovasi menuju masyarakat sehat dan mandiri di Wilayah Kerja Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin”.

Misi

Misi Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin yaitu :

1. Memberikan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu dan berkesinambungan.
2. Melaksanakan upaya kesehatan masyarakat esensial dan pengembangan menuju masyarakat sehat dan mandiri.
3. Melaksanakan hubungan yang harmonis dan sinergis dengan jaringan dan jejaring pelayanan di wilayah kerja.

3.3. Tujuan Puskesmas

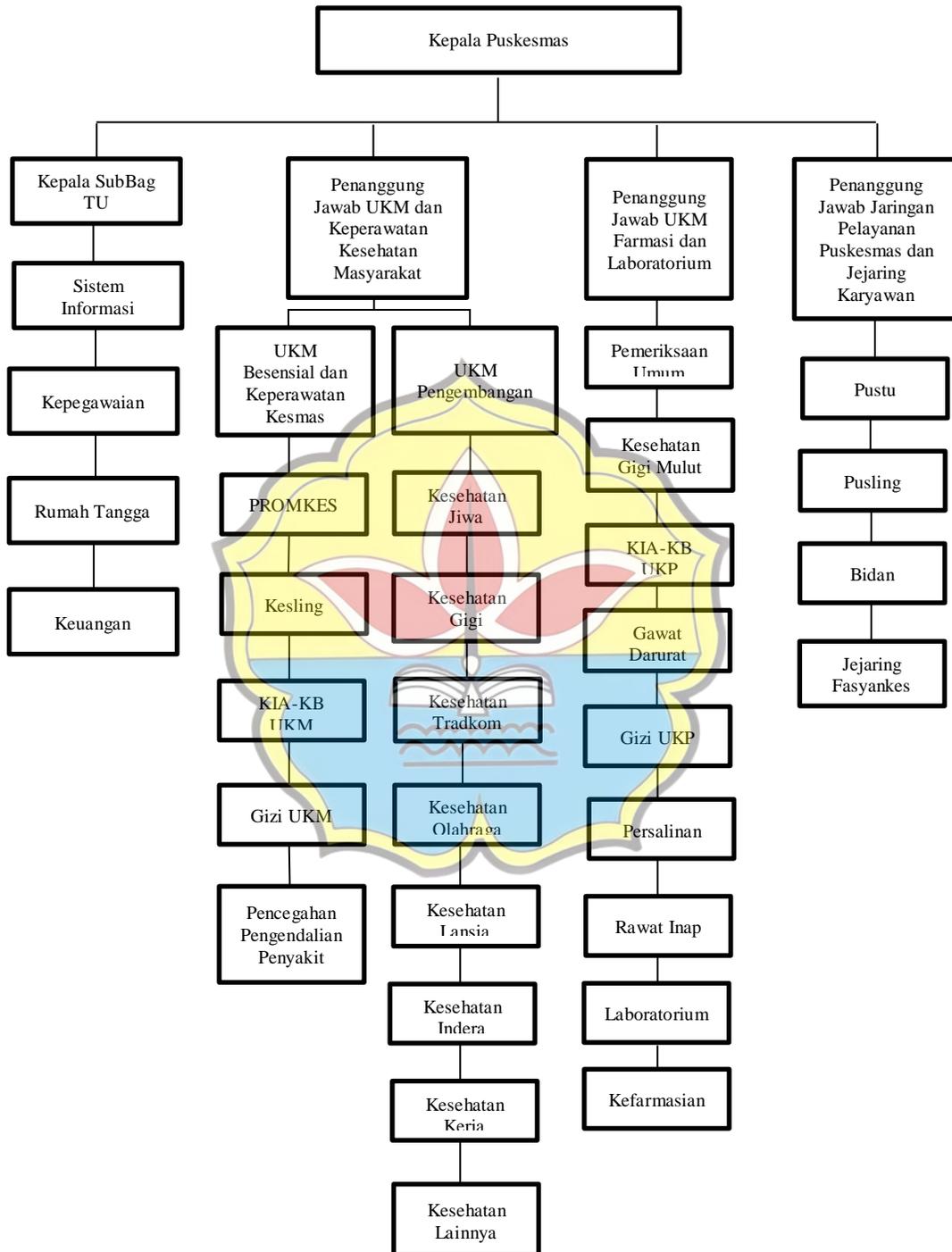
Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin mempunyai tujuan, yaitu:

1. Menyehatkan masyarakat terutama dalam ruang lingkup Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan.
3. Menjadi penyedia layanan kesehatan yang berstandar Internasional.

3.4. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi

Banyuasin adalah sebagai berikut :



Sumber : Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2024

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin

Deskripsi tugas dan fungsi adalah sebagai berikut :

1. Kepala Puskesmas

Tugas dari Kepala Puskesmas antara lain :

- a. Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan di Puskesmas.
- b. Menjalin kemitraan dengan berbagai pihak dan masyarakat dalam rangka peningkatan derajat kesehatan masyarakat.
- c. Menyusun perencanaan kegiatan Puskesmas dibantu oleh staf Puskesmas.
- d. Memonitor dan mengevaluasi kegiatan Puskesmas.
- e. Membina petugas dalam meningkatkan mutu pelayanan.

2. Kepala Tata Usaha

Tugas dari Kepala Tata Usaha antara lain :

- a. Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan di unit TU
- b. Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan di unit TU
- c. Menggantikan tugas Kepala Puskesmas bila Kepala Puskesmas berhalangan hadir

3. Penanggung jawab UKM Farmasi dan Laboratorium

Tugas dari Penanggung jawab UKM Farmasi dan Laboratorium yaitu :

- a. Mengatur dan bertanggung jawab terhadap pelayanan yang ada di Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin.

- b. Menangani Pelayanan Kesehatan di ruangan BP, KIA, ANC, Gigi, Lansia, KB, Apotik
- c. Bertanggung jawab atas pemeliharaan alat medis dan non medis di laboratorium

4. Penanggung jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan jejaring karyawan
Tugas dari Penanggung jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan jejaring

karyawan antara lain :

- a. Monitoring terhadap jaringan yang ada di Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin
- b. Monitoring jejaring kesehatan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Bayung Lencir di Kabupaten Musi Banyuasin.
- b. Mendata dan mengarsipkan file pegawai
- c. Bertanggung jawab atas pemeliharaan alat medis dan non medis di laboratorium

5. Penanggung jawab UKM dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat

Tugas dari Penanggung jawab UKM dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat antara lain :

- a. Memberi penyuluhan kepada masyarakat
- b. Menyusun perencanaan dan evaluasi di unit di kesehatan lingkungan
- b. Penyuluhan kesehatan meliputi berbagai aspek dalam mencapai tujuan program KIA, Gizi, dan perkembangan anak.
- c. Meningkatkan PSM dengan cara mengikutsertakan masyarakat dalam

perencanaan dan pelaksanaan.

- d. Kegiatan pengobatan melalui pelayanan kesehatan dasar dan rujukan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 35 orang pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	16	45,71
2.	Perempuan	19	54,29
	Jumlah	35	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 54,29% sedangkan yang laki-laki sebanyak 45,71%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18-24	6	17,14
2.	25-29	4	11,43
3.	30-35	7	20,00
4.	> 35	18	51,43
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia > 35 tahun sebanyak 51,43%, umur 18-24 tahun sebanyak 17,14%, umur 25-29 tahun sebanyak 11,43% dan umur 30-35 tahun sebanyak 20,00%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	3	8,57
2.	D3	9	25,71
3.	S1	11	31,43
4.	S2	8	22,86
5.	S3	4	11,43
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan responden terbanyak dengan pendidikan S1 sebanyak 11 orang, dengan persentase 31,43%. Pendidikan SMA sebanyak 8,57%, pendidikan D3 sebanyak 25,71%, pendidikan S2 sebanyak 22,86% dan pendidikan S3 sebanyak 11,43%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 2	3	8,57
2.	3 – 4	5	14,29
3.	5 – 6	6	17,14
4.	>6	21	60,00
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden paling banyak yaitu >6 tahun dengan persentase sebesar 60,00%, 1-2 tahun sebanyak 8,57%, 3-4 tahun sebanyak 14,29% dan 5-6 tahun sebanyak 17,14%.

1.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Instruktur

Dimensi Instruktur berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai

pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Instruktur

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan.	-	4	10	16	5	127	Tinggi
2.	Instruktur mampu memotivasi peserta.	-	5	7	18	5	128	Tinggi
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	-	3	8	18	6	132	Tinggi
Total							387	
Rata-rata							129	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Instruktur berada pada skor 129 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

2. Peserta

Dimensi Peserta berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Peserta

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan.	-	9	5	15	6	123	Tinggi
5.	Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan.	-	-	12	20	3	131	Tinggi
6.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	-	4	6	21	4	130	Tinggi
	Total						384	
	Rata-rata						128	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Peserta berada pada skor 128 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

3. Materi

Dimensi Materi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Materi

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	-	5	8	19	3	125	Tinggi
8.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	-	3	7	20	5	132	Tinggi
9.	Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	-	4	4	21	6	134	Tinggi
	Total						391	
	Rata-rata						130,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Materi berada pada skor 130,3 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

4. Metode

Dimensi Metode berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Metode

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan.	-	5	5	19	6	131	Tinggi
11.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.	-	-	9	22	4	135	Tinggi
12.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.	-	2	8	21	4	132	Tinggi
	Total						398	
	Rata-rata						132,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Metode berada pada skor 132,7 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

5. Tujuan

Dimensi Tujuan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Tujuan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
13.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan.	-	3	7	19	6	133	Tinggi
14.	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.	-	4	11	17	3	124	Tinggi
15.	Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai.	-	3	5	24	3	132	Tinggi
	Total						389	
	Rata-rata						129,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Tujuan berada pada skor 129,7 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap pelatihan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Pelatihan

No	Pernyataan	Skor	Ket
Dimensi Instruktur			
1.	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan.	127	Tinggi
2.	Instruktur mampu memotivasi peserta.	128	Tinggi
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	132	Tinggi
	Skor rata-rata	129	Tinggi

Dimensi Peserta			
4.	Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan.	123	Tinggi
5.	Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan.	131	Tinggi
6.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	130	Tinggi
	Skor rata-rata	128	Tinggi
Dimensi Materi			
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	125	Tinggi
8.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	132	Tinggi
9.	Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	134	Tinggi
	Skor rata-rata	130,3	Tinggi
Dimensi Metode			
10.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan.	131	Tinggi
11.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.	135	Tinggi
12.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.	132	Tinggi
	Skor rata-rata	132,7	Tinggi
Dimensi Tujuan			
13.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan.	133	Tinggi
14.	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.	124	Tinggi
15.	Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai.	132	Tinggi
	Skor rata-rata	129,7	Tinggi
	Total	649,7	
	Rata-Rata	129,94	Tinggi

Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 129,94. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Kesesuaian metode dengan materi pelatihan yaitu sebesar 135. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu

berkaitan dengan peserta pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan yaitu sebesar 123.

1.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Pengawasan (X2)

Pengawasan kerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Prosedur

Dimensi Prosedur berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Prosedur

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Dalam pengawasan pegawai harus sesuai dengan prosedur yang berlaku diinstansi.	-	2	5	25	3	134	Tinggi
2.	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh instansi.	-	-	9	19	7	138	Tinggi
3.	Pengawasan dilakukan berulang sesuai prosedur.	-	6	8	17	4	124	Tinggi
	Total						396	
	Rata-rata						132	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Prosedur berada pada skor 132 artinya dapat

dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

2. Standar

Dimensi Ketaatan pada Standar berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Standar

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku.	-	5	2	25	3	131	Tinggi
5.	Pengawasan pegawai harus sesuai dengan standar operasional prosedur.	-	4	4	19	8	136	Tinggi
6.	Pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.	-	2	7	22	4	133	Tinggi
Total							400	
Rata-rata							133,3	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Standar berada pada skor 133,3 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

3. Ketelitian

Dimensi Ketelitian berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai

pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketelitian

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti.	-	5	4	22	4	130	Tinggi
8.	Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.	-	-	5	23	7	142	Tinggi
9.	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap instansi.	-	-	10	17	8	138	Tinggi
Total							410	
Rata-rata							136,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Ketelitian berada pada skor 136,7 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

4. Pengukuran Pekerjaan

Dimensi Pengukuran Pekerjaan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengukuran Pekerjaan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Pengukuran pegawai harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.	-	-	3	26	6	143	Tinggi
11.	Pengukuran pekerjaan pegawai harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja.	-	4	8	20	3	127	Tinggi
12.	Pengukuran pekerjaan pegawai di lakukan dengan berulang-ulang.	-	5	10	17	3	123	Tinggi
	Total						393	
	Rata-rata						131	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Pengukuran Pekerjaan berada pada skor 131 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

5. Perbaikan

Dimensi Perbaikan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Perbaikan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
13.	Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.	-	6	2	20	7	133	Tinggi
14.	Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para pegawai instansi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi.	-	-	13	19	3	130	Tinggi
15.	Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan.	-	9	10	13	3	115	Sedang
Total							378	
Rata-rata							126	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Perbaikan berada pada skor 126 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap pengawasan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Pengawasan

No	Pernyataan	Skor	Ket
Dimensi Prosedur			
1.	Dalam pengawasan pegawai harus sesuai dengan prosedur yang berlaku di instansi.	134	Tinggi
2.	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh instansi.	138	Tinggi
3.	Pengawasan dilakukan berulang sesuai prosedur	124	Tinggi
	Skor rata-rata	132	Tinggi
Dimensi Standar			
4.	Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku.	131	Tinggi
5.	Pengawasan pegawai harus sesuai dengan standar operasional prosedur.	136	Tinggi
6.	Pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.	133	Tinggi
	Skor rata-rata	133,3	Tinggi
Dimensi Ketelitian			
7.	Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti.	130	Tinggi
8.	Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.	142	Tinggi
9.	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap instansi.	138	Tinggi
	Skor rata-rata	136,7	Tinggi
Dimensi Pengukuran Pekerjaan			
10.	Pengukuran pegawai harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.	143	Tinggi
11.	Pengukuran pekerjaan pegawai harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja.	127	Tinggi
12.	Pengukuran pekerjaan pegawai di lakukan dengan berulang-ulang	123	Tinggi
	Skor rata-rata	131	Tinggi
Dimensi Perbaikan			
13.	Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.	133	Tinggi

14.	Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para pegawai instansi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi	130	Tinggi
15.	Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan.	115	Sedang
	Skor rata-rata	126	Tinggi
	Total	659	
	Rata-Rata	131,8	Tinggi

Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 131,8. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Pengukuran pegawai harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap yaitu sebesar 143. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu berkaitan dengan Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yaitu sebesar 115.

1.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Target

Dimensi Target berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	-	5	6	18	6	130	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur	-	-	8	22	5	137	Tinggi
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan	-	-	12	19	4	132	Tinggi
	Total						399	
	Rata-rata						133	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Target berada pada skor 133 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

2. Kualitas Kerja

Dimensi Kualitas Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	6	24	5	139	Tinggi
5.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume	-	-	7	23	5	138	Tinggi
6.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.	-	3	11	17	4	127	Tinggi
	Total						404	
	Rata-rata						134,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Kualitas Kerja berada pada skor 134,7 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

3. Waktu Penyelesaian

Dimensi Waktu Penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	10	4	19	2	118	Sedang
8.	Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai	-	2	6	22	5	135	Tinggi
9.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	-	4	7	18	6	131	Tinggi
	Total						384	
	Rata-rata						128	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 128 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

4. Taat Asas

Dimensi Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	-	7	5	18	5	126	Tinggi
11.	Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan	-	6	5	20	4	127	Tinggi
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi	-	3	8	17	7	133	Tinggi
Total							386	
Rata-rata							128,7	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin menilai Taat Asas berada pada skor 128,7 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 – 146,9.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
Dimensi Target			
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	130	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur	137	Tinggi
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan	132	Tinggi
Skor rata-rata		133	Tinggi

Dimensi Kualitas Kerja			
4.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	139	Tinggi
5.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume	138	Tinggi
6.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.	127	Tinggi
	Skor rata-rata	134,7	Tinggi
Dimensi Waktu Penyelesaian			
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	118	Tinggi
8.	Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai	135	Tinggi
9.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	131	Tinggi
	Skor rata-rata	128	Tinggi
Dimensi Taat Asas			
10.	Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	126	Tinggi
11.	Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan	127	Tinggi
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi	133	Tinggi
	Skor rata-rata	128,7	Tinggi
	Total	524,4	
	Rata-Rata	131,1	Tinggi

Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 131,1. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan yaitu sebesar 139. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu berkaitan dengan Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu sebesar 118.

1.1.5 Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

1.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus

dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Tabel 4.22
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,619 ^a	,521	,506	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

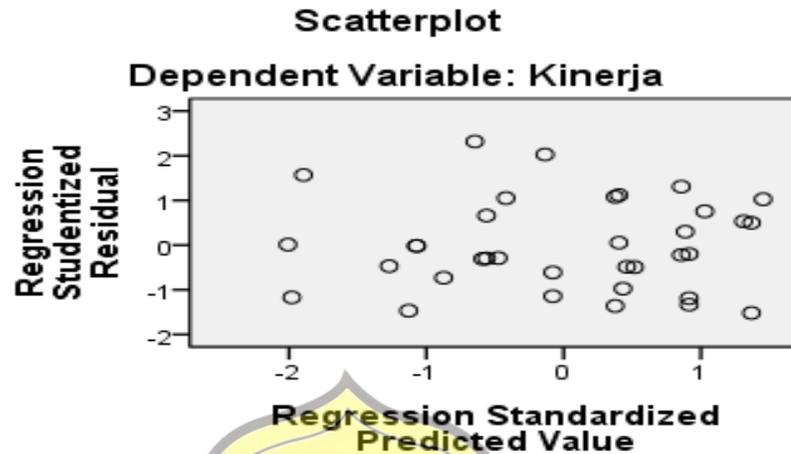
Sumber : Olah Data (2024)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada t-1 (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan Durbin-Watson Test = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians

dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



Sumber : Olah Data (2024)

Grafik diatas adalah grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel terikatnya menjadi terganggu.

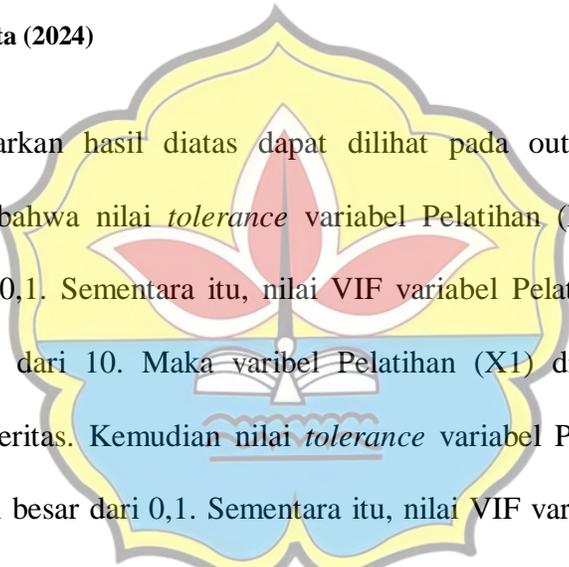
Tabel 4.23
Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,689	,781		3,614	,001		
Pelatihan	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Pengawasan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2024)



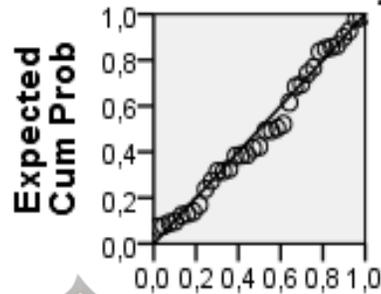
Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan bahwa nilai *tolerance* variabel Pelatihan (X1) yakni 0,522 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Pelatihan (X1) yakni 1,012 lebih kecil dari 10. Maka variabel Pelatihan (X1) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel Pengawasan (X2) yakni 0,507 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Pengawasan (X2) yakni 1,973 lebih kecil dari 10. Maka variabel Pengawasan (X2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah emiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Sumber : Olah Data (2024)

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal *P-Plot regression standardized residual* menggambarkan penyebarana ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

1.1.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin, berdasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.24
Analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,689	,781		3,614	,001		
Pelatihan	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Pengawasan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2024)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,689 + 0,309X_1 + 0,412X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 0,689 memberikan arti bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai 0,689. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,309 artinya apabila skor Pelatihan (X1) meningkat sebesar 1 maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,309. Koefisien regresi Pengawasan (X2), sebesar 0,412 artinya apabila skor Pengawasan (X2) meningkat sebesar 1 maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,412.

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,309 dan variabel Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,412.

4.1.5.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y.

Tabel 4.25
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,519 ^a	,521	,506	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2024)

Koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,519 artinya terdapat hubungan yang Sedang antara variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,521 angka ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kompensasi dll.

4.1.5.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.26
Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,788	2	209,894	46,142	,000 ^b
	Residual	391,200	33	4,549		
	Total	810,989	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

Sumber : Olah Data (2024)

Hasil hipotesis SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,142. Nilai F_{hitung} $46,142 \geq F_{tabel}$ 3,28 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji signifikan Parsial (Uji t Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil

output SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.27
Uji t parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,689	,781		3,614	,001		
Pelatihan	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Pengawasan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2024)

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4,696 \geq nilai t_{tabel} 2,03452 dan tingkat signifikan 0,000 \leq probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Pengawasan (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 5,540 \geq t_{tabel} 2,03452 dan tingkat signifikan 0,000 \leq probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelatihan Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

Pelatihan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dikategorikan baik karena sesuai dengan teori yang digunakan yaitu menurut Mangkunegara (2011:44) dimana pelatihan merupakan suatu proses pendidikan

jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Diantara 5 dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2011:57) yaitu instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan diketahui rata-rata skor jawaban ke 5 dimensi sebesar 129,94 artinya pelatihan dikategorikan baik. Jawaban konsumen tertinggi berkaitan dengan dimensi metode yaitu kesesuaian metode dengan materi pelatihan yaitu sebesar 135. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu berkaitan dengan dimensi peserta yaitu peserta pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan sebesar 123.

4.2.2 Pengawasan Pegawai Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

Pengawasan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dikategorikan baik karena sesuai dengan teori yang digunakan yaitu menurut Handoko dalam Satriadi (2016: 290) dimana pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.. Diantara 5 dimensi pengawasan menurut Handoko dalam Satriadi (2016: 290) yaitu prosedur, standar, ketelitian, pengukuran pekerjaan dan perbaikan diketahui rata-rata skor jawaban ke 5 dimensi sebesar 131,8 artinya pengawasan dikategorikan baik. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan dimensi pengukuran pekerjaan yaitu pengukuran pegawai harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap sebesar 143. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu berkaitan dengan dimensi perbaikan yaitu

pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan sebesar 115.

4.2.3 Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

Kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dikategorikan tinggi karena sesuai dengan teori yang digunakan yaitu menurut Edison dkk, (2016:191) dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Diantara 4 dimensi kinerja menurut Edison dkk, (2016:195) yaitu target, kualitas kerja, waktu penyelesaian dan taat asas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 131,1 artinya kinerja dikategorikan tinggi. Jawaban konsumen tertinggi berkaitan dengan dimensi kualitas kerja yaitu kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan yaitu sebesar 139. Sedangkan jawaban konsumen terendah yaitu berkaitan dengan dimensi waktu penyelesaian yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 118.

4.2.4 Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin dan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin, maka dibahas hal-hal sebagai berikut.

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai

F_{hitung} sebesar 46,142. Nilai F_{hitung} $46,142 \geq F_{tabel}$ 3,28 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} $4,696 \geq$ nilai t_{tabel} 2,03452 dan tingkat signifikan $0,000 \leq$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Pengawasan (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} $5,540 \geq t_{tabel}$ 2,03452 dan tingkat signifikan $0,000 \leq$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil regresi linear berganda, maka diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Bedasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 129,94 artinya dapat dikategorikan Tinggi. Pengawasan pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 131,8 artinya dapat dikategorikan Tinggi. Kinerja pegawai pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 131,1 artinya dapat dikategorikan Tinggi.
2. Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,142. Nilai $F_{hitung} 46,142 \geq F_{tabel} 3,28$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uj simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, berarti variabel Pelatihan (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X_1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 4,696 \geq$ nilai $t_{tabel} 2,03452$ dan

tingkat signifikan $0,000 \leq$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Pengawasan (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} $5,540 \geq t_{tabel}$ 2,03452 dan tingkat signifikan $0,000 \leq$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1.2 Saran

Bagi pihak Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin untuk mencari instruktur yang lebih kompeten, bersertifikasi, dan ahli dalam bidangnya tetapi juga tidak melupakan faktor-faktor lain seperti materi, fasilitas, metode, peserta. Dengan demikian peningkatan Pelatihan pegawai dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan atau training yang berkesinambungan dan *assessment* agar dapat mempertahankan kinerja pegawai.
2. Disarankan bagi pihak pimpinan Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin sebaiknya lebih tegas terhadap pegawainya serta mengontrol kinerja pegawainya terkait ketidakhadiran pegawai tanpa alasan pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin.
3. Disarankan bagi pihak pimpinan Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin sebaiknya lebih tegas kepada pegawai yang tidak tepat waktu

dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan diberikan sanksi atau peringatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.*
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Blaine , (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi

- Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2014, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Satriadi, 2016, *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjung pinang*. Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 288-295
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Pengantar Statistik* , Gramedia: Jakarta

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju

Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.

Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr.Pimpinan/Staf
Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada fakultas ekonomi Unversitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Adil Septiyan

Nim : 2000861201160

Judul :Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

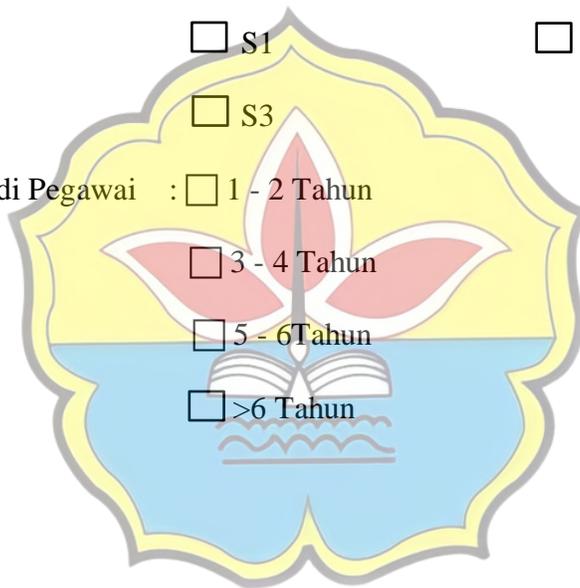
Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Oktober 2023
Hormat Saya

Adil Septiyan

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 18 -24 Tahun 30-35 Tahun
 25 - 29 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1 S2
 S3
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 - 2 Tahun
 3 - 4 Tahun
 5 - 6Tahun
 >6 Tahun



KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini.

Nilai :

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T) |
| 2. Rendah (R) | 5. Sangat Tinggi(ST) |
| 3. Sedang (S) | |

Pelatihan (X1)

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
Instruktur						
1.	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan.					
2.	Instruktur mampu memotivasi peserta.					
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
Peserta						
4.	Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan.					
5.	Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan.					
6.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai					
Materi						
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.					
8.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
9.	Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
Metode						
10.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan.					
11.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.					
12.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.					

13.	Tujuan Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan.					
14.	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.					
15.	Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai.					

Pengawasan (X2)

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1	Prosedur Dalam pengawasan pegawai harus sesuai dengan prosedur yang berlaku di instansi.					
2	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh instansi.					
3	Pengawasan dilakukan berulang sesuai prosedur					
4	Standar Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku.					
5	Pengawasan pegawai harus sesuai dengan standar operasional prosedur.					
6	Pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.					
7	Ketelitian Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti.					
8	Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.					
9	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap instansi.					
10	Pengukuran Pekerjaan Pengukuran pegawai harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.					
11	Pengukuran pekerjaan pegawai harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja.					

12	Pengukuran pekerjaan pegawai di lakukan dengan berulang-ulang					
13	Perbaikan Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.					
14	sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para pegawai instansi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi					
15	Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan.					

Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1	Target Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur					
3	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan					
4	Kualitas Kerja Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					
5	Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
6	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.					
7	Waktu Penyelesaian Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
8	Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai					
9	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
10	Taat Asas Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
11	Setiap hasil kerja pegawai harus					

	dipertanggung jawabkan					
12	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi					



Tabulasi Data Ordinal

No	PELATIHAN (X1)															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
1	2	2	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	2	2	4	53
2	4	2	4	2	4	2	2	4	5	5	3	2	4	4	4	52
3	2	4	2	2	3	5	5	2	2	2	5	5	2	2	4	57
4	4	2	3	4	4	2	2	5	3	3	3	4	4	5	4	48
5	2	4	2	2	3	5	2	2	2	2	3	4	2	2	4	51
6	4	2	3	2	4	2	5	5	3	2	3	5	4	2	4	52
7	2	4	2	5	3	4	2	2	2	5	5	4	3	5	4	54
8	4	5	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	50
9	5	5	3	5	3	3	4	5	5	2	3	4	4	3	4	55
10	4	4	4	2	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	57
11	3	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	53
12	4	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	57
13	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	55
14	4	5	5	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	61
15	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	53
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	54
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	56
18	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	55
19	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
20	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	52
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
22	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
23	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
24	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	54
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
27	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	50
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
29	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	56
30	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
31	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	54
32	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	53
33	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	52

34	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	57
35	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	50
No	PENGAWASAN (X2)															
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
1	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	65
2	4	4	4	2	2	5	2	3	4	4	2	5	2	3	4	50
3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	2	3	5	5	2	59
4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	3	5	2	2	3	5	49
5	4	3	2	2	2	3	5	4	4	4	2	5	5	3	2	47
6	2	5	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	2	5	5	50
7	4	4	2	5	3	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	53
8	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	46
9	2	4	2	4	3	2	2	3	5	3	3	3	2	4	3	49
10	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	2	5	3	53
11	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	46
12	5	4	4	2	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	56
13	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	2	2	4	3	51
14	4	5	2	3	4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	53
15	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	49
16	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	49
17	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	2	49
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	55
19	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3	50
20	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	50
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	51
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	49
23	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	52
24	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	54
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
27	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
28	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
29	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	53
30	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52
31	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	54

33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	54
34	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	53

No	KINERJA (Y)													
	Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
1	4	4	4	3	3	2	5	2	2	2	2	2	2	38
2	2	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	2	4	50
3	2	5	5	4	3	2	3	4	2	2	2	5	5	56
4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	2	2	43
5	2	5	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	2	50
6	3	4	4	5	4	4	2	5	3	5	2	5	5	50
7	2	5	5	3	3	5	3	5	2	2	2	5	4	55
8	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	39
9	2	5	5	3	3	4	2	3	5	2	5	4	4	49
10	3	4	4	5	4	3	4	4	5	2	2	5	5	50
11	5	4	3	3	3	5	2	4	5	5	5	4	4	49
12	3	4	5	5	4	3	2	3	4	2	4	4	4	53
13	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	52
14	5	4	3	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	49
15	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	45
16	5	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4	47
17	5	4	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4	5	51
18	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	41
19	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	49
20	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	43
21	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
22	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	44
24	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	43
25	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	51
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45

31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	44

Tabulasi Data MSI

PELATIHAN (X1)																
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Rata-rata
1	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	1.00	1.00	1.00	5.73	3.05	5.47	2.26	2.36	2.26	2.26
2	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	6.09	1.87	1.00	3.41	2.26	2.36	2.26	3.16
3	5.09	5.12	3.38	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	5.73	4.59	1.00	3.47	2.36	3.47	3.62
4	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	1.87	1.87	1.00	2.08	2.26	2.36	2.26	2.38
5	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	5.73	1.00	1.00	2.26	2.36	2.26	2.93
6	2.64	5.12	1.00	3.47	2.36	2.24	4.80	4.87	1.87	1.87	4.59	2.08	3.47	2.36	3.47	3.08
7	5.09	5.12	3.38	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	3.04	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	2.26	2.93
8	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	2.90	1.00	1.00	2.26	2.36	2.26	2.29
9	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	1.00	2.08	2.26	2.36	2.26	2.88
10	5.09	5.12	1.00	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	4.59	2.08	3.47	2.36	3.47	3.28
11	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	3.04	2.90	1.00	1.00	2.26	2.36	2.26	2.80
12	5.09	5.12	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.04	4.18	4.59	2.08	2.26	2.36	2.26	3.67
13	5.09	5.12	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	1.87	2.90	1.00	2.08	2.26	3.67	2.26	2.89
14	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	3.04	2.90	4.59	3.41	2.26	2.36	2.26	3.30
15	2.64	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	2.36	2.26	2.75
16	5.09	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	3.67	2.26	2.85
17	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	4.80	4.87	3.04	2.90	1.90	1.00	2.26	2.36	2.26	3.15
18	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	4.18	3.05	2.08	2.26	2.36	2.26	2.65
19	5.09	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	2.36	2.26	2.94
20	2.64	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	3.67	2.26	2.65
21	2.64	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	1.87	2.90	3.05	2.08	2.26	2.36	2.26	2.75
22	5.09	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	2.36	2.26	2.75
23	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	2.90	1.90	3.41	2.26	2.36	2.26	2.65
24	2.64	2.64	1.00	2.26	3.67	3.44	2.58	4.87	3.04	2.90	3.05	2.08	2.26	3.67	2.26	2.85
25	2.64	3.88	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	4.38	4.18	1.90	3.41	2.26	2.36	2.26	2.97
26	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	2.90	3.05	2.08	2.26	2.36	2.26	2.55
27	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	2.36	2.26	2.45
28	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.04	2.90	1.90	3.41	2.26	2.36	2.26	2.84

29	5.09	3.88	1.00	3.47	3.67	2.24	4.80	3.81	3.04	2.90	1.90	2.08	3.47	3.67	3.47	3.16
30	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	2.36	2.26	2.45
31	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.04	2.90	1.90	3.41	2.26	2.36	2.26	2.84
32	3.87	3.88	3.38	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	2.36	2.26	2.86
33	2.64	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.04	2.90	3.05	2.08	2.26	2.36	2.26	2.93
34	5.09	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	4.80	3.81	4.38	2.90	1.90	3.41	2.26	3.67	2.26	3.17
35	2.64	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.04	2.90	1.90	2.08	2.26	2.36	2.26	2.84

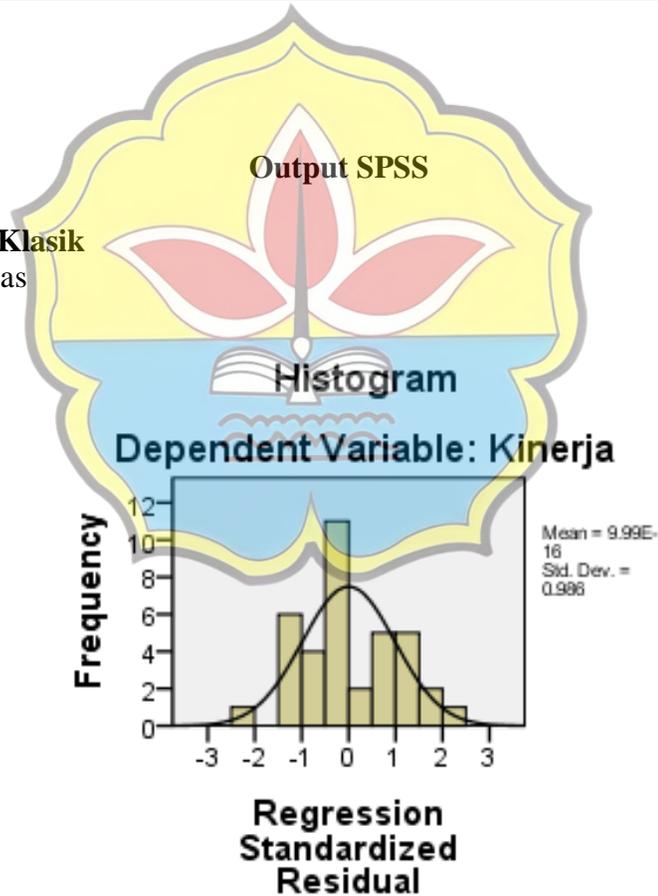
PENGAWASAN (X2)																
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Rata-rata
1	1.00	1.00	1.00	5.47	1.00	5.73	3.05	5.47	3.05	1.00	2.26	2.36	2.24	1.00	1.00	2.96
2	2.73	1.00	1.00	1.00	6.09	1.87	1.00	3.41	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.26
3	1.00	2.89	1.94	1.00	3.04	5.73	4.59	1.00	4.59	3.38	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	2.65
4	2.73	1.00	2.97	2.11	1.87	1.87	1.00	2.08	1.00	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	1.95
5	1.00	2.89	1.94	1.00	3.04	5.73	1.00	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.20
6	2.73	1.00	2.97	1.00	1.87	1.87	4.59	2.08	4.59	1.00	3.47	2.36	2.24	4.80	4.87	2.26
7	1.00	2.89	1.94	2.11	3.04	1.00	1.00	1.00	1.00	3.38	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	1.75
8	1.00	3.90	1.94	1.00	3.04	2.90	1.00	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	1.97
9	1.00	3.90	2.97	2.11	3.04	2.90	1.00	2.08	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.38
10	2.73	2.89	1.94	1.00	3.04	2.90	4.59	2.08	4.59	1.00	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	2.65
11	1.00	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.00	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	2.11
12	2.73	1.00	1.94	2.11	3.04	4.18	4.59	2.08	4.59	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	2.71
13	2.73	2.89	2.97	2.11	1.87	2.90	1.00	2.08	1.00	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	2.32
14	2.73	2.89	2.97	1.00	3.04	2.90	4.59	3.41	4.59	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	2.94
15	1.00	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.36
16	2.73	1.00	1.94	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	2.21
17	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	1.00	1.90	1.00	2.26	2.36	3.44	4.80	4.87	2.44
18	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	4.18	3.05	2.08	3.05	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.88
19	1.00	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	3.38	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.36
20	2.73	1.00	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	2.34
21	2.73	2.89	1.94	2.11	1.87	2.90	3.05	2.08	3.05	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.45
22	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.58
23	2.73	2.11	2.97	3.44	3.04	2.90	1.90	3.41	1.90	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.81
24	2.02	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	3.05	2.08	3.05	1.00	2.26	3.67	3.44	2.58	4.87	2.63
25	2.73	2.89	2.97	2.11	4.38	4.18	1.90	3.41	1.90	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.07
26	2.73	2.11	4.14	2.11	3.04	2.90	3.05	2.08	3.05	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.77

27	2.02	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.49
28	2.73	2.11	2.97	3.44	3.04	2.90	1.90	3.41	1.90	1.00	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	2.81
29	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	1.00	3.47	3.67	2.24	4.80	3.81	2.58
30	2.73	2.89	2.97	2.11	3.04	2.90	1.90	2.08	1.90	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.58
31	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	1.00	1.00	1.00	1.00	2.26	3.67	2.24	4.80	3.81	1.48
32	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	6.09	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.19
33	5.09	5.12	3.38	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	3.04	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.64
34	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	1.87	1.00	2.26	2.36	2.24	3.67	3.81	2.72
35	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	3.04	2.22	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	3.06

KINERJA (Y)													
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Rata-rata
1	1.00	1.00	1.00	2.26	2.36	2.24	1.00	1.00	5.47	1.00	5.73	3.05	1.48
2	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	1.00	6.09	1.87	1.00	3.19
3	5.09	5.12	3.38	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	1.00	3.04	5.73	4.59	3.64
4	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	2.11	1.87	1.87	1.00	2.72
5	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	1.00	3.04	5.73	1.00	3.06
6	2.64	5.12	1.00	3.47	2.36	2.24	4.80	4.87	1.00	1.87	1.87	4.59	3.31
7	5.09	5.12	3.38	2.26	2.36	3.44	2.58	4.87	2.11	3.04	1.00	1.00	3.64
8	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	1.00	3.04	2.90	1.00	2.44
9	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.11	3.04	2.90	1.00	3.19
10	5.09	5.12	1.00	3.47	2.36	2.24	2.58	4.87	1.00	3.04	2.90	4.59	3.34
11	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	2.11	3.04	2.90	1.00	3.21
12	5.09	5.12	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	2.11	3.04	4.18	4.59	3.76
13	5.09	5.12	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	2.11	1.87	2.90	1.00	3.35
14	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	2.58	3.81	1.00	3.04	2.90	4.59	3.21
15	2.64	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.11	3.04	2.90	1.90	2.88
16	5.09	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	2.11	3.04	2.90	1.90	3.04
17	5.09	5.12	1.00	2.26	2.36	3.44	4.80	4.87	2.11	3.04	2.90	1.90	3.62
18	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.11	3.04	4.18	3.05	2.44
19	5.09	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.11	3.04	2.90	1.90	3.18
20	2.64	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	2.58	4.87	2.11	3.04	2.90	1.90	2.73
21	2.64	5.12	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.11	1.87	2.90	3.05	2.88
22	5.09	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.11	3.04	2.90	1.90	2.88
23	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	3.44	3.04	2.90	1.90	2.57
24	2.64	2.64	1.00	2.26	3.67	3.44	2.58	4.87	2.11	3.04	2.90	3.05	2.88

25	2.64	3.88	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	4.87	2.11	4.38	4.18	1.90	2.73
26	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.11	3.04	2.90	3.05	2.44
27	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.11	3.04	2.90	1.90	2.44
28	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.44	3.04	2.90	1.90	2.85
29	5.09	3.88	1.00	3.47	3.67	2.24	4.80	3.81	2.11	3.04	2.90	1.90	3.50
30	2.64	2.64	1.00	2.26	2.36	2.24	2.58	3.81	2.11	3.04	2.90	1.90	2.44
31	5.09	2.64	1.00	2.26	3.67	2.24	4.80	3.81	2.26	2.36	2.24	1.00	3.19
32	2.64	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	2.26	2.36	2.24	2.58	3.01
33	3.87	2.64	3.38	2.26	2.36	2.24	4.80	4.87	3.47	2.36	2.24	2.58	3.30
34	2.64	3.88	1.00	2.26	2.36	2.24	3.67	3.81	2.26	2.36	3.44	2.58	2.73
35	2.64	2.64	2.22	2.26	2.36	2.24	4.80	3.81	2.26	2.36	2.24	2.58	2.87

- A. Uji Asumsi Klasik**
 1. Uji Normalitas
 a. Grafik



- b. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

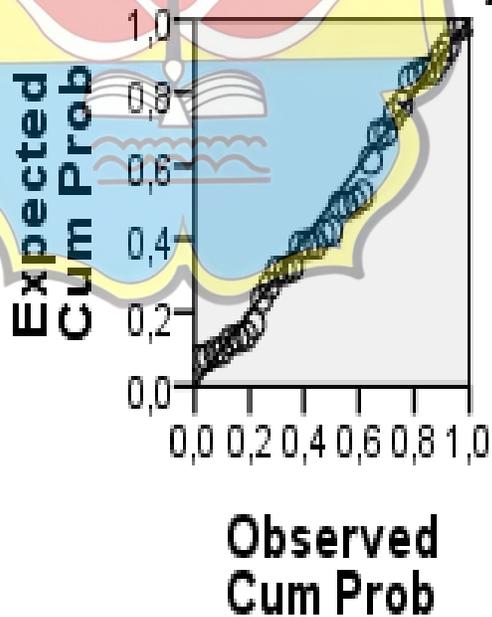
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,35497058
	Absolute	,106
Most Extreme Differences	Positive	,078
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,031
Asymp. Sig. (2-tailed)		,338

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



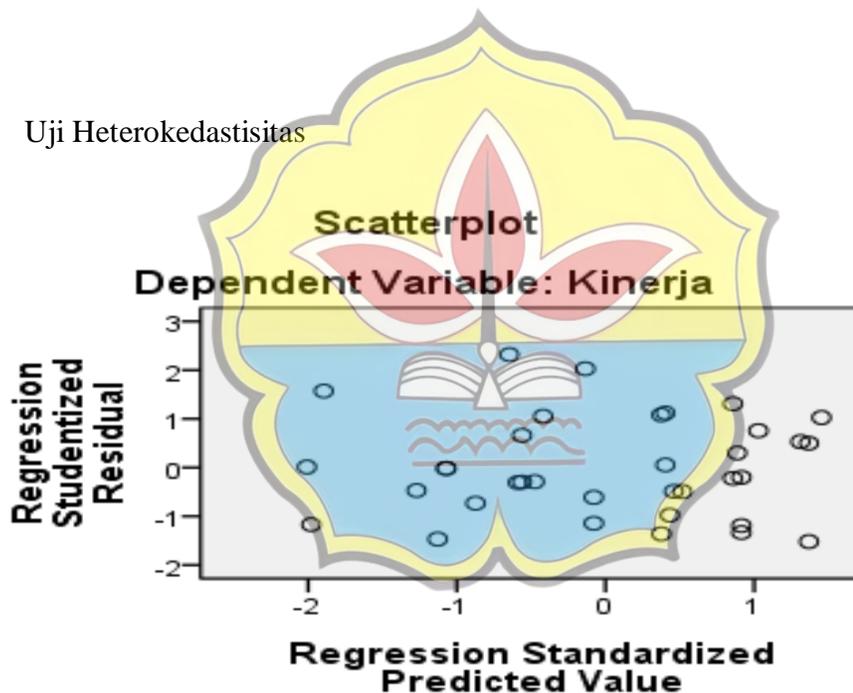
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,689	,781		3,614	,001		
Pelatihan	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Pengawasan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heterokedastisitas



B. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,788	2	209,894	46,142	,000 ^b
	Residual	391,200	33	4,549		
	Total	810,989	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

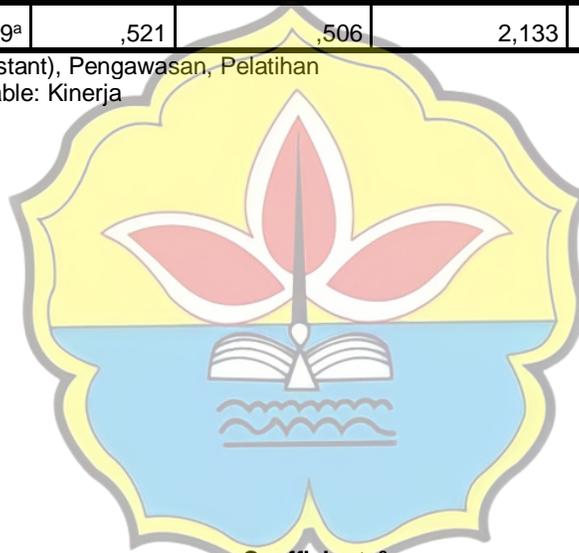
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,519 ^a	,521	,506	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,689	,781		3,614	,001		
Pelatihan	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Pengawasan	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e$$

$$Y = 0,689 + 0,309 \cdot x_1 + 0,412 \cdot x_2 + e$$