

**PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KERJA  
PETUGAS LAPANGAN DI BPS KABUPATEN OGAN ILIR**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Tridianti Palembang



**Disusun Oleh:**

**Yulis Nurhayani**

**NPM. 1801110504.P**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

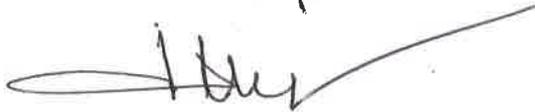
**Nama** : YULIS NURHAYANI  
**Nomor Pokok / NPM** : 1801110504.P  
**Jurusan / Prog. Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Petugas Lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir

**Pembimbing Skripsi :**

**Tanggal** 15.10.2021

**Pembimbing I** :   
Agustina Marzuki, S.E., M.Si.  
NIDN : 0008086502

**Tanggal** 22-10-2021

**Pembimbing II** :   
Liliana, S.E., M.Si.  
NIDN : 0214066501

**Mengetahui :**

**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Tanggal** 22-10-2021



**Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS**  
NIDN : 0205026401

**Ketua Prodi Manajemen**  
**Tanggal** 22 Okt 2021

**Mariyam Zanariah, S.E., M.M.**  
NIDN : 0222096301

204/PS/DFE/21

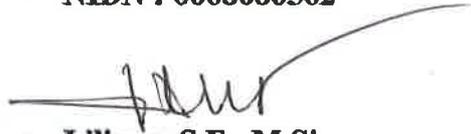
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YULIS NURHAYANI  
Nomor Pokok / NPM : 1801110504.P  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Petugas Lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir

Penguji Skripsi :

Tanggal 15-10-2021 Ketua Penguji :   
Ketua Penguji : Agustina Marzuki, S.E., M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal 22-10-2021 Penguji I :   
Penguji I : Liliana, S.E., M.Si  
NIDN : 0214066501

Tanggal 22-10-2021 Penguji II :   
Penguji II : Lusia Nargis, S.E., M.Si  
NIDN : 0222036101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 22-10-2021



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 22-10-2021



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulis Nurhayani  
Nomor Pokok : 1801110504.P  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2021



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KERJA PETUGAS LAPANGAN DI BPS KABUPATEN OGAN ILIR”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Liliana, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Kepala BPS Kabupaten Ogan Ilir Bapak Yusron, SE, M.Si., Kepala Seksi Sosial Dino Syahputra, SE, M.Si beserta seluruh staf BPS Kabupaten Ogan Ilir dan petugas lapangan Survei Susenas
8. Suamiku tercinta Muhamad Arif Nurfikih atas doa dan dukungannya

9. Yang tercinta kedua almarhum, almarhumah orang tuaku dan keluarga besar, terima kasih atas dukungan dan do'anya, bantuan baik moral maupun materil.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, Agustus 2021  
Penulis,

Yulis Nurhayani

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
MOTO PERSEMBAHAN.....	III
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	IV
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
ABSTRAK.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
RIWAYAT HIDUP.....	XIV
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
2.1.2 Kualitas Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kerja.....	12
2.1.3 Pengertian Pelatihan .....	18
2.1.4. Pengertian Pengawasan.....	23
2.1.4.5. Indikator Pengawasan .....	29
2.3 Kerangka Berpikir .....	37
2.4 Hipotesis Penelitian .....	38

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1. Tempat dan Waktu .....	40
3.1.1 Tempat Penelitian .....	40
3.1.2 Waktu Penelitian.....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.2.1 Sumber Data .....	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling .....	43
3.4 Rancangan Penelitian .....	44
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	45
3.5.1 Varibel Penelitian .....	45
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	46
3.6 Instrumen Penelitian.....	50
3.7 Teknik Analisa Data .....	52
2. Analisis Koefisien Korelasi .....	56
3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
3.8 Uji Hipotesis .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
4.1.1. Sejarah Singkat BPS.....	61
4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan.....	62
4.1.3. Struktur Organisasi.....	64
4.1.4. Pembagian Tugas dan Wewenang .....	66
4.1.5. Definisi Profil Identitas Responden .....	69
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	72
4.2.1. Hasil Uji Validitas.....	72
4.2.2. Uji Realibilitas .....	77
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	78

4.2.4. Teknik Analisa .....	81
4.2.5. Uji Koefisien Determinasi.....	83
4.2.6 Uji Hipotesis.....	84
4.2.6.1. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	84
4.2.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	86
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>KUESIONER PENELITIAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi .....	40
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengukuran $X_1$ .....	48
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengukuran $X_2$ .....	49
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengukuran $X_3$ .....	49
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengukuran Y .....	50
Tabel 3.6	Skala Likert .....	52
Tabel 3.7	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	56
Tabel 3.8	Interval Koefisien.....	57
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	71
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Kemitraan .....	72
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) .....	73
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan ( $X_2$ ).....	74
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_3$ ).....	75
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (Y).....	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	77
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas .....	78
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.12	Hasil Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.14	Analisa Koefisien Korelasi .....	83

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	85
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	38
4.1 Struktur Organisasi.....	65
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	79

## ABSTRAK

**YULIS NURHAYANI, “PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KERJA PETUGAS LAPANGAN DI BPS KABUPATEN OGAN ILIR”, DIBAWAH BIMBINGAN IBU AGUSTINA MARZUKI, S.E., M.Si. DAN IBU LILIANA, SE, M.Si.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan membuktikan Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Petugas lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan metode pembahasan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan sampel sebanyak 35 responden. Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh dari variabel Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kualitas Kerja Petugas lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir dimana nilai signifikan  $F_{0,000} < \alpha = 5\%$  sehingga  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kualitas kerja(Y) di BPS Kabupaten Ogan Ilir.

Secara parsial variabel  $X_1$  (Pelatihan) terhadap Kualitas Kerja(Y) diperoleh nilai signifikan  $t_{0,065} > \alpha = 5\%$  ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak). Artinya Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Pengaruh variabel  $X_2$  (Pengawasan) terhadap Kualitas Kerja (Y) diperoleh nilai signifikan  $t_{0,000} < \alpha = 5\%$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Artinya Pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Pengaruh variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kualitas Kerja (Y) diperoleh nilai signifikan  $t_{0,071} > \alpha = 5\%$  ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak). Artinya Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Atas dasar ini pula sehingga variabel Pelatihan, Pengawasan dan Kompensasi dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh terhadap Kualitas Kerja di BPS Kabupaten Ogan Ilir.

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

## ABSTRACT

**YULIS NURHAYANI, "INFLUENCE OF TRAINING, SUPERVISION AND COMPENSATION ON THE QUALITY OF WORK OF FIELD OFFICERS AT BPS OGAN ILIR", UNDER THE GUIDANCE OF MRS. AGUSTINA MARZUKI, S.E., M.Si. AND MRS. LILIANA, SE, M.Si.**

*This research was conducted with the aim of explaining and proving the Effect of Training, Supervision and Compensation on the Quality of Work of Field Officers at BPS Ogan Ilir.. While the research method of this study uses Multiple Linear Regression Analysis with Sample of 35 Respondents. The result of this study is that there is an influence of the Training, Supervision and Compensation on the Quality of Work of Field Officers at BPS Ogan Ilir Regency where the significant value is  $F 0.000 < = 5\%$  so that  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted, means that there is the simultaneous effect of training ( $X_1$ ), supervision ( $X_2$ ), and compensation ( $X_3$ ) on the quality of work ( $Y$ ) at BPS Ogan Ilir..*

*Partially, the variable  $X_1$  (Training) on the Quality of Work ( $Y$ ) obtained a significant value of  $t 0.065 > = 5\%$  ( $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected). This means that the training partially has no effect on the Quality of Work ( $Y$ ) at BPS Ogan Ilir Regency. The effect of the  $X_2$  (Supervision) variable on the Quality of Work ( $Y$ ) obtained a significant value of  $t 0.000 < = 5\%$  ( $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted). This means that Supervision ( $X_2$ ) partially affects the Quality of Work ( $Y$ ) at BPS Ogan Ilir Regency. The effect of the Compensation variable ( $X_3$ ) on Work Quality ( $Y$ ) obtained a significant value of  $t 0.071 > = 5\%$  ( $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected). This means that Compensation ( $X_3$ ) partially has no effect on Work Quality ( $Y$ ) at BPS Ogan Ilir Regency. On this basis also means that the variables of Training, Supervision and Compensation can be included as one of the influencing variables on the Quality of Work at BPS Ogan Ilir Regency.*

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

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peranan manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi yang secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Manajemen sumber daya manusia memberikan peningkatan kualitas kerja karyawan melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan melalui peningkatan mutu kehidupan. Suatu organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dapat pula mengacu pada meningkatnya kualitas kerja karyawannya. Kualitas kerja sumber daya manusia antara lain kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Selain itu juga SDM mengacu pada penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan serta sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang

karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Hal-hal tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, seperti pelatihan, pengawasan dan kompensasi.

Pelatihan Sumber Daya Manusia dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran agar pada praktiknya berjalan sesuai tujuan organisasi. Pelatihan yang terjadwal dan sistematis adalah kunci keberhasilan untuk meningkatkan kualitas kerja. Pelatihan mencakup materi-materi yang berhubungan dengan pembelajaran dan instruktur yang berpengalaman dibidangnya. Para instruktur pelatihan pun mempunyai peranan harus mampu memotivasi pesertanya dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran. Harus dipahami pula, bahwa setiap proses pelatihan mengacu pada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan agar mampu memahami setiap materi yang ada. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik.

Disamping variabel pelatihan, pengawasan juga merupakan bagian terpenting dalam meningkatkan kualitas kerja agar kinerja lebih baik dan kompeten. Dengan adanya pengawasan, dimungkinkan adanya pengecekan secara ketat guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti pendataan yang di rekayasa oleh petugas lapangan tanpa datang langsung menemui responden, adanya pemalsuan tanda tangan responden, adanya pemalsuan jawaban responden ketika survei dilakukan dan tingkah laku buruk yang tidak sesuai Standard

Operasional Prosedur (SOP) BPS. Sistem pengawasan yang fleksibel diharapkan mampu membuat kinerja semakin baik dan terarah.

Variabel yang tidak kalah penting dalam menunjang kualitas kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja adalah hal yang juga berpengaruh meningkatkan kualitas kerja karena dengan adanya kompensasi mampu meningkatkan motivasi bagi para karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk mempertahankan karyawan, meningkatkan prestasi karyawan, dan juga memberikan daya tarik kepada pelamar kerja (calon karyawan) serta dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Selain beberapa variabel diatas, terdapat pula faktor lain yang juga turut mempengaruhi kualitas kerja petugas lapangan seperti kompetensi dan lingkungan kerja.

Kompetensi para petugas lapangan juga turut di butuhkan karena kompetensi merupakan kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Lingkungan kerja dapat pula mempengaruhi kualitas kerja karena apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman maka secara tidak langsung kualitas kerja juga dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Peranan SDM yang berkualitas pun sangat diperlukan dalam mengumpulkan data statistik. Pada instansi Badan Pusat Statistik (BPS), setiap kegiatan survei dan juga sensus dibutuhkan petugas lapangan yang memiliki SDM yang berkualitas. Pelaksanaan kegiatan lapangan di lingkup BPS Kabupaten Ogan

Iilir tidak dapat dilaksanakan sendiri hanya dengan mengerahkan jumlah pegawai BPS saja, dikarenakan jumlah yang tidak sebanding dengan beban tugas pendataan yang harus di lakukan masing masing satuan kerja BPS, sehingga diperlukan petugas lapangan yaitu mitra statistik, sedangkan pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir sendiri memiliki peranan sebagai pengawas yang bertugas mengawasi petugas lapangan yaitu mitra statistik dalam mendata kegiatan survei.

Seluruh kegiatan lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir, tentunya memiliki peranan penting bagi tercapainya hasil pendataan yang berkualitas dan akuntabel. Kegiatan lapangan berupa survei dan sensus di BPS Kabupaten Ogan Ilir sangat banyak dan tentunya membutuhkan kerjasama tim yang solid.

Pada penelitian ini, akan dibahas hanya salah satu survei yaitu Survei Sosial Ekonomi Nasional. Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) ini dilaksanakan serentak seluruh Indonesia dan juga dilaksanakan dua kali dalam setahun yaitu pada bulan Maret dan bulan September. Survei Sosial Ekonomi Nasional (biasa disingkat dengan *Susenas*) yang akan dibahas pada penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Maret 2021. Survei ini bertujuan mengetahui gambaran keadaan sosial ekonomi masyarakat yang mencakup pendidikan, kesehatan, dan kemampuan daya beli. Kualitas kerja para petugas lapangan baik mitra yang terjun langsung ke lapangan untuk mendata, maupun pengawas pendataan.

Petugas lapangan dalam pelaksanaan kegiatan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) di BPS Kabupaten Ogan Ilir ini adalah :

1. Mitra Statistik (Pencacah Lapangan)

Mitra statistik adalah petugas lapangan yang di rekrut oleh BPS Kabupaten Ogan Ilir dengan syarat-syarat tertentu, yang akan melaksanakan pendataan langsung ke lapangan (rumah responden yang telah ditentukan). Biasa disebut dengan PCL. Tugas PCL adalah :

- a. Mengikuti pelatihan petugas lapangan Susenas Maret 2021 dengan sungguh-sungguh. Pelatihan petugas dilaksanakan selama 3 (tiga) hari efektif
- b. Bertanggung jawab melaksanakan semua kegiatan pendaftaran rumah tangga dan pencacahan seluruh wilayah kerjanya
- c. Menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh PCL, Pengawas serta aparat lingkungan di wilayah kerja dan semua responden
- d. Bekerja sesuai dengan jadwal pelaksanaan Susenas Maret 2021 yang telah ditentukan

## 2. Pengawas Lapangan

Pengawas lapangan adalah petugas yang ditunjuk oleh BPS Kabupaten Ogan Ilir yang bertugas mengawasi kegiatan pendataan lapangan yang dilakukan oleh mitra statistik (PCL). Pengawas lapangan ini umumnya adalah pegawai organik BPS Kabupaten Ogan Ilir (berstatus PNS), namun dengan pertimbangan tertentu, pengawas adalah non organik BPS. Pengawas lapangan biasa disebut dengan PML. Tugas PML adalah :

- a. Mengikuti pelatihan petugas lapangan Susenas Maret 2021
- b. Menerima wilayah tugas yang telah ditetapkan oleh BPS Kabupaten Ogan Ilir dan dokumen pelaksanaan Susenas Maret 2021
- c. Berkoordinasi dengan pencacah dan mendistribusikan dokumen

- d. Membuat jadwal kegiatan pelaksanaan lapangan
- e. Melakukan pengawasan dan pendampingan kegiatan pencacahan/pendataan

Adapun Pendataan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Maret 2021 bertujuan untuk :

1. Sebagai sumber data sosial ekonomi rumah tangga yang penting di Indonesia.
2. Sebagai penyedia data tentang kesejahteraan rumah tangga, sehingga pengguna data atau masyarakat mendapat gambaran keadaan sosial ekonomi masyarakat itu sendiri yang mencakup antara lain pendidikan, kesehatan dan kemampuan daya beli.
3. Sebagai acuan bagi pemerintah dalam merencanakan, monitoring dan evaluasi pembangunan sosial ekonomi penduduk Indonesia.
4. Untuk menghasilkan data data strategis seperti angka kemiskinan, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan juga angka partisipasi sekolah.

Berdasarkan laporan kegiatan secara teknis, masih terdapat hal-hal yang mempengaruhi kualitas kerja dari pelaksanaan Survei ini di antaranya:

1. Pelatihan petugas lapangan yang dilakukan tidak berjalan efektif karena kurangnya durasi waktu pelatihan
2. Saat berlangsungnya pelatihan, petugas lapangan masih belum memahami isian materi survei dari instruktur yang mengajar
3. Beberapa petugas lapangan yang kurang diawasi saat melakukan pendataan survei, cenderung memiliki kualitas kerja yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap data yang akurat.

4. Pengawasan lapangan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kerja para petugas mengingat sebelumnya sering terdapat hasil kinerja petugas lapangan yang menurun.
5. Kompensasi yang diberikan kepada petugas lapangan dianggap kurang sesuai dengan jerih payah petugas lapangan yang mengharuskan menyusuri wilayah pendataan yang cukup sulit.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengaitkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, pengawasan dan kompensasi dan tertarik untuk memberi judul : **“PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KERJA PETUGAS LAPANGAN DI BPS KABUPATEN OGAN ILIR.”**

## **I.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun permasalahan atau kasus yang diangkat dalam penelitian ini :

1. Apakah Pelatihan (X1), Pengawasan (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) petugas lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) petugas lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah Pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) Petugas Lapangan BPS Kabupaten Ogan Ilir?
4. Apakah Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) Petugas Lapangan BPS Kabupaten Ogan Ilir?

### **I.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan skripsi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan (X1), Pengawasan (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan terhadap Kualitas Kerja (Y) petugas lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir.
2. Mengetahui dan menganalisis Pelatihan (X1) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) Petugas Lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir.
3. Mengetahui dan menganalisis Pengawasan (X2) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) Petugas Lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir.
4. Mengetahui dan menganalisis Kompensasi (X3) secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) Petugas Lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir.

### **I.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi manajemen
  - b. Untuk menambah pengetahuan dan juga wawasan dalam penelitian khususnya mengenai pengaruh pelatihan, pengawasan dan kompensasi terhadap kualitas kerja petugas lapangan di BPS Kabupaten Ogan Ilir.

2. Bagi lembaga akademika

- a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melaksanakan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, pengawasan dan kompensasi .
- b. Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Afirilia, Putri. 2017. *“Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Bumi Putera Muda Cabang Cinde Palembang.”*
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2014. *Metode penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk organisasi Profit yang Kompetitif*. Yograkarta: UGM Press.
- Retnowati, Nova. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung : Karya Putra Darwati.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori dan Praktek* .Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riyantini, Desta. 2018. *“Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Macca Trust Wuwungan Insurance Palembang”*
- R. Supomo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya
- Salusu, J. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil : Edisi Kelima*. Jawa Barat.

- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Ketujuh*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara..
- Simamora, H 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono .2015 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D* : Bandung Alfabeta
- Sujarweni, V.W. dan P. Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian* : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sulistiyani, A. Teguh. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Organisasi Publik*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi. Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.