

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT LAWAWOI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LAWAWOI COMMUNITY HEALTH CENTER, SIDENRENG RAPPANG DISTRICT

Andi Nabilah Ainun Zahrani¹, Gazali Amin², Suriadi³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

e-mail: ¹ainunzahrani253@gmail.com, ²gazaliamin@gmail.com, ³suriadi0703@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat lawawoi, kapupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai penting untuk keberhasilan instansi. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja, tetapi banyak instansi yang mengabaikannya untuk menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pusat kesehatan masyarakat lawawoi, kabupaten sidenreng rappang. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif. Data yang digunakan data primer diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini ialah 128 responden, pengambilan sample menggunakan sampling jenuh. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menginterpretasikan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di pusat kesehatan masyarakat lawawoi, kabupaten sidenreng rappang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

KATA KUNCI: *Pelatihan , kienrja pegawai*

ABSTRACT

The Effect of Training on Employee Performance at the lawawoi Community Health Center, Sidenreng Rappang district. This study aims to examine the effect of training on Employee performance is important for the success of the agency. Training can improve performance, but many agencies ignore it to test whether training affects employee performance at the lawawoi community health center, sidenreng rappang district. The research method used is quantitative. The data used primary data obtained from questionnaires. The population of this study was 128 respondents, sampling using saturated sampling. The data obtained was processed using the SPSS program. The data analysis method used is simple regression analysis. The results of the study interpret that the effect of training on employee performance at the lawawoi community health center, sidenreng rappang district has a significant effect on employee performance, so the hypothesis in this study is accepted.

KEYWORDS: *Training, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kinerja individual para pegawainya, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan kualitas SDM-nya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai memperoleh dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Melalui pelatihan pegawai dapat memperoleh kompetensi yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

MSDM merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara

efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya menurut Edy Sutrisno (2020:5)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) Edy Sutrisno (2020). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Seberapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Untuk membangun dan mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien diperlukan sumber daya manusia yang disiplin dan bertanggung jawab atas segala peraturan yang ada pada sebuah organisasi sehingga tercipta kinerja pegawai. Untuk itu setiap organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja menyangkut hasil akhir yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu Kasmir (2019:182), sedangkan Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, Kusjono dan Ratnasari (2019).

Kinerja dapat dicapai dengan baik berdasarkan beberapa indikator salah satunya adalah pelatihan SDM, karena kemampuan SDM dapat meningkat berkat dilakukan pelatihan, baik secara rutin maupun secara khusus. Menurut Hasibuan (2018), bahwa pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Sedangkan, menurut Rosidah, dkk (2018), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Mendefinisikan pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai peraturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan, Siswanto (2018). Sedangkan Mangkuprawira (2018) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dari beberapa pendapat para ahli diatas kita dapat simpulkan pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan terhadap dan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai.

Masalah utama dalam pelaksana program pelatihan biasanya adalah masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Instansi harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi instasi serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja pegawai di suatu

instansi. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang pegawai saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap pegawai pada tugastugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam instansi program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas pegawainya. shelly finaria (2021).

Puskesmas Lawawoi, Kecamatan Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai tugas pokok membantu masyarakat dalam sektor kesehatan, puskesmas lawawoi ini menangani berbagai macam keluhan kesehatan masyarakat disekitar kelurahan Lawawoi, dan jika ada masyarakat yang mengalami keluhan kesehatan yang tidak bisa ditangani maka puskesmas Lawawoi merujuk pasien ke Rumah sakit Nene Mallomo atau Rumah sakit Arifin nuk'man sesuai dengan kondisi pasien dan fasilitas yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut. Maka dari itu kinerja pegawai puskesmas mulai dari tenaga medis, Dokter dan Perawat serta Staf administrasi Puskesmas lawawoi sangat dibutuhkan kinerja yang baik karena menyangkut nyawa manusia. Peningkatan keahlian pegawai menentukan kinerja instansi, untuk memberikan pelayanan yang lebih maksimal, ini tentunya berlaku juga untuk Puskesmas Lawawoi, tenaga Medis Dokter dan perawat serta staf administrasi harus selalu rutin dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai.

Puskesmas Lawawoi Kabupten Sidenreng Rappang juga telah memberikan berbagai pelatihan terhadap tenaga medis dan pegawai, pelatihan yang diikuti diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas lawawoi tersebut. Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahun masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Fenomena pelatihan ini juga pernah diteliti oleh beberapa orang yakni Setyowati (2018) tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua indikator adalah valid dan hasil reliabilitas menyatakan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel. Selain itu teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena menguji lebih dari satu variabel bebas, adapun hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy tanjung (2018) untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja dan pengaruh yang positif dan signifikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti akan menguji kembali kinerja pegawai dengan kesamaan variabel yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu variabel pelatihan, adapun perbedaan penelitian ini adalah objek penelitiannya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lawawoi, Kabupaten Sidenreng Rappang"**.

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

Rivai dan Sagala dalam buku Lijan poltak dan Sarton (2020;352) mengatakan pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan

pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang, Simamora (2019).

B. Kinerja Pelatihan

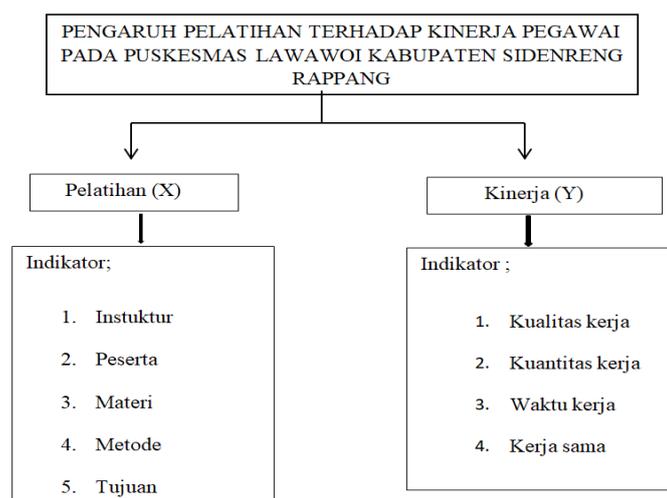
Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitupula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Menurut Pabundu dalam buku Muhammad Busro (2020:88) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang dalam periode waktu tertentu.

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta waktu, Ruki A (2018). Kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi untuk mengaplikasikannya dengan benar, tidaklah mudah. Hal ini disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian, Malayu Hasibuan dalam buku Yoyo Sudaryo (2018).

C. Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa, kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pikir yang akan diangkat oleh penelitian yaitu sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: pelatihan (yoyo sudaryo 2018) & kinerja (mathis dan jackson 2018)

D. Hipotesis

H_1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Indrawati dalam Syaiful Bahri (2018:13) desain penelitian adalah rencana cetak biru (*blue print*) yang akan dilakukan penelitian terkait perumusan masalah, pengumpulan, pengukuran, pengelolaan dan analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian sehingga tujuan penelitian tercapai. Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskripsi dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu Teknik purposive sampling. Dengan pendekatan sampling jenuh dengan memilih seluruh jumlah populasi pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 128 orang.

Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Responden

1. Deskripsi respondem berdasarkan

Tabel 1 jenis kelamin

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		(Orang)	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	16
	Perempuan	107	84
	Total	128	100

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan presentase 84% dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki yang presentasinya ialah 16% . Dapat disimpulkan bahwa dominan Pegawai Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang ialah perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Berdasarkan Usia

Variabel	Klasifikasi	Jumlah responden	
		(orang)	(%)
Usia	21-30	52	40,7%
	31-40	47	36,8%
	41-50	22	17,2%
	51-60	7	5,4%
	Total	128	100%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 responden dengan usia 21-30 tahun lebih banyak dengan presentase 40,7%, responden dengan usia 31-40 tahun dengan presentase 36,8%, kemudian responden dengan usia 41-50 tahun lebih banyak dengan presentase 17,2% dan responden usia 51-60 tahun paling sedikit dengan presentase 5,4%. Berdasarkan umur responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yang berumur antara tahun 21-30 yaitu 40,7%.

3. Deskripsi Variabel Pelatihan (X)

Tabel 3 Variabel Pelatihan (X)

Pernyataan	Butir Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pegawai ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang <i>rill</i> di bawah bimbingan dari pegawai telah berpengalaman	X.1	50	39,1	42	0,59	31	0,43	5	3,91	0	0	128	44
Peserta diarahkan untuk mengajukan pertanyaan sesuai dengan faktor-faktor yang didapatkan dilapangan dan cara menyelesaikan atau menjawab permasalahan tersebut.	X.2	53	79,1	53	69,7	17	22,4	5	6,58	0	0	128	178
Pegawai dalam proses pelatihan dilakukan simulasi atau <i>game</i> , peserta pelatihan diarahkan untuk membantuk keputusan.	X.3	32	47,8	63	82,9	31	40,8	2	2,63	0	0	128	174
Dalam proses pelatihan pegawai diberikan studi kasus dengan masalah yang sering terjadi dengan tujuan agar peserta mampu memecahkan masalah.	X.4	33	49,3	41	53,9	50	65,8	4	5,26	0	0	128	174
Pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keahlian kecekapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.	X.5	58	86,6	43	56,6	22	28,9	5	6,58	0	0	128	179
Rata-rata		45,2	60,3	48,4	52,7	30	31,7	4,2	4,99	0	0	128	150

Sumber : data primer olah 2024

Dari data yang diolah pada tabel diatas dapat diperoleh data bahwa mayoritas responden menjawab pernyataan diatas dengan jawaban selalu sebesar 60,3%, pernyataan yang menjawab sering sebesar 52,7%, pernyataan yang menjawab kadang-kadang sebesar 31,7%, kemudian pernyataan yang menjawab jarang sebesar 4,99%, serta pernyataan yang menjawab tidak pernah ialah sebesar 0%.

4. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4 Variabel Kinerja (Y)

pernyataan	Butir Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan	Y.1	46	35,9	51	39,8	26	20,3	4	3,13	1	0,78	128	100
Pegawai merapikan setiap pekerjaan yang telah anda kerjakan	Y.2	42	32,8	49	38,3	28	21,9	9	7,03	0	0	128	100
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibenkan sesuai dengan waktu yang dibenkan oleh atasan	Y.3	55	43	29	22,7	41	32	3	2,34	0	0	128	100
Pegawai mampu melakukan pekerjaan saya dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kompak dengan sesama rekan kerja	Y.4	32	25	47	36,7	42	32,8	7	5,47	0	0	128	100
Rata-rata		44	34,2	44	34,4	34	26,8	5,8	4,49	0,25	0,2	128	100

Sumber : data primer olah 2024

Dari data yang telah diolah pada tabel diatas dapat diperoleh bawahnya mayoritas responden menjawab pernyataan selalu sebesar 34,2%, pernyataan yang menjawab sering 34,4%, pernyataan yang menjawab kadang-kadang sebesar 26,8%, kemudian pernyataan yang menjawab jarang sebesar 4,49%, serta pernyataan yang menjawab tidak pernah sebesar 0,2%.

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X)	X1.1	0.674	0.173	Valid
	X1.2	0.526	0.173	Valid
	X1.3	0.546	0.173	Valid
	X1.4	0.553	0.173	Valid
	X1.5	0.551	0.173	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.581	0.173	Valid
	Y1.2	0.545	0.173	Valid
	Y1.3	0.508	0.173	Valid
	Y1.4	0.661	0.173	Valid

Sumber : data olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel bebas (pelatihan) dan variabel terkait (kinerja pegawai) dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0.173). berdasarkan nilai uji validitas butir instrument seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0.716	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0.699	Reliabilitas

Sumber : data olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel pelatihan (X) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,716 yang lebih tinggi dari nilai koefisien alpha cronbach yang diinginkan yaitu 0,6. Oleh karena itu dikatan reliabilitas sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,699 yang juga melebihi nilai alpha cronbach yang diinginkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) juga dapat dianggap reliabilitas. Dapat disimpulkan dari hasil uji reliabilitas data peneliti variabel (X dan Y) dalam penelitian tersebut dapat dianggap reliabilitas.

C. Hasil Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

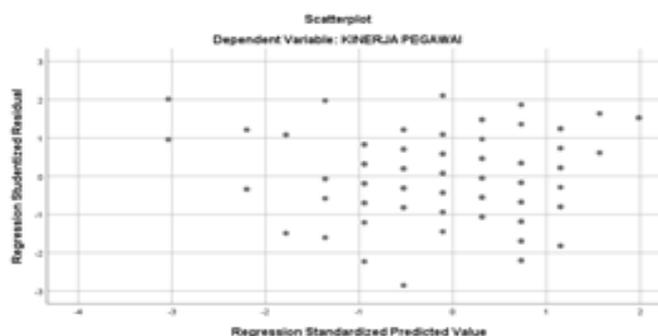
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,96989685
Most Extreme Differences	Absolute	0,047
	Positive	0,047
	Negative	-0,044
Test Statistic		0,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: hasil output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi bahwa terjadi uji heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 8 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dasar pengambilan keputusan dalam multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Berdasarkan output diatas maka diketahui bahwa Nilai tolerance variabel

Pelatihan (X) 1,000 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Pelatihan (X) 1,000, lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 9 Uji Atokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.278 ^a	0,077	0,070	1,977698	1,912
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel mode summary output hasil SPSS terlihat nilai Durbinwaston (d) sebesar 1,912 kemudian kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin watson yang ada pada tabel dengan rumus (K ; N). Dimana K adalah jumlah variabel independen (pada kasus ini dimisalkan terdapat 1 variabel independen) dan N adalah jumlah sampel. Maka (K ; N) = (1, 128).

D. Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 10 Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11,081	1,499
	PELATIHAN	0,239	0,073
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI			

Sumber : data olahan SPSS 25 (2024)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,081 a + 0,239 X$$

Model persamaan persamaan regresi *unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Konstanta 11,081 berarti bahwa Kinerja Pegawai akan konstan sebesar 11,081 dipengaruhi variable Pelatihan (X).
- Koefisien regresi X sebesar 0,239 memberikan arti bahwa Pelatihan(X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Pelatihan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,239 dan begitu pun sebaliknya.

E. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial

Tabel 11 Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,081	1,499		7,394	0,000
	PELATIHAN	0,239	0,073	0,278	3,247	0,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 25, data diolah 2024

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas T_{hitung} dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,979 (nilai ini diperoleh dari $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$) maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel 12 diperoleh kesimpulan yaitu Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji Korelasi Determinasi (R^2)

Tabel 12 Uji Korelasi Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,278 ^a	0,077	0,070	1,977698

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data olahan SPSS 25 (2024)

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,077 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 7,7 %. Dengan kata lain variabel Pelatihan menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 7,7 % sedangkan sisanya 92,3 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikuti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis statistik untuk variabel Pelatihan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya bernilai positif sebesar 3,247. Dari hasil uji t untuk variabel Pelatihan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Oleh karena nilai koefisien positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yaitu variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Artinya pelatihan pegawai pada Puskesmas Lawawoi, Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diindikasikan bahwa pelatihan terhadap pegawai sangat penting melaksanakan pekerjaan karena apabila pegawai tidak dilakukan pelatihan kerja terlebih dahulu maka dia tidak bisa bekerja secara baik dan produktif dalam organisasi dan juga pelatihan mempunyai peran yang sangat dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu dengan adanya pelatihan pegawai bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing.

Pada variabel Pelatihan, indikator terendah terdapat pada indikator tujuan. Oleh sebab itu, instansi perlu memberikan tujuan pelatihan yang jelas, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai agar tujuan tersebut dapat lebih relevan dan bermakna bagi pegawai dan dilakukan

evaluasi secara berkala untuk mengukur sampai mana pencapaian mereka dengan melihat hasil evaluasi.

Pada variabel Kinerja Pegawai, indikator terendah terdapat pada indikator waktu kerja. Jika dilihat dari indikator kemungkinan waktu kerja yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja atau target yang harus diselesaikan oleh pegawai. Hal ini dapat menyebabkan pegawai belum sepenuhnya efektif dalam memanfaatkan waktu kerja yang tersedia dan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya keterampilan manajemen waktu, gangguan di tempat kerja atau kurangnya motivasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Debby Endayani Safitri, 2019), menemukan bahwa pengaruh pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di terima. Ini berarti pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten dalam pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja lebih baik, produktif, dan sesuai dengan bidang tanggung jawab masing-masing. Mampu meningkatkan kinerja mereka dan pegawai menjadi lebih efisien dan efektif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Hasil penelitian menunjukkan tergolong dalam kategori baik, hendaknya pihak Kepala Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan Pelatihan yang ada di puskesmas tersebut.
2. Pelatihan hendaknya diberikan secara berkesinambungan kepada setiap pegawai, akan lebih baik jika pelatihan diberikan sejak awal penempatan pegawai agar pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya. Selain itu, pelatihan juga tetap diberikan kepada pegawai lama untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja. Sebelum dilaksanakannya program pelatihan, sebaiknya identifikasi terlebih dahulu mengenai kebutuhan pelatihan apa yang diinginkan pegawai sesuai dengan keterampilannya serta waktu pelaksanaan pelatihan yang harus dijadwalkan secara efektif agar tidak terjadi perubahan secara tiba-tiba supaya tidak mempengaruhi ke siapan peserta pelatihan.
3. Disarankan kepada pembaca untuk meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas lawawoi, karena terdapat sekitar 92,3% yang bisa mempengaruhi kinerja dan belum saya teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Perdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Of Law Administration and Sosial Science Vol.1*.
- All, S. (2020). Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Dalam L. d. Sarton, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (hal. 11). Jakarta.

- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta.
- Bougie, S. (2018). Metode Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Dalam S. Bahri, *Metode Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta.
- Bougioe. (2018). Metode Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Dalam S. Bahri, *Metode Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (hal. 39). Yogyakarta.
- Davis, W. d. (2020). Sumber Daya Manusia. Dalam E. Sutrisno, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Dessler. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 97). Jakarta.
- E. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Finaria, S. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. Medan.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. *Jurnal In Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Dalam Y. Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung.
- Indarawati. (2018). Metode Penelitian. Dalam S. Bahri, *Metode Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta.
- Jacson, M. d. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Dalam Y. Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (hal. 205). Bandung.
- Jacson, M. d. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 97). Jakarta.
- Kasmir. (2019). Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Perdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Of Law Administration and Sosial Science Vol.1*.
- Kusjono, & Ratnasari. (2019). *Repository UPJ*. Diambil kembali dari Eprints.UPJ: <http://eprints.upj.ac.id>
- Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Y. Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (hal. 124). Bandung.
- Mangkuprawira. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta.
- Maryati, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Dalam Y. Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung.

- Nasional, D. P. (2020). Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Dalam L. d. Sarton, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta.
- Pabundu. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 88). Jakarta.
- Rivai. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Dalam Y. Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung.
- Rivai, V. d., & Basri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Dalam Y. Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung.
- Rosidah dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ruki A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Dalam Y. Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung.
- Sagala, R. (2020). Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Dalam L. d. Sarton, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta.
- Sartan, L. d. (2020). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta.
- Simamora. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Dalam L. d. Sartan, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta.
- Siswanto. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung.
- Zami. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam M. B., *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 95). Jakarta.