

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANAH BUMBU**

**Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik  
Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin**

Abstrak: Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas serta tanggung jawab dalam kaitannya dengan kesehatan. Sebagai instansi pemerintah Dinas Kesehatan memiliki tugas menjalankan pembangunan dibidang kesehatan dan untuk mendukung tugas tersebut dibutuhkan sumber daya yang handal. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu menurut peneliti, diduga terjadi penurunan kinerja pegawai. Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan juga menganalisa pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu. Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh Pelatihan didapatkan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai. Artinya semakin baik Pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai. Peningkatan terhadap variabel Pelatihan (X) 0,865 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada variabel Pelatihan, maka hubungan Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 86,5%. Kemudian Nilai R dengan nilai sebesar 0,547 atau 54,7% artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja pegawai sebesar 54,7%. Pelatihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja

*Abstract: The Tanah Bumbu District Health Office is one of the government agencies that has duties and responsibilities in relation to health. As a government agency, the Health Office has the task of carrying out development in the health sector and to support this task, reliable resources are needed. According to the researcher, the phenomenon that occurs in the employees of the Tanah Bumbu District Health Office, it is suspected that there is a decrease in employee performance. The purpose of this study is to determine and also analyze the effect of Job Training on Employee Performance at the Tanah Bumbu District Health Office. This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn. The results of the study obtained that the training obtained a sig value. 0.000 is smaller than 0.05, which means that the training variable has a significant effect on the dependent variable of employee performance. This means that the better the training provided, the higher the employee's performance. The increase in the training variable (X) 0.865 is positive, which means that there is a unidirectional relationship between the independent variable and the dependent variable, the higher the value of the training variable, the relationship between employee performance will also increase by 86.5%. Then the R value with a value of 0.547 or 54.7% means that the research model is able to explain changes in employee performance by 54.7%. Training prepares employees to do current jobs. Development is an effort to improve the technical, theoretical, conceptual and moral abilities of employees in accordance with the needs of the job/position through education and training. Education increases the theoretical, conceptual and moral skills of employees. The training aims to improve the technical skills of employees' work implementation*

*Keywords: Job Training, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014).

Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, menurut (Purwoko, 2008) “Pengadaan tenaga kerja merupakan proses pengelolaan yang lebih memperhatikan manusia sebagai asset potensial dari pada hanya sebagai variabel biaya”. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi sifat hubungan antara organisasi dan pegawai sebagai sumber daya organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi indikator penting pada perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak memadai, tentunya akan sangat sulit perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Menurut Dessler (2010), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan

adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada pegawai seperti ketrampilan, sikap, dan disiplin dan memberikan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan pegawai tersebut.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Organisasi harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi organisasi serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya kinerja kerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang pegawaisaat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap pegawai pada tugastugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula kinerja pegawainya (Hasibuan, 2006)

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah diraih seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007). Salah satu cara untuk memacu kinerja pegawai di suatu organisasi dan untuk meningkatkan kinerja secara optimal yaitu dapat dengan melakukan pemberian pelatihan dan kompensasi untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan terarah.

Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas serta tanggung jawab dalam kaitannya dengan kesehatan. Sebagai instansi pemerintah Dinas Kesehatan memiliki tugas menjalankan pembangunan dibidang kesehatan dan untuk mendukung tugas tersebut dibutuhkan sumber daya yang handal. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu menurut peneliti, diduga terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari pengamatan bahwa terdapat beberapa pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan pada penelitian ini adalah : Apakah Peningkatan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu ?

### **Batasan Masalah**

Agar dalam pembahasan penelitian ini tidak terlalu menyimpang dan terfokus kepada masalah-masalah pokok, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut: Peningkatan Pelatihan Kerja dan juga Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan juga menganalisa pengaruh Peningkatan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan alat analisis statistik berupa *software* SPSS Versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regesi linear berganda yang akan digunakan dianggap layak atau bebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil pengujian dapat diinterprestasikan dengan tepat

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Jawaban Responden

#### 1. Hasil Jawaban Responden Variabel X

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan (X)**

Item Pertanyaan	Skor										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan	0	0	0	0	12	12.0	64	64.0	24	24.0	4.1200
Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja	0	0	0	0	8	8.0	55	55.0	37	37.0	4.2900
Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja	0	0	0	0	18	18.0	63	63.0	19	19.0	4.0100
Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	0	0	1	1.0	24	24.0	56	56.0	19	19.0	3.9300
Rata-rata Keseluruhan											4,08

Sumber: Data Primer diolah (2021)

#### 2. Hasil Jawaban Responden Variabel Y

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)**

Item Pertanyaan	Skor										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0	0	1	1.0	26	26.0	61	61.0	12	12.0	3.8400
Selama	0	0	1	1.0	30	30.0	60	60.0	9	9.0	3.7700

bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja											
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik	0	0	1	1.0	21	21.0	58	58.0	20	20.0	3.9700
Kualitas kerja yang saya hasilkan terus mengalami peningkatan	0	0	3	3.0	47	47.0	33	33.0	17	17.0	3.6400
Saya disiplin waktu dalam bekerja	0	0	1	1.0	25	25.0	62	62.0	12	12.0	3.8500
Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0	0	1	1.0	30	30.0	60	60.0	9	9.0	3.7700
											3,80

Sumber: Data Primer diolah (2021)

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Hasil Uji Validitas X

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Validitas		
		r-Hitung	Sig	Ket
Pelatihan (X)	X.1	0,706	0,000	Valid
	X.2	0,797	0,000	Valid
	X.3	0,800	0,000	Valid
	X.4	0,825	0,000	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,846	0,000	Valid
	Y.2	0,833	0,000	Valid
	Y.3	0,697	0,000	Valid
	Y.4	0,673	0,000	Valid
	Y.5	0,834	0,000	Valid
	Y.6	0,833	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0.1966, selain itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Pelatihan (X)	0,789	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,868	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarakan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58605862
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.041
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.774
Asymp. Sig. (2-tailed)		.586

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,586 dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	1.000	1.000

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi, dengan nilai VIF tidak lebih besar dari 10.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.8**  
**Uji Persamaan Regresi dan Uji-t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.698	2.199		3.955	0.000
	Pelatihan Pegawai	.865	.134	.547	6.476	0.000

Sumber: Data Primer diolah (2021)

### 1. Persamaan Regresi

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :  
Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.698 + 0,865 \cdot X$$

Peningkatan terhadap variabel Pelatihan (X) 0,865 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada variabel Pelatihan, maka hubungan Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 86,5%

### 2. Hasil Uji-t

Uji t Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut :  
Variabel X Pelatihan didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai.

### 3. Hasil Uji-F

**Tabel 4.9**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.358	1	283.358	41.942	.000 <sup>b</sup>
	Residual	662.082	98	6.756		
	Total	945.440	99			

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) Karena probabilitas 0,000 maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Atau secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

### 4. Hasil Uji Determinasi

**Tabel 4.10**  
**Tabulasi interpretasi nilai R**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005)

**Tabel 4.11**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.547 <sup>a</sup>	0.300	0.293	2.59922

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R dengan nilai sebesar 0,547 atau 54,7% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X terhadap variable Y. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja pegawai sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya (100%-54,7% = 45,3%) dijelaskan oleh faktor lain.

### **Pembahasan**

Variabel Pelatihan didapatkan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai. Artinya semakin baik Pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai. Kemudian Nilai R dengan nilai sebesar 0,547 atau 54,7% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X terhadap variable Y. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja pegawai sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya (100%-54,7% = 45,3%) dijelaskan oleh faktor lain

Pelatihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan pegawai. Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. Kemampuan berpikir juga menentukan keberhasilan pelatihan. Seorang pegawai yang berpikir untuk menemukan pemahaman dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. Sikap juga menentukan keberhasilan pelatihan. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Faktor terakhir adalah kecakapan. Kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti, sehingga produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal.

Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu

### **Kesimpulan**

Pelatihan didapatkan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai. Artinya semakin baik Pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai. Peningkatan terhadap variabel Pelatihan (X) 0,865 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan



searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada variabel Pelatihan, maka hubungan Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 86,5%.

Kemudian Nilai R dengan nilai sebesar 0,547 atau 54,7% artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja pegawai sebesar 54,7%. Pelatihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: Terkait dengan pelatihan kerja Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu disarankan untuk lebih memotivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Organisasi seharusnya memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, Organisasi juga harus memperhatikan kualitas instruktur yaitu instruktur yang lebih menguasai materi agar para peserta pelatihan merasa puas dan pelatihan menjadi lebih menarik, juga tidak monoton