

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi

Hari Winarno¹, Aswin Naldi Sahim², Yeti Rohayati³

¹⁻³ Universitas Mitra Bangsa

Corresponding author: hariwinarno.hw@gmail.com

ABSTRAK

Dalam penulisan tesis yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Karang Mulya" dengan variabel Pelatihan (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Karang Mulya baik secara parsial maupun simultan. Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil semua populasi dengan jumlah 45 pegawai Puskesmas Karang Mulya. Teknik pengumpulan data dengan observasi, penyebaran kuesioner. Sedangkan untuk pengujian instrumen menggunakan uji validitas, reliabilitas dan untuk menemukan hasilnya penulis menggunakan bantuan dengan aplikasi SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil perhitungan statistik maka dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi. Semakin meningkat pelatihan dan kompetensi kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompetensi Kerja, Kinerja, Pegawai, Puskesmas*

ABSTRACT

In writing the thesis entitled "The Effect of Training and Work Competence on Employee Performance at Karang Mulya Health Center" with the variables Training (X1), Work Competence (X2), and Performance (Y). This research aims to find out how much Training and Work Competence towards Employee Performance at the Karang Mulya Health Center both partially and simultaneously. The method in this research is a quantitative research method with descriptive and verificative. The sampling technique used in this study is to use the saturated sample technique by taking all the population with a total of 45 employees of the Karang Mulya Health Center. Data collection techniques by observation, distribution of questionnaires. While for instrument testing using validity test, reliability and to find the results the author uses help with the SPSS application version 25.0. Based on the results of statistical calculations, it can be concluded that the results of this study show that the hypothesis is statistically that there is a partial or simultaneous influence of training and competence on the received performance, which means that there is a significant influence of training and competence on the performance of Karang Mulya Health Center Employees, Bekasi Regency. The more training and work competence will increase the performance of employees.

Keywords: *Training, Work Competence, Performance, Employee, Community Health Center*

PENDAHULUAN

Peran sentral sumber daya manusia (SDM) sangatlah dibutuhkan oleh setiap organisasi, serta kontribusinya dalam memainkan berbagai fungsi tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang ataupun organisasi. Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Efektivitas dan kualitas pelayanan Puskesmas sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas. SDM Puskesmas meliputi tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lainnya, serta tenaga administrasi.

Ketersediaan SDM yang cukup, kompetensi yang sesuai standar, serta motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor-faktor penting dalam menjamin pelayanan kesehatan yang optimal di Puskesmas. Namun, pada kenyataannya, Puskesmas seringkali menghadapi berbagai tantangan terkait SDM, seperti kekurangan tenaga medis di daerah terpencil, distribusi SDM yang tidak merata. Peran sumber daya manusia yang strategis diperlukan untuk tata kelola yang bertujuan untuk menetapkan arah organisasi dan tentunya menjadi pondasi untuk kemajuan organisasi, Tannady (2017). Proses yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi, program pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dapat digunakan dalam lapangan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan kepada para pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Karena setiap pegawai tentu akan dihadapkan pada permasalahan yang rumit sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Maka untuk lebih mengerti dan paham akan tugas dan tanggungjawabnya tentu para pegawai harus diberikan pendidikan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Banyak pegawai yang tidak mengerti dan paham dengan job desk yang sudah dibebankan kepada mereka. Pendidikan dan pelatihan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Tingkat kecerdasan sumber daya manusia yang dimiliki instansi akan tergantung dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Semakin sering Kantor Puskesmas Karang Mulya memberikan pendidikan dan pelatihan untuk para pegawainya, tentu kemampuan pegawai juga akan semakin meningkat dari hari kehari.

Secara berkesinambungan Kantor Puskesmas Karang Mulya, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka para pegawai yang menjadi tulang punggung instansi perlu meningkatkan hasil kerja. Kinerja pegawai adalah tingkat kinerja pegawai untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai juga dapat diartikan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam suatu kurun waktu tertentu. Karena dengan meningkatkan hasil kerjanya akan dapat melihat sejauh mana rencana-rencana yang telah ditetapkan dapat dicapai hasilnya. Jika hasil yang diperoleh sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, maka cara kerja yang dilaksanakan dapat dikatakan bagus. Namun jika hasil kerja yang diperoleh jauh dari rencana, maka perlu dicari faktor-faktor penyebabnya.

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN), khususnya sub sistem upaya kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Puskesmas, Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif di wilayah kerjanya. Puskesmas menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, dibanding upaya kuratif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dengan demikian, puskesmas menjadi fasilitas kesehatan terdepan dalam upaya pelayanan kesehatan yang mengutamakan upaya pencegahan dibanding upaya pengobatan sesuai dengan paradigma penyelenggaraan sistem kesehatan yaitu mencegah lebih baik dari pada mengobati. Dalam menjalankan tugasnya, Puskesmas melaksanakan program-program kesehatan di bidang pencegahan dan pengobatan dengan target yang telah ditentukan. Peran Dinas Kesehatan selaku pemangku urusan kesehatan di daerah untuk memastikan supaya target program yang dikerjakan puskesmas tercapai menjadi mutlak karena hal tersebut merupakan ukuran bahwa upaya promotif, preventif, kuratif dan

rehabilitatif di bidang kesehatan telah dilaksanakan. Oleh karena itu, kinerja puskesmas untuk mencapai target yang diharapkan untuk menjaga derajat kesehatan serta meningkatkan mutu pelayanan puskesmas menjadi hal yang mutlak untuk diperhatikan.

Namun, tantangan dalam pengelolaan SDM sering kali menjadi penghambat bagi pencapaian target kinerja di Puskesmas. Di UPTD Puskesmas Karang Mulya, Kabupaten Bekasi, ditemukan adanya ketidakseimbangan signifikan pada ketersediaan tenaga kesehatan. Per tahun 2025, ketersediaan SDM baru mencapai 64,71% dari standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024. Kekurangan tenaga kunci seperti dokter, perawat, dan apoteker memaksa pegawai yang ada untuk melakukan rangkap tugas di luar kompetensi utama mereka. Fenomena ini berpotensi menghambat optimalisasi pelayanan, terutama saat menghadapi kasus-kasus kesehatan baru yang sulit diprediksi. Salah satu upaya strategis untuk menjaga dan meningkatkan kinerja di tengah keterbatasan SDM adalah melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan spesifik agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Data menunjukkan bahwa partisipasi pelatihan di Puskesmas Karang Mulya mengalami fluktuasi, di mana pada Semester I tahun 2025 terjadi penurunan persentase keikutsertaan pegawai menjadi 37,78% dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 61,22%. Penurunan ini memerlukan evaluasi mendalam karena kaitan eratnya dengan kesiapan operasional pegawai di lapangan.

Selain pelatihan, faktor kompetensi kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga menjadi determinan penting bagi keberhasilan kinerja individu maupun organisasi. Kompetensi yang mumpuni memungkinkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar profesionalisme tinggi. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan mutlak diperlukan agar Puskesmas dapat memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan memberikan kepuasan bagi masyarakat sebagai pengguna layanan kesehatan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Karang Mulya. Pemahaman mengenai sejauh mana kedua faktor ini berkontribusi secara parsial maupun simultan diharapkan dapat memberikan landasan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

Pelatihan (X1) Mangkunegara (2002:30) Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi (X2) Spencer & Spencer dalam Wibowo (2007:85) dan (2007:110) Kompetensi merupakan perangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat mutlak dianggap mampu di instansi dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Kinerja (Y) Mathis dan Jackson (2006 : 378) Kinerja apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sebagai perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian adalah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karang Mulya, baik secara simultan maupun parsial. maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karang Mulya.

H2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karang Mulya.

H3: Terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karang Mulya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang penulis dapatkan dari jawaban responden berdasarkan angket kuesioner yang penulis sebarakan. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang tujuan akhirnya berupa pernyataan yang berdasarkan pada analisa data berdasarkan angka, sehingga analisa data dalam penulisan ini merupakan analisa berupa statistik yang ditunjang dengan data-data empirik yang ada di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk membuat suatu generalisasi dari suatu pengamatan terbatas menjadi kesimpulan umum bagi populasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan
Correlations

		Pelatihan
Sarana dan prasarana (ruangan, alat tulis, proyektor, dll.) yang digunakan selama pelatihan memadai dan mendukung proses belajar.	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan di Puskesmas.	Pearson Correlation	.912**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Materi pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan di tempat kerja.	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Metode pelatihan yang digunakan (ceramah, diskusi, praktik, studi kasus) bervariasi dan tidak membosankan.	Pearson Correlation	.921**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Fasilitator pelatihan menguasai materi dan mampu menyampaikannya dengan baik.	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45

Peserta hadir tepat waktu mendukung kelancaran proses belajar.	Pearson Correlation	.890**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Seleksi peserta pelatihan dilakukan berdasarkan kebutuhan kompetensi yang harus ditingkatkan.	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada variabel pelatihan kuesioner dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Correlations		
		Kompetensi
Saya memahami sepenuhnya tugas pokok dan fungsi (tupoksi) saya sebagai pegawai Puskesmas.	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Saya menguasai peraturan dan prosedur terbaru yang berlaku dalam pelayanan kesehatan.	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Saya mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi kesehatan yang relevan dengan bidang kerja saya.	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Adanya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam memberikan edukasi atau konseling kepada pasien.	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Saya dapat mengembangkan ketrampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan.	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Saya bersikap jujur dan profesional dalam menjalankan tugas sesuai kode etik.	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Saya menunjukkan keramahan dan kesabaran dalam melayani setiap pasien dan masyarakat.	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	0.002

	N	45
--	---	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada variabel kompetensi kuesioner dengan r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Correlations		
		Kinerja Kerja
Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Output pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar target kuantitas yang diharapkan Puskesmas	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Pelayanan yang diberikan kepada pasien memenuhi standar mutu dan prosedur yang berlaku.	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Tugas dan laporan diserahkan tepat waktu (sesuai deadline) yang diberikan.	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Waktu tunggu pelayanan yang diberikan kepada pasien sesuai dengan standar yang ditetapkan Puskesmas.	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Tugas yang dilaksanakan berhasil mencapai tujuan utama dari pekerjaan tersebut.	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45
Saya mampu beradaptasi dengan perubahan tugas atau prosedur baru untuk mencapai hasil yang efektif.	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada variabel kinerja kuesioner dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0.950	8	Realibel
Kompetensi	0.802	8	Realibel
Kinerja	0.854	8	Realibel

Dari tabel di atas, untuk item variabel Pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.950 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Pelatihan reliabel dapat digunakan dalam penelitian. Untuk item variabel Kompetensi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.802 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kompetensi reliabel dapat digunakan dalam penelitian. Untuk item variabel Kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.854 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kinerja Kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

C. Pembahasan

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel Pelatihan

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Sarana dan prasarana (ruangan, alat tulis, proyektor, dll.) yang digunakan selama pelatihan memadai dan mendukung proses belajar.	45	1	5	3.22
Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan di Puskesmas.	45	1	5	3.16
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	45	1	5	3.16
Materi pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan di tempat kerja.	45	1	5	3.20
Metode pelatihan yang digunakan (ceramah, diskusi, praktik, studi kasus) bervariasi dan tidak membosankan.	45	1	5	3.07
Fasilitator pelatihan menguasai materi dan mampu menyampaikannya dengan baik.	45	1	5	3.20
Peserta hadir tepat waktu mendukung kelancaran proses belajar.	45	1	5	3.13
Seleksi peserta pelatihan dilakukan berdasarkan kebutuhan kompetensi yang harus ditingkatkan.	45	1	5	3.42
Pelatihan	45	15	40	25.56

Rata-rata penilainya = $25.56/8 = 3.20$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Pelatihan memperoleh hasil rata-rata 3.20 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Tabel 5.Rekapitulasi Variabel Kompetensi

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Saya memahami sepenuhnya tugas pokok dan fungsi (tupoksi) saya sebagai pegawai Puskesmas.	45	1	5	3.20
Saya menguasai peraturan dan prosedur terbaru yang berlaku dalam pelayanan kesehatan.	45	1	5	3.38
Saya mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi kesehatan yang relevan dengan bidang kerja saya.	45	1	5	3.04
Adanya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	45	1	5	3.44
Saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam memberikan edukasi atau konseling kepada pasien.	45	1	5	3.40
Saya dapat mengembangkan ketrampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan.	45	1	5	3.56
Saya bersikap jujur dan profesional dalam menjalankan tugas sesuai kode etik.	45	1	5	3.36
Saya menunjukkan keramahan dan kesabaran dalam melayani setiap pasien dan masyarakat.	45	1	5	3.13
Kompetensi	45	16	40	26.51

Rata-rata penilainya = $26.51/8 = 3.32$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kompetensi memperoleh hasil rata-rata 3.32 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Tabel 6. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	45	1	5	3.33
Output pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar target kuantitas yang diharapkan Puskesmas	45	1	5	3.20
Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	45	1	5	3.31
Pelayanan yang diberikan kepada pasien memenuhi standar mutu dan prosedur yang berlaku.	45	1	5	3.29
Tugas dan laporan diserahkan tepat waktu (sesuai deadline) yang diberikan.	45	1	5	3.40
Waktu tunggu pelayanan yang diberikan kepada pasien sesuai dengan standar yang ditetapkan Puskesmas.	45	1	5	3.31
Tugas yang dilaksanakan berhasil mencapai tujuan utama dari pekerjaan tersebut.	45	1	5	3.18
Saya mampu beradaptasi dengan perubahan tugas atau prosedur baru untuk mencapai hasil yang efektif.	45	1	5	3.36
Kinerja	45	16	40	26.38

Rata-rata penilainya = $26.38/8 = 3.30$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja memperoleh hasil rata-rata 3.30 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

1. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.826	1.524		5.136	.000
	Pelatihan	.726	.056	.892	12.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi sebesar 79,6%.

Tabel 8. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.278	2.423		.940	.352
	Kompetensi	.909	.088	.843	10.290	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi sebesar 71,1%.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2325.480	2	1162.740	182.836	.000 ^b
	Residual	267.097	42	6.359		
	Total	2592.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi sebesar 89.7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik dapat ditunjukkan bahwa pelatihan dalam penelitian ini dapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi. Selanjutnya sesuai dengan persamaan regresi linier berganda $y = 1.581 + 0.482 X_1 + 0.471 X_2$

artinya setiap kenaikan nilai pelatihan sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,482.

2. Berdasarkan Hasil tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kompetensi dalam penelitian ini dapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi Selanjutnya sesuai dengan persamaan regresi linier berganda $y = 1.581 + 0.482 X1 + 0.471 X2$ artinya setiap kenaikan nilai kompetensi sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,471.
3. Berdasarkan Hasil tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi sebesar 89.7%. Semakin meningkat pelatihan dan kompetensi kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Puskesmas Karang Mulya Kabupaten Bekasi untuk dapat memahami kondisi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil rekapitulasi pernyataan pada metode pelatihan yang digunakan didapatkan nilai rata-rata yang rendah, artinya pada pernyataan ini dapat mengindikasikan adanya masalah dengan metode pelatihan yang pernah digunakan dalam instansi Puskesmas. Oleh karena itu Puskesmas diharapkan dapat memberikan pelatihan-pelatihan terupdate yang relevan sesuai dengan bidang kerja pegawai dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi dengan memilih metode pelatihan yang lebih variatif dan tidak membosankan sehingga akan berdampak positif pada peningkatan capaian kinerja Puskesmas.
2. Bagi penulis bahwa hasil penelitian pada variabel-variabel ini sesuai dengan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga dapat diterapkan dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya di Puskesmas Karang Mulya ini dapat menggunakan variabel-variabel yang lainnya.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2003). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
Dessler, Gary. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit Indeks.
Handoko, T. H. (1987). Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia,. Edisi Kedua. Yogyakarta: BFFE.
Hasibuan, S.P. M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. P. M. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson, 2006: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Spencer, L. M. Jr. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Dirujuk pada bagian populasi dan sampel) .
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.