

Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas

Rangga Perdana

Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram

Correspondence: ranggaperdana776@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Pagesangan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti mencakup seluruh pegawai Puskesmas Pagesangan, yang berjumlah 74 orang, dengan teknik kuota sampling yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data terdiri dari pembagian angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Angket digunakan untuk mengumpulkan data melalui seperangkat pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden mengenai variabel penelitian. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab langsung kepada narasumber di Puskesmas Pagesangan, sementara dokumentasi dilakukan dengan meninjau dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Pagesangan, Kota Mataram.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Pelatihan

This is an open access article under the [CC - BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Pelayanan Kesehatan merupakan salah satu aspek penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan perawatan dan pengobatan. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu fasilitas pelayanan Kesehatan yg berperan dalam memberikan pelayanan Kesehatan dasar kepada masyarakat di tingkat primer. Di dalam Puskesmas, layanan rawat jalan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan awal kepada pasien yang membutuhkan perawatan tanpa harus di rujuk ke rumah sakit yang lebih besar. Kualitas pelayanan Kesehatan yang diberikan oleh fasilitas Kesehatan, termasuk Puskesmas, dipengaruhi oleh sikap dan Tindakan petugas dalam memberikan pelayanan, seperti kenyamanan ketanggapan, kesopanan, empati, serta tanggung jawab dan keramahan petugas yang diharapkan oleh masyarakat untuk menciptakan kualitas pelayanan yang baik. Untuk menciptakan kualitas pelayanan yang sesuai dengan keinginan masyarakat, pihak Puskesmas perlu menerima masukan, tanggapan, dan penilaian dari pasien sebagai bahan evaluasi dan acuan apakah pelayanan yang diberikan telah memenuhi kepuasan pasien atau belum (Supranto, 2001). Kepuasan pasien merupakan indikator kualitas pelayanan yang diberikan oleh petugas Kesehatan. Pasien yang merasa puas dengan pelayan Kesehatan cenderung akan Kembali menggunakan fasilitas kesehatan yang sama jika membutuhkan, dan bahkan mungkin merekomendasikan fasilitas tersebut kepada orang lain. Kepuasan pasien dapat terpenuhi apabila pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan (Nursalam, 2015).

Pelatihan karyawan merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Pelatihan didefinisikan sebagai proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Jackson & Mathis, 2006). Dalam konteks Puskesmas, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat (Kemenkes RI, 2016).

Kinerja karyawan sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Di sektor kesehatan, kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien (Mosadeghrad, 2013). Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai konteks organisasi. Teori Human Capital menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Becker, 1964). Selain itu, Model Kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan

menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat menghasilkan perubahan positif dalam perilaku kerja dan hasil organisasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan di sektor kesehatan. Misalnya, studi oleh Asfaw et al., (2015) di rumah sakit Ethiopia menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Falola et al., (2014) di Nigeria juga mengonfirmasi pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan di industri perbankan. Di Indonesia, penelitian Hafeez & Akbar, (2015) di rumah sakit Bandung menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi positif terhadap kinerja perawat. Namun, masih terbatas penelitian yang fokus pada konteks Puskesmas di Indonesia, khususnya di NTB. Kesenjangan dalam penelitian ini yakni sebagian besar penelitian berfokus pada rumah sakit, sementara penelitian di tingkat Puskesmas masih terbatas. Konteks geografis penelitian seringkali terpusat di kota-kota besar atau di Pulau Jawa, sehingga kurang mewakili daerah lain di Indonesia. Belum banyak penelitian yang mengeksplorasi faktor-faktor spesifik dalam pelatihan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas.

Berdasarkan observasi awal pada Puskesmas Pagesangan terdapat Pegawai memiliki keterbatasan dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam menangani kasus-kasus tertentu, terutama yang berkaitan dengan penyakit tidak menular dan pelayanan kesehatan mental. Meskipun Puskesmas Pagesangan telah menyelenggarakan beberapa program pelatihan, efektivitasnya masih dipertanyakan. Data menunjukkan bahwa hanya 40% karyawan yang mengaku dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan dari pelatihan ke dalam pekerjaan karyawan sehari-hari. Program pelatihan di Puskesmas biasanya dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Beberapa program pelatihan yang umum dilaksanakan di Puskesmas meliputi: (1) Pelatihan Pelayanan Dasar yakni Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), Penanganan Kegawatdaruratan, Imunisasi dan Pengelolaan Vaksin, Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). (2) Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit yakni Surveilans Penyakit Menular, Penanganan Tuberkulosis (TB), Pengendalian HIV/AIDS, Penanganan Penyakit Tidak Menular (PTM). (3) Pelatihan Kesehatan Lingkungan yakni Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM), Pengelolaan Limbah Medis, Pengawasan Kualitas Air dan Pangan. (4) Pelatihan Manajemen dan Administrasi meliputi Sistem Informasi Puskesmas, Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan, Perencanaan dan Penganggaran, Kepemimpinan dan Komunikasi Efektif. (5) Pelatihan Kesehatan Masyarakat yakni Promosi Kesehatan, Pemberdayaan Masyarakat, Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu). (6) Pelatihan Kesehatan Jiwa meliputi Deteksi Dini Gangguan Jiwa, Konseling Dasar, Penanganan Kasus Kekerasan dalam Rumah Tangga. (7) Pelatihan Farmasi dan Pengelolaan Obat yakni Pengelolaan Logistik Obat, Penggunaan Obat Rasional. (8) Pelatihan Gizi meliputi Penilaian Status Gizi, Konseling Gizi, Penanganan Gizi Buruk. Pelatihan dapat mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, dan pemahaman tentang kebijakan dan prosedur kerja. Kinerja pegawai: kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dapat diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kecepatan pelayanan, dan kepatuhan terhadap prosedur.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode observasi analitik dengan pendekatan cross-sectional, yang memungkinkan pengumpulan data pada satu titik waktu untuk menganalisis dinamika hubungan antara variabel. Penelitian dilakukan di Puskesmas Pagesangan untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan populasi seluruh pegawai Puskesmas sebanyak 74 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana. Skala Likert digunakan untuk mengukur respons dari kuesioner. Dalam analisis data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan akurasi dan konsistensi instrumen pengukuran. Uji hipotesis, termasuk uji t, digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t ini memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Skor angket yang dihasilkan dari kuesioner kemudian dianalisis untuk melihat seberapa kuat hubungan tersebut, yang dinilai melalui nilai *R-Square*, yang mengukur seberapa baik model prediktif yang digunakan dalam penelitian ini. Data dianalisis secara deskriptif dan diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Berikut ini akan menyajikan hasil analisis regresi linear sederhana yang mengukur pengaruh pelatihan (X) terhadap peningkatan kinerja (Y). Analisis ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja, serta untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 1. Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Peningkatan Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.518	.433		3.503	.001
1 Pelatihan (X)	.666	.099	.622	6.739	.000

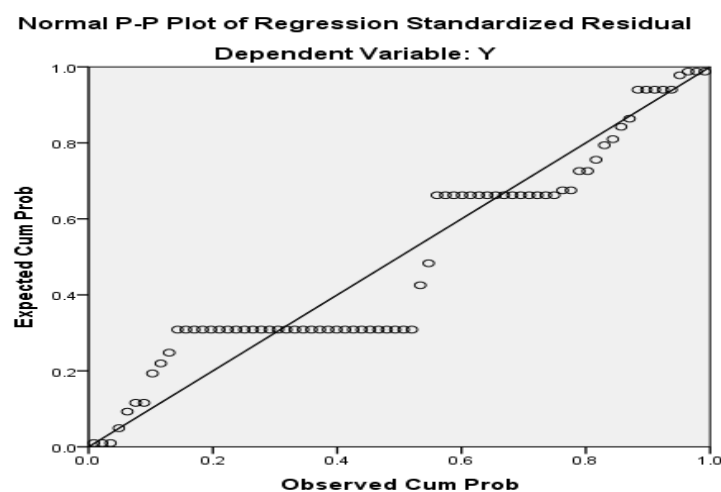
Hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1 dengan bantuan program SPSS terlihat persamaan regresi $Y=1.518+0.666 X$, dimana (a) Konstanta (β_0): Nilai konstanta adalah 1.518, ini berarti bahwa jika tidak ada pelatihan ($X = 0$), nilai rata-rata peningkatan kinerja (Y) adalah 1.518. Konstanta ini merupakan titik potong sumbu Y ketika nilai pelatihan adalah nol; (b) Koefisien Pelatihan (β_1): Nilai koefisien regresi untuk pelatihan adalah 0.666, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.666 unit. Dengan kata lain, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja; (c) Signifikansi: Nilai t untuk koefisien pelatihan adalah 6.739 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja adalah signifikan pada level 0.000. Dengan demikian, dapat menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja (Y). Dengan nilai t sebesar 6.739 dan nilai p sebesar 0.000, dapat menyimpulkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan pada level 0.000 Artinya, ada bukti yang kuat bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Normalitas Data

Normalitas data mengacu pada distribusi residual (kesalahan prediksi) yang dihasilkan oleh model regresi. Residual harus mengikuti distribusi normal untuk validitas banyak uji statistik dalam regresi. Untuk mengetahui normalitas data yaitu dengan melihat Plot Histogram pada gambar 1 dari residual untuk melihat apakah bentuknya menyerupai distribusi normal.



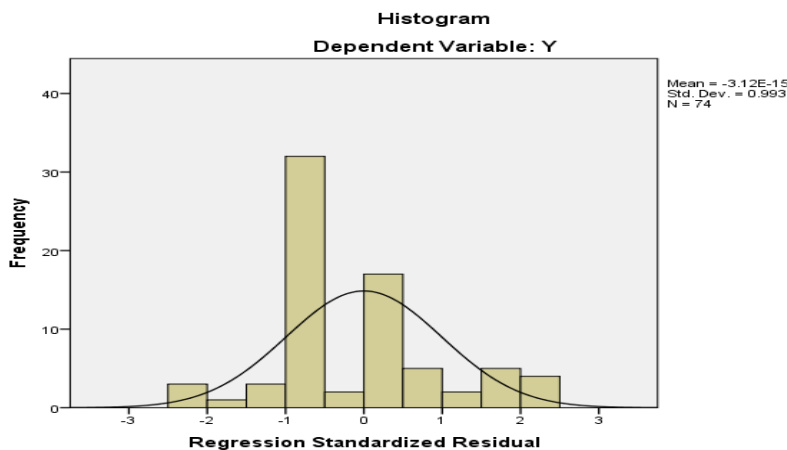
Gambar 1. P-Plot data

Pada hasil gambar 1. Normal P-Plot dari residual terstandarisasi regresi untuk variabel dependen Y menunjukkan bahwa sebagian besar titik-titik berada di sepanjang garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa

residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dari residual dalam model regresi ini terpenuhi.

Heteroskedestisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas residual (kesalahan prediksi) tidak konstan di seluruh rentang nilai prediktor, berikut terlihat hasil Heteroskedastisitas pada olahan dengan menggunakan SPSS.



Gambar 2. Histogram data

Pada gambar 2. Ini terlihat histogram dari residual terstandarisasi menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal, meskipun ada sedikit kemiringan ke kanan. Ini berarti bahwa asumsi normalitas untuk residual dalam model regresi sebagian besar terpenuhi. Beberapa penyimpangan kecil mungkin terjadi, tetapi secara keseluruhan, distribusi residual cukup normal untuk keperluan analisis regresi.

R-Square

Berikut ini akan menyajikan ringkasan model regresi linear yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen, dalam hal ini peningkatan kinerja, berdasarkan variabel independen, yaitu pelatihan. Pada tabel 2. ini akan memberikan informasi tentang kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta seberapa baik model tersebut dalam menjelaskan data.

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.622 ^a	.387	.378

Pada hasil olahan data menggunakan SPSS pada tabel 2. menunjukkan ringkasan model regresi yang mengukur pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja, dimana koefisien korelasi (R) sebesar 0.622 menunjukkan adanya hubungan positif sedang antara pelatihan dan peningkatan kinerja. Koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.387 menunjukkan bahwa sekitar 38.7% variabilitas dalam peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Setelah disesuaikan untuk jumlah prediktor dalam model, nilai Adjusted R Square sebesar 0.378 memberikan estimasi yang lebih akurat, menunjukkan bahwa sekitar 37.8% variabilitas dalam peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh pelatihan. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja, meskipun masih ada variabilitas lain yang tidak dijelaskan oleh model ini.

Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel-tabel yang diberikan, dapat dijelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Pagesangan, Kota Mataram. Dalam analisis tersebut, terdapat beberapa poin penting yang menunjukkan pentingnya pelatihan dalam konteks peningkatan kinerja.

Pertama, dari persamaan regresi yang dihasilkan ($Y = 1.518 + 0.666X$), melihat bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel pelatihan (X) menyebabkan peningkatan sebesar 0.666-unit dalam kinerja

(Y). Ini berarti bahwa pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Pagesangan. Kedua, hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pelatihan (β_1) memiliki nilai t sebesar 6.739 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai secara statistik signifikan, karena nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05 atau 0.000). Oleh karena itu, dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh dari pelatihan terhadap peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, temuan ini mendukung bahwa investasi dalam pelatihan dapat memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen di Puskesmas Pagesangan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan program pelatihan sebagai strategi untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kosdianti & Sunardi, (2021); (Setiawan et al., 2023); menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Teori yang mendukung hasil dari penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja adalah Teori Harapan (*Expectancy Theory*) - Teori ini dikemukakan oleh Vroom, (1994). Teori ini menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja jika percaya bahwa usaha akan menghasilkan hasil yang diinginkan (harapan positif) dan jika hasil tersebut akan memenuhi kebutuhan atau tujuan pribadi (nilai hasil). Teori Pemenuhan Kebutuhan (Maslow) - dikemukakan oleh Maslow, (1943) dalam karyanya "*A Theory of Human Motivation*". Menurut teori ini, kepuasan kebutuhan dasar karyawan, termasuk kebutuhan untuk belajar dan berkembang, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan memberikan pelatihan, perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan akan pengembangan diri dan ini dapat meningkatkan kinerja. Teori Expectancy (Vroom) - dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964 dalam karyanya "*Work and Motivation*". Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung meningkatkan kinerja ketika percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dapat membantu merasa lebih percaya diri dalam mencapai tujuan, sehingga meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap peningkatan kerja pegawai di Puskesmas Pagesangan Kota Mataram, hal ini bermakna bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki dampak positif yang nyata terhadap kinerja organisasi dan karyawan itu sendiri. Melalui pelatihan yang telah dilakukan tersebut, motivasi dan keterampilan pegawai dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan membawa manfaat bagi individu, organisasi, dan layanan yang diberikan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfaw, M., Wondaferash, M., Taha, M., & Dube, L. (2015). Prevalence of undernutrition and associated factors among children aged between six to fifty-nine months in Bule Hora district, South Ethiopia. *BMC Public Health*, 15(1), 41. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1370-9>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press, 2009.
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo, S. I. (2014). *Effectiveness of Training and Development on Employees' Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry*. 7(1). https://www.researchgate.net/publication/267510666_EFFECTIVENESS_OF_TRAINING_AND_DEVELOPMENT_ON_EMPLOYEES'_PERFORMANCE_AND_ORGANISATION_COMPETITIVENESS_IN_THE_NIGERIAN_BANKING_INDUSTRY
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). "Impact of Training on Employees Performance" (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Kemenkes RI, W. (2016). *Kemenkes Perkuat Upaya Penyelamatan Ibu dan Bayi*. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20210914/3738491/kemenkes-perkuat-upaya-penyelamatan-ibu-dan-bayi/>
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's groundbreaking Four Levels of Training Evaluation* (berilustrasi). Association for Talent Development. https://books.google.co.id/books?id=mo--DAAAQBAJ&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.07>
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Setiawan, R., Sukri, & Latif, D. (2023). *The Effect of Work Design, Work Goals, and Organizational Commitment on Employee Retention*. 4(4), 3543–3550. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.1762>
- Supranto, J. (2001). *Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan: Untuk menaikkan pangsa pasar* (New edition). Jakarta: Rineka Cipta.
- Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sonsinc.