

**PENGARUH *TRAINING & DEVELOPMENT* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BUKIT INDAH
KECAMATAN MUARA PAPALIK**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH :

**Nama : DAVID KURNIAWAN
Nim : 1900861201219
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**



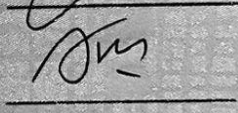
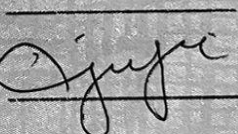
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan Panitia Tim Penguji Skripsi dan Komprehensif Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 03 Agustus 2023
Jam : 10.00 – 11.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari

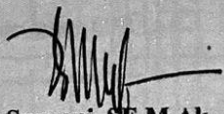
PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Hj. Rêni Devita, S.E., M.M	Ketua	
Muhammad Emil, S.E., M.M	Sekretaris	
Ubaidillah, S.E., M.M	Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Falkutas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi
Manajemen


(Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA)

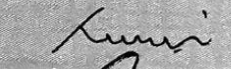

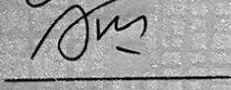
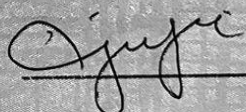

(Hana Tamara Putri, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan Panitia Tim Penguji Skripsi dan Komprehensif Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

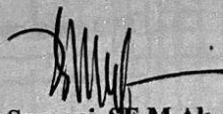
Hari : Kamis
Tanggal : 03 Agustus 2023
Jam : 10.00 – 11.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Hj. Rêni Devita, S.E., M.M	Ketua	
Muhammad Emil, S.E., M.M	Sekretaris	
Ubaidillah, S.E., M.M	Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Falkutas Ekonomi
Universitas Batanghari


(Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA)

Ketua Program Studi
Manajemen


(Hana Tamara Putri, SE, MM)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : David Kurniawan
NIM : 1900861201219
Program Studi : Manajemen / S1
Dosen Pembimbing : Dr. Saiyid Syekh, M.E.I / Muhammad Emil, SE, MM
Judul Skripsi : **Pengaruh *Training & Development* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



David Kurniawan

NIM. 1900861201219

ABSTRACT

David Kurniawan / 1900861201219 / Faculty of Economics, University of Batanghari Jambi / Effect of *Training and Development* on the Employee Performance of Puskesmas Bukit Indah Muara Papalik / Advisor 1st Dr. Saiyid Syekh, M.E.I / Advisor 2nd Muhammad Emil, SE, MM.

The purpose of this study to analyze the effect of Training and Development on the Employee Performance of Puskesmas Bukit Indah Muara Papalik. Human resource management is an acknowledgment of the importance of human resources in a company, and its use in various functions and activities to achieve company goals. Given the importance of human resources in a company or agency, the workforce must be considered for potential in such a way, so that it can be utilized so that it can be efficient.

To obtain data and information the methods used by researchers are surveys or questionnaires. Questionnaire is a way to collect data in which the researcher makes a questionnaire and uses it as the main data collection tool.

Puskesmas is the Technical Implementation Unit of the Health Service which is responsible for health development in its working area. In 1992 the establishment of a health center in Bukit Indah Village. The Bukit Indah Health Center is located on Jalan Lintas Timur, Muara Papalik District, West Tanjung Jabung Regency, which is about 160 KM from Kuala Tungkal and 115 KM from Jambi.

Based on the results of the regression analysis it was concluded that the regression equation $Y = 531,962 + 0,350X_1 + 0,253 X_2 + e$, with R square 0,427. Simultaneously has a significant positive influence between training and development on the performance of employees with a significant value 0,000.

Overall, the type of training for improving employee work ethics at the Bukit Indah Health Center, Muara Papalik District, must be considered and improved again. So that training and development on employee performance can be even better in the future.

KATA PENGANTAR

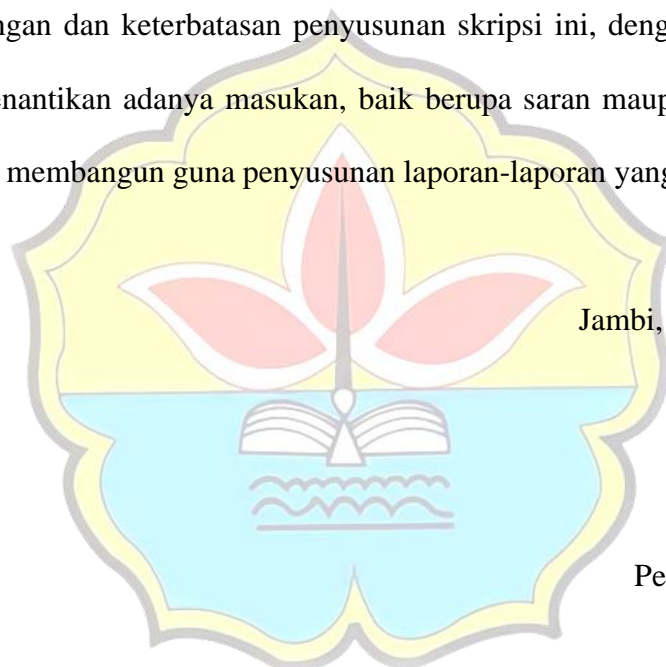
Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Training And Development* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik”**. Dalam penelitian ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari kedua orang tua bapak Tasman, ibu Siti Rohmah dan berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak, CA, CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM. selaku ketua program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi
4. Bapak Dr. Saiyid Syekh, M.E.I selaku Pembimbing I yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Muhammad Emil, SE, MM selaku Pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen dan staf fakultas ekonomi universitas batanghari jambi yang telah

memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

7. Terimakasih kepada pihak Puskesmas Bukit Indah kecamatan Muara Papalik.
8. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan skripsi, dan kawan-kawan yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah banyak membantu dan berdiskusi dalam penelitian menyelesaikan skripsi ini.

Penulis pun menyadari bahwa penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan penyusunan skripsi ini, dengan kerendahan hati menantikan adanya masukan, baik berupa saran maupun kritik yang bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.



Jambi, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Konsep <i>Training</i>	14
2.1.4 Konsep <i>Development</i>	22
2.1.5 Konsep Kinerja	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
2.3 Hipotesis	30
2.4 Metodologi Penelitian	30
2.4.1 Jenis Penelitian.....	30
2.4.2 Populasi dan Sampel.....	30
2.4.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
2.4.4 Metode Pengumpulan Data.....	32

2.4.5 Teknik Analisis Data.....	32
2.4.6 Uji Asumsi Klasik.....	35
2.4.7 Uji Hipotesis	38
2.4.8. Operasional Variabel.....	41
BAB III.....	43
GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	43
3.1. Sejarah Puskesmas Bukit Indah	43
3.2. Visi dan Misi Puskesmas	44
3.3 Struktur Organisasi	45
BAB IV.....	53
HASIL PENELITIAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Karakteristik Responden	53
4.1.2 Analisis Deskriptif	56
4.1.3 Analisis Verifikatif.....	69
4.2. Analisis Dan Pembahasan.....	79
4.2.1 Analisis Deskriptif <i>Training, Development</i> Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.....	79
4.2.2 Analisis Verifikatif <i>Training, Development</i> Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik	80
BAB V	81
KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1	3
Tabel 1.2.....	5
Tabel 1.3.....	6
Tabel 2.1.....	40
Tabel 2.2.....	41
Tabel 4.1	54
Tabel 4.2.....	54
Tabel 4.3.....	55
Tabel 4.4.....	55
Tabel 4.5.....	56
Tabel 4.6.....	57
Tabel 4.7.....	58
Tabel 4.8.....	59
Tabel 4.9.....	59
Tabel 4.10.....	60
Tabel 4.11.....	61
Tabel 4.12.....	62
Tabel 4.13.....	63
Tabel 4.14.....	64
Tabel 4.15.....	65
Tabel 4.16.....	66
Tabel 4.17.....	67
Tabel 4.18.....	67
Tabel 4.19.....	68
Tabel 4.20.....	69
Tabel 4.21.....	70

Tabel 4.22	71
Tabel 4.23	71
Tabel 4.24	72
Tabel 4.25	74
Tabel 4.26	75
Tabel 4.27	76
Tabel 4.28	78
Tabel 4.29	78



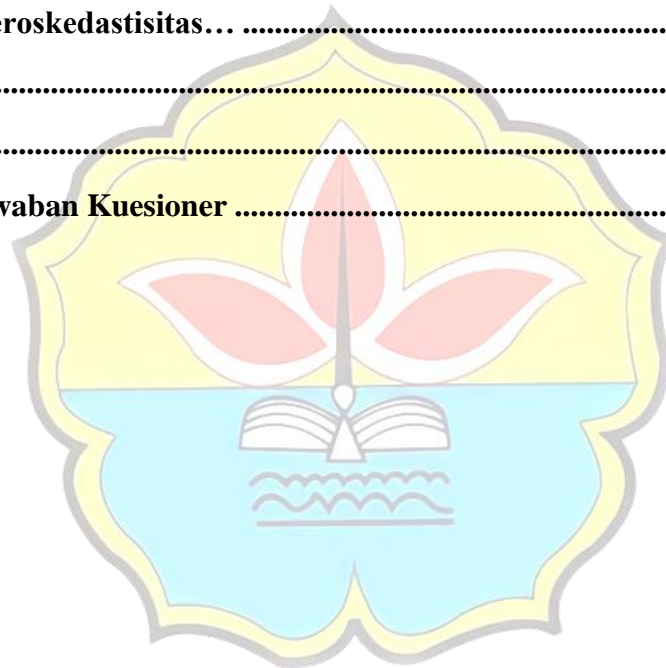
DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1.....	29
Gambar 3.1... ..	45
Gambar 4.1... ..	73
Gambar 4.2.....	76



DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Kuesioner Penelitian	87
Daftar Pertanyaan.....	88
Hasil Kuesioner	91
Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel X_1	94
Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel X_2	95
Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel Y	96
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	97
Hasil Uji Normalitas dan Multikolinearitas.	98
Hasil Uji Heteroskedastisitas... ..	99
Tabel F... ..	100
Tabel r... ..	101
Hasil MSI Jawaban Kuesioner	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil sumber daya manusia dalam perusahaan, dengan tujuan untuk memberi kepada perusahaan suatu satukanerja yang efektif.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau instansi maka tenaga kerja harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan agar dapatberdaya guna. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan atau instansi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Di dalam instansi perlu ada yang namanya *Training and development* yang merupakan program untuk memperdayakan pertumbuhan karyawan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka untuk mendorong kinerja bisnis yang lebih baik. *Training and Development* memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti mendapatkan dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan produktivitas, dan membantu perusahaan mendapatkan lebih banyak keuntungan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan pelatihan dan pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja. (Simamora, 2006:273)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai, 2016). Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diarahkan di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau instansi dalam menjalankan program-program kerjanya. Jadi bila dapat diandingkan disini adalah bahwa kinerja disebutkan sebagai suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan, serta hal yang tidak berwujud disebut sebagai output atau hasil kinerja seseorang atau institusi. (Kirom, 2012:51). Salah satu unsur kinerja (*job performance*) yang

sangat penting adalah pelatihan kinerja pegawai dari suatu instansi. Kinerja bahkan menjadi topik sangat penting karena kinerja pegawai sangat berkaitan erat dengan instansi.

Puskesmas adalah unit pelaksanaan Tekhnis Dinas Kesehatan yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya. Pusksemas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan pelayanan kesehatan dengan menyelenggarakan upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan yang harus selalu menerapkan azas penyelenggaraan puskesmas serta terpadu.

Pada hakekatnya pelatihan pegawai sangat tergantung bagaimana cara untuk mendorong atau melatih pegawai agar memberi semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan pegawai yang lebih baik dan terlatih.

Adapun jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik dalam lima tahun dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah
Kecamatan Muara Papalik 2018-2022

Tahun	Jumlah pegawai (orang)				Total (orang)	Pertumbuhan	
	PNS	PTT	TKK	TKS		Angka	Persen(%)
2018	14	3	22	3	41	-	-
2019	21	3	23	1	48	7	17
2020	22	3	23	-	48	-	0
2021	22	3	23	-	48	-	0
2022	22	3	18	-	43	(5)	(10,4)

Sumber : Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik, 2023

Keterangan :

PNS : Pegawai Negeri Sipil

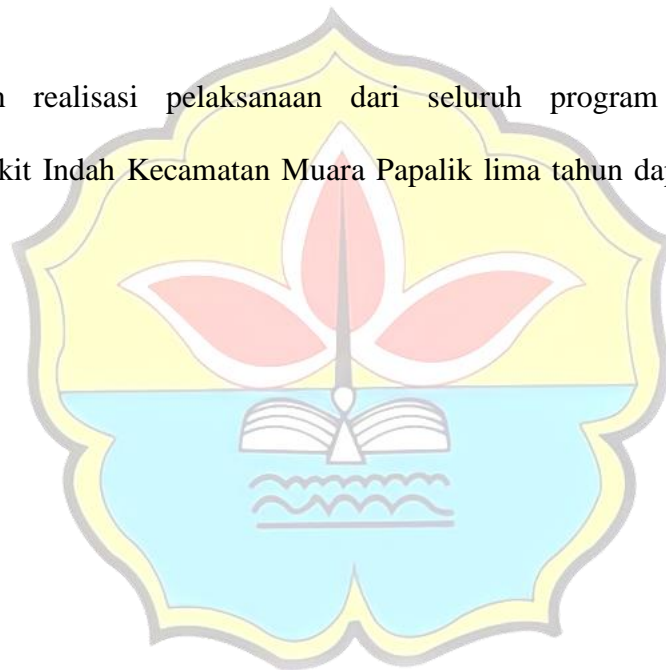
PTT : Pegawai Tidak Tetap

TKK : Tenaga Kerja Kontrak

TKS : Tenaga Kerja Sukrela

Berdasarkan keterangan di atas diketahui jumlah pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik dalam lima tahun terakhir rata-rata perkembangan jumlah PNS sebanyak 22 orang, PTT sebanyak 3 orang, TKK 18 orang.

Adapun realisasi pelaksanaan dari seluruh program dan kegiatan Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik lima tahun dapat dilihat pada tabel 2 :



Tabel 1.2
Realisasi Pelaksanaan Program Dan Kegiatan Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik Tahun 2018-2022

N O	Jenis Kegiatan Tahun	Realisasi dan Target Kerja										Rata-rata Realisasi (%)
		2018		2019		2020		2021		2022		
		T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	
1	KIA(Kesehatan Ibu & Anak)	20	13	20	14	20	14	20	16	20	17	74
	Persentase %	65		70		70		80		85		
2	Promosi Kesehatan	13	10	13	10	13	10	13	11	13	11	79,98
	Persentase %	76,9		76,9		76,9		84,6		84,6		
3	P2P (Pencegahan Pengendalian Penyakit)	20	13	20	15	20	17	20	20	20	20	85
	Persentase %	65		75		85		100		100		
4	Program Pengobatan	10	6	10	8	10	9	10	10	10	10	86
	Persentase %	60		80		90		100		100		
5	Upaya Peningkatan Gizi	13	9	13	10	13	10	13	13	13	13	84,6
	Persentase %	69,2		76,9		76,9		100		100		
Rata-rata %		67,22		79,68		79,70		92,92		93,92		

Sumber : Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik, 2023

Keterangan :

T : Target Kerja

R : Realisasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase pencapaian target pada Pusekesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik lima tahun terakhir meningkat :

Rata-rata pencapaian target kerja pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik dalam lima tahun adalah, KIA(Kesehatan Ibu & Anak) sebanyak 74%, Promosi Kesehatan sebanyak 79,98% , P2P (Pencegahan Pengendalian Penyakit) sebanyak 85%, Program Pengobatan sebanyak 86%, Upaya Peningkatan Gizi sebanyak 84,6%.

Pengembangan jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan pelatihan pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Mauara Papalik dalam lima tahun terakhir pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan Pada Puskesmas
Bukit Idah Kecamatan Muara Papalik
Tahun 2018-2022

No	Bidang	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan (Orang)					Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Pelatihan
		2018	2019	2020	2021	2022	
1	Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan	7	3	3	3	6	22
2	Memberdayakan Masyarakat dan memberdayakan keluarga	1	1	5	-	-	7
3	Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama atau pelayanan kesehatan dasar	5	1	5	-	8	19
4	Membangun lingkungan sehat	1	1	-	-	-	2
5	Memperbaiki gizi masyarakat	1	-	-	1	-	2

Sumber : Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dan perkembangan pegawai di Puskesmas Bukit Indah

Kecamatan Mauara Papalik jumlah pegawai pada bidang Menggerakan pembangunan berwawasan kesehatan 22 orang, jumlah pegawai dalam bidang Memberdayakan Masyarakat dan memberdayakan keluarga 7 orang jumlah pegawai pada bidang Memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama atau pelayanan kesehatan dasar 19 orang, jumlah pegawai pada bidang Membangun lingkungan sehat 2 orang dan jumlah pegawai pada bidang Memperbaiki gizi masyarakat 2 orang.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan permasalahan yang ada bahwa di Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Mauara Papalik, masih adanya beberapa kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, yang meyangkut dalam jumlah pegawai yang diikutsertakan masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada.

Berdasarkan keterangan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan proposal Skripsi **“PENGARUH TRAINING & DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BUKIT INDAH KECAMATAN MUARA PAPALIK”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka ada beberapa permasalahan berkaitan dengan :

1. Jumlah pegawai yang diikut sertakan *Training* masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada.

2. Masih terdapat pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan target dan realisasi.

1.3 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana *Training, Development* dan kinerja pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik ?
- 2) Bagaimana pengaruh *Training* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik ?
- 3) Bagaimana pengaruh *Development* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik ?
- 4) Bagaimana pengaruh *Training & Development* terhadap kinerja ?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan *Training, Development* dan kinerja pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Training* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Development* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Training & Development* terhadap kinerja

1.5 Manfaat Penelitian

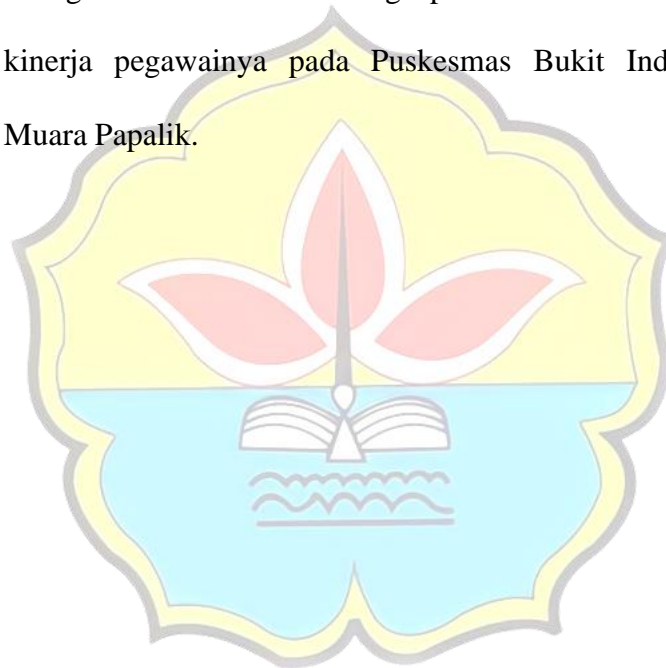
1) Manfaat Akademis

1. Menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia (MSDM).

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan bagi peneliti dengan masalah yang sama pada instansi yang berbeda.

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawainya pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *“To Manage”* yang berarti memimpin atau mengelola suatu aktivitas sekelompok manusia untuk mencapai sasaran yang sebenarnya sudah ditetapkan secara menyeluruh. Oleh karena itu bila dilihat dari segi perusahaan, sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung pada pelaksanaan dan pengelolaan manajemen perusahaan tersebut.

Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan mengatur setiap proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta mengontrol setiap proses yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Manajemen menurut (Andrew F. Sukula. dalam Hasibuan, 2014: 2-3) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas – aktivitas pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasi berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Manajemen menurut (Effendi, 2014: 5) merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau diinginkan oleh sebuah

organisasi baik organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya.

Manajemen menurut Effendi (2014 : 2) adalah yang menyangkut perencanaan, personalia, pengarahan dan pengawasan dimana anggota organisasi bekerjasama untuk mencapai tujuan (goal) organisasi.

Manajemen dalam buku (Handoko, 2011: 8) menurut Stoner adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut (Nawawi, 2012 :23) adalah suatu proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam pengelolaan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan.

Jadi manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan, 2013 :10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Umar, 2013:20) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sutrisno, 2012:6) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Malayu S.P. Hasibuan. 2011:10)

Sedangkan menurut (Kaswan, 2012:6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. Manajemen Sumber Daya Manusia menangani Sumber Daya Manusia yaitu orang-orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Adapun fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Fungsi ini meliputi analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2. Pengembangan Tenaga Kerja

Adanya pengembangan tenaga kerja baik melalui pendidikan dan latihan, promosi maupun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk

memberikan kinerja yang lebih baik sehingga dalam penilaian prestasi kerjadapat maksimal.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka ini juga berdampak pada pemberian kompensasi.

4. Pemberian Kompensasi

Fungsi ini meliputi kegiatan pemberian atas balas jasa karyawan dapat berupa *financial* maupun *non financial*. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan juga menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang kepuasan kerja karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

6. Pemberhentian

Istilah pemberhentian atau separation adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun atau sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

2.1.3 Konsep Training

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Kasmir, 2016 : 126).

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. (Handoko, 2012:104).

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:19).

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan pengembangan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi posisi yang ada dalam rekrutmen. (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:110).

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera. (Chan, 2010).

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar seseorang semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada seseorang sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan maupun organisasi tersebut.

1. Keuntungan *Training*

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. (Kasmir, 2016 : 128) mengemukakan keuntungan pelatihan baik bagi karyawan maupun perusahaan, yaitu :

1. Akan memiliki kemampuan, Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain setelah mengikuti pelatihan, kemampuan karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya. Demikian pula bagi perusahaan akan memberikan keuntungan memiliki karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sempurna.

2. Sikap dan mental karyawan, artinya dalam pelatihan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya.
3. Kerja sama, artinya di lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai
4. Disiplin kerja, artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam.
5. Perilaku karyawan, artinya pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.
6. Jenjang karier, artinya dengan melalui pelatihan karyawan akan menentukan jenjang kariernya kedepan. Karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.
7. Loyalitas dan rasa memiliki, artinya dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan karyawan kepada perusahaan.
8. Pengetahuan baru, artinya didalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh karyawan.

2. Tujuan *Training*

Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan

terhadap terhadap perusahaan. Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawannya dapat:

1. Menambah pengetahuan baru, artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya.
2. Mengasah kemampuan karyawan, artinya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
3. Meningkatkan keterampilan, artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab, artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
5. Meningkatkan ketaatan, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah diterapkan perusahaan.
6. Meningkatkan rasa percaya diri, artinya rasa percaya karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.
7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan, artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.
8. Memberikan motivasi kerja, artinya dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.
9. Menambah loyalitas, artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turn over karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja, artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.
11. Memahami budaya perusahaan, artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.
12. Membentuk team work, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan(satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

3. Manfaat *Training*

Di samping keuntungan mengikuti pelatihan terdapat pula manfaat lain yang dapat diperoleh dengan adanya pelatihan. (Kasmir, 2016 : 133) Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan karier, artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya ke depan lebih baik.
2. Kompensasi, maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik.
3. Alat negosiasi, artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.
4. Memiliki kepuasan tersendiri, artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.

5. *Refresing*, artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan. Terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini.

4. Metode Pelatihan

Pelatihan bisa dilakukan dengan banyak cara, berikut beberapa metode pelatihan menurut (Subekhi & Jauhar, 2012 : 87):

1. *On the job Training* adalah para peserta latihan bekerja di tempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode tersebut dibedakan dalam dua cara, Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekkannya. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.
2. *Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
3. *Demonstration and example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, di mana

metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya, bahkan jika perlu boleh dipraktekkan.

4. *Simulation* merupakan situasi atau pekerjaan ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
5. *Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan untuk mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
6. *Classroom methods* adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar. Metode studi kasus yaitu pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan. Role playing yaitu beberapa peserta ditunjuk 13 untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan. Metode diskusi yaitu dilakukan dengan melatih peserta untuk berani berpendapat dan meyakinkan orang lain akan pendapatnya. Metode seminar yaitu bertujuan melatih peserta mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.
7. *Lecture* (ceramah atau kuliah) adalah metode yang diberikan peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatat serta mempresentasikan.
8. *Conference* (rapat) adalah pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dengan mengemukakan ide dan sarannya untuk memecahkan masalah tersebut.

9. *Programmed instruction* adalah peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram. Program ini meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

5. Indikator *Training*

Indikator- indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013 : 62)

diantaranya :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihannya yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.1.4 Konsep *Development*

Pengertian *Development* Pengembangan adalah upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang (Kaswan, 2013 : 2-3).

Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, di mana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis (Sedarmayanti, 2017 : 7). Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan

pekerjaannya, dan karyawan lamasupaya mereka lebih memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill*.

Sedangkan menurut (Handoko, 2014) pengembangan karyawan dilakukan untuk menutup antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Disamping itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.

Menurut (Handoko, 2010:126) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya.

Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (Mangkunegara, 2010:56).

1. Tujuan *Development*

Pengembangan karyawan yang dilakukan secara benar akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai atau sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan karyawan itu sendiri. Berikut ini tujuan pengembangan karyawan menurut (Kasmir, 2016 : 141) :

1. Menggali bakat yang terpendam, maksudnya setiap karyawan memiliki bakatbakat tertentu yang belum dikembangkan.
2. Penyegaran kembali, maksudnya menyegarkan Kembali semangat kerja dan meningkatkan rasa percaya diri yang makin menurun.
3. Memperbaiki kinerja karyawan, maksudnya jika semula kinerja karyawan terus menurun dengan berbagai sebab, maka dengan mengikuti pengembangan karyawan, kinerjanya diharapkan akan meningkat.
4. Meningkatkan motivasi kerja, maksudnya motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan makin lemah. Dengan mengikuti pengembangan karyawan, maka diharapkan motivasinya kembali bangkit dan menguat.
5. Meningkatkan kegairahan dalam bekerja, maksudnya selama bekerja karyawan kurang bergairah dalam bekerja dan tentuhal ini sangat tidak di inginkan. Dengan mengikuti pengembangan diharapkan karyawan kembalibergairah bekerja dan tidak loyo untuk mengerjakan pekerjaannya.

6. Meningkatkan semangat kerja, maksudnya dengan mengikuti pengembangan karyawan diharapkan timbul semangat baru untuk bekerja.
7. Kebutuhan promosi dan rotasi/mutasi karyawan, maksudnya pengembangan karyawan dapat digunakan untuk menentukan promosi karyawan ke jenjang yang lebih tinggi.
8. Meningkatkan rasa kebersamaan, maksudnya dengan mengikuti pengembangan karyawan otomatis akan timbul rasa kebersamaan dan kerja sama yang baik antar karyawan.
9. Dan tujuan lainnya, jadi dengan mengikuti pengembangan karyawan banyak manfaat yang diperoleh, bagi perusahaan. Manfaat pengembangan karyawan juga akan menjadikan karyawan makin menjadi lebih professional dibidangnya

2. Program Pengembangan Karyawan

Program pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan berbeda satu sama lainnya. Dalam praktiknya program pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui :

1. Mengikuti pendidikan, artinya melalui pendidikan dengan paket paket khusus yang diberikan oleh lembaga pendidikan yang memang berpengalaman dibidangnya.
2. Transfer antar bagian, merupakan pengembangan untuk karyawan yang sudah menempati suatu bagian terlalu lama. Tujuannya adalah agar

karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya yang hanya disatu tempat.

3. Promosi ke suatu jabatan, artinya dengan cara memindahkan karyawan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan.

3. Indikator-indikator yang mempengaruhi *Development*

Menurut (Marwansyah, 2016 : 156) ada sejumlah indikator yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan manajemen puncak yang dimaksud adalah dorongan yang diberikan oleh manajer kepada bawahannya yang bersifat konkrit dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Dukungan itu harus diwujudkan dalam bentuk pemberian pelatihan atau pengembangan terhadap karyawan.

2. Gaya Belajar

Gaya belajar yang dimaksud adalah jenis pembelajaran yang akan diberikan terhadap karyawan tersebut.

3. Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi tidak hanya memberikan dampak terhadap identifikasi pengembangan SDM tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada seluruh

karyawan, sehingga memudahkan manager lini dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5 Konsep Kinerja

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2012:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2009:53) menyebutkan kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Sedangkan (Kaswan, 2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

(Moehariono, 2012:95) mengatakan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Menurut (Rivai Dan Basri, 2014 : 14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawan dengan hasil seperti yang diharapkan.

Manajemen kinerja menurut (Sutrisno, 2011:28) pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal berikut:

1. Fungsi pokok pekerjaan bawahan.
 2. Bagaimanakah pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan.
 3. Pengertian efektif dan berhasil dalam pelaksanaan pekerjaan.
 4. Bagaimanakah bawahan dapat bekerjasama dengan atasan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.
 5. Bagaimanakah mengukur efektivitas kinerja bawahan.
 6. Berbagai hambatan efektivitas dan apakah alternatif cara untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.
1. Indikator-indikator yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyebutkan bahawa indicator kinerja karyawan, yaitu :

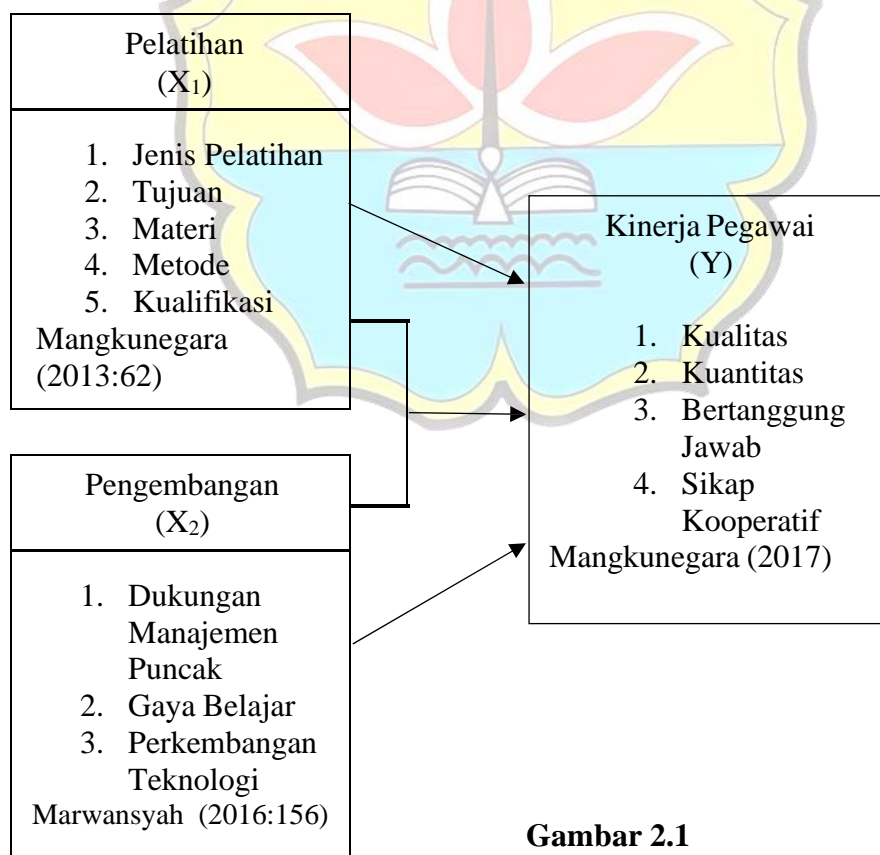
1. Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
2. Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.

Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Tanggung jawab mencerminkan sikap dapat tidaknya diandalkan seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
4. Sikap kooperatif mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sesame dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memahami keterangan diatas maka disusunlah dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kajian teori dan perumusan masalah, serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga *Training & Development* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas bukit indah kecamatan muara papalik .

1. Diduga *Training, Development* dan kinerja pada puskesmas baik dan tinggi.
2. Diduga *Training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Diduga *Development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4. Metodologi Penelitian

2.4.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode digunakan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut (Umar, 2013:23) metode deskriptif kuantitatif adalah menyelidiki keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah menggunakan teori – teori yang dipelajari dan konsep-konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan, seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2010:80).

2.4.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan dan individu) yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh

pegawai yang ada di Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik sebanyak 43 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Kuisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia 1-5 (menggunakan skala Likert Format lima jawaban). Dimana :

Nilai 5 = Sangat Setuju

Nilai 4 = Setuju

Nilai 3 = Cukup Setuju

Nilai 2 = Tidak Setuju

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

Responden diharuskan mengisi pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti, sementara itu peneliti bertugas menerangkan pertanyaan yang ada pada kuisioner yang kurang dimengerti oleh responden.

2.4.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Peneliti menggunakan data primer yang dapat diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang bersangkutan langsung. Dalam pengumpulan data peneliti mengadakan survey dan wawancara langsung dengan pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik mengenai variabel yang diteliti.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dari penelitian ini bersumber dari :

1. Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.

2. Kuisisioner dari responden Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik. Kuisisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup, dimana alternatif jawabannya telah tersedia. Alternatif jawabannya berupa skor 1-5(menggunakan skala *likert format* lima jawaban). Responden diharuskan mengisi jawaban yang telah disediakan oleh peneliti, sementara peneliti bertugas menjelaskan dalam kuisisioner yang kurang dimengerti responden.

2.4.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi metode yang digunakan oleh peneliti adalah survey atau kuisisioner. Kuisisioner adalah cara untuk mengumpulkan data dimana peneliti membuat angket dan menggunakannya sebagai alat pengumpulan data yang utama.

2.4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara atau metode untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum.

2.4.5.1 Analisis Deskriptif

Pengukuran masing-masing indikator *Training* , *Development* dan kinerja pegawai diatas dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan nilai interval skala pengukuran untuk setiap dimensi dapat dicari dengan menghitung interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 43 \\ &= 43\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 43 \\ &= 215\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut: Rentang skala = $\frac{n(m-1)}{M}$

M

Dimana :

n = Jumlah Sampel
m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{43(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 34,4$$

Maka :

43 – 77,3 = Sangat Tidak Setuju/Tinggi
77,4 – 111,7 = Tidak Setuju/Tinggi
111,8 – 146,2 = Cukup Setuju/Tinggi
146,3 – 180,7 = Setuju/Tinggi
180,8 – 215 = Sangat Setuju/Tinggi

Cara menghitung kuisioner penelitian, selanjutnya harus mendapatkan hasil interpretasi. Penilaiannya dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden, maka } 5 \times 43 = 215$$

$$X = \text{skor terendah} \times \text{jumlah responden, maka } 1 \times 43 = 43$$

Kemudian setelah diperoleh total skor, maka perhitungan hasilnya menjadi:

$$\text{Rumus indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{Y} \times 100$$

Namun sebelum memasukkan pada rumus, perlu diketahui dulu interval dan interpretasi persen untuk mengetahui penilaian menggunakan metode

interval skor persen (I), caranya sebagai berikut:

$$I = \frac{100}{\text{Total skor}}$$

$$\text{Maka, } \frac{100}{5} = 20$$

Hasil (I) = 20, merupakan interval jarak 0% sampai 100%

Jadi, didapatkan kriteria interpretasi skor berdasarkan interval yang sudah dicari tersebut, yaitu:

0% - 19,99% = Sangat Tidak Baik
20% - 39,99% = Tidak Baik
40% - 59,99% = Cukup Baik
60% - 79,99% = Baik
80% - 100% = Sangat Baik

Penyelesaian akhirnya menjadi:

$$\frac{\text{Total skor}}{Y} \times 100$$

2.4.5.2 Analisis Verifikatif

Metode verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk mneguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2015:36).

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Training*

X_2 = *Development*

E = *Random Error*

2.4.6 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan konsep dasar untuk menetapkan statistik uji mana yang diperlukan, apakah uji menggunakan statistik parametik atau non parametik. Uji prasyarat diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis.

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut (Sugiyono, 2017 : 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut (Sugiyono, 2018:268) adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias.

Uji reliabilitas Cronbach Alpha (α) digunakan dalam penelitian ini dan dihitung dengan perangkat lunak statistic SPSS versi 20.0. jika α Cronbach $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan hasilnya adalah reliabel (Ghozali,2011).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali, 2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis Grafik

Analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut:

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan ataupun tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram hal ini tidak menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik non-parametrik Uji Kolmogorof-Smirnov (KS)

Menurut (Suliyanto, 2011: 75) dasar pengambilan keputusan dari analisis ini apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagai berikut:

1. Apabila nilai Sig > alpha maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Apabila nilai Sig < alpha maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

4. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:105) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (bebas). Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variable ini tidak ortogonal. Variable ortogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar semua variable independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1, batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. 1. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variable independen dalam regresi. 2. Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antara variable independen dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2017: 49). Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Uji hipotesis terdiri dari :

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan variabel independent *Training* (X_1) dan *Development* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

kinerja pegawai (Y). rumus yang digunakan adalah dengan kriteria sebagai berikut :

1. Menghitung F tabel (Sarwono 2012:190) menggunakan ketentuan sebagai berikut $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF) = $n - k - 1$ atau $43 - 2 - 1 = 40$; dan denominator, jumlah variabel - 3 atau $43 - 3 = 40$ Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar 3,23.

2. Kriteria Keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dimana terdapat pengaruh *Training* (X_1) dan *Development* (X_2) terhadap kinerja (Y).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak dimana tidak terdapat pengaruh *Training* (X_1) dan *Development* (X_2)

2. Uji Korelasi

Analisis korelasi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel X_1 (*Training*) dan X_2 (*Development*) dan Y (kinerja pegawai)

Rumus yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK(\text{Reg})}{\sum Y^2}$$

R^2 = koefisien korelasi ganda

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat total korelasi dalam bentuk deviasi

Berdasarkan nilai R yang diperoleh maka dapat dihubungkan -
 $1 < R < 1$ dan harga untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut :

Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan Y semua positif sempurna.

Apabila $R = -1$ artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan Y semua negatif sempurna.

Apabila $R = 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Apabila R berada diantara -1 dan 1 maka tanda negative (-) menyatakan adanya korelasi tidak langsung atau korelasi negatif. Dan tanda positif (+) menyatakan adanya korelasi langsung atau korelasi positif.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3. Uji Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalihkan r^2 dengan 100.

2.4.8. Operasional Variabel

Oprasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau suatu pengembangan dengan memberikan arti penting atau menentukan suatu tindakan. dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu *Training* (X_1) dan *Development* (X_2) sebagai variabel independent serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Pelatihan (X_1)	Menyatakan bahwa suatu proses pelatihan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Prabu Mangkunegara (2013:44)	1. Jenis pelatihan	1. Kegiatan yang diberikan 2. Etika kerja bagi pegawai	Ordinal
		2. Tujuan pelatihan	1. Jelas dan mudah dimengerti oleh peserta 2. Dapat dicapai oleh peserta pelatihan	
		3. Materi	1. manfaat bagi pekerjaan 2. sesuai kebutuhan peserta	
		4. Metode pelatihan	1. menyenangkan bagi peserta pelatihan 2. mudah diikuti peserta pelatihan	
		5. Kualifikasi peserta	1. Kualifikasi sebagai karyawan tetap	

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Pengembangan karir (X ₂)	Pengembangan karir merupakan kegiatan – kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Marwansyah (2012:223)	1. Dukungan manajemen puncak	1. Dorongan yang diberikan atasan kepada bawahan 2. Dukungan pemberian pelatihan	Ordinal
		2. Gaya belajar	1. Pemebelajaran yang akan diberikan kepada pegawai 2. Teknik pembelajaran yang diberikan	
		3. Perkembangan teknologi	1. Metode pengembangan yang dipilih 2. Menpermudah melaksanakan tugas	
Kinerja karyawan (Y)	kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017)	1. Kualitas kerja	1. Pelayanan kepada customer 2. Ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		2. Kuantitas kerja	1. Penambahan nilai fisik 2. Peningkatan volume jumlah kegiatan	
		3. Tanggung jawab	1. Inisiatif dalam bekerja 2. Menyelsaika pekerjaan yang dibebankan kepadanya	
		4. Sikap kooperatif	1. Menunjukkan tinggi kerja sama 2. Tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu	

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Puskesmas Bukit Indah

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan pelayanan kesehatan dengan menyelenggarakan upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan yang harus selalu menerapkan azas penyelenggaraan puskesmas serta terpadu yaitu : azas pertanggung jawaban wilayah. Pemberdayaan masyarakat, keterpaduan dan rujukan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan pelayanan Kesehatan maka perlunya disusun laporan tahunan berdasarkan Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM), pada tingkat puskesmas dimana setiap program yang akan dijalankan diharapkan akan mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil pencapaian akan tergambar dalam laporan tahunan yang berdasarkan Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Pada tahun 1992 berdirinya puskesmas yang ada di Desa Bukit Indah. Puskesmas Bukit Indah terletak di Jalan Lintas Timur Kecamatan Muara Papalik Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berjarak sekitar 160 KM dari Kuala Tungkal dan 115 KM dari Jambi. Batas- batas wilayah Puskesmas sebelah utara dengan kecamatan Tebing Tinggi, sebelah selatan berbatasan

Kabupaten Tebo, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Muaro Jambi, sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Merlung.

Puskesmas Bukit Indah merupakan salah satu dari 16 (Enam Belas) Puskesmas yang terdapat di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

3.2. Visi dan Misi Puskesmas

Strategi dan kebijakan yang diambil dalam mengolah dan mengembangkan suatu instansi tidak lepas dari visi dan misi yang diterapkan oleh puskesmas.

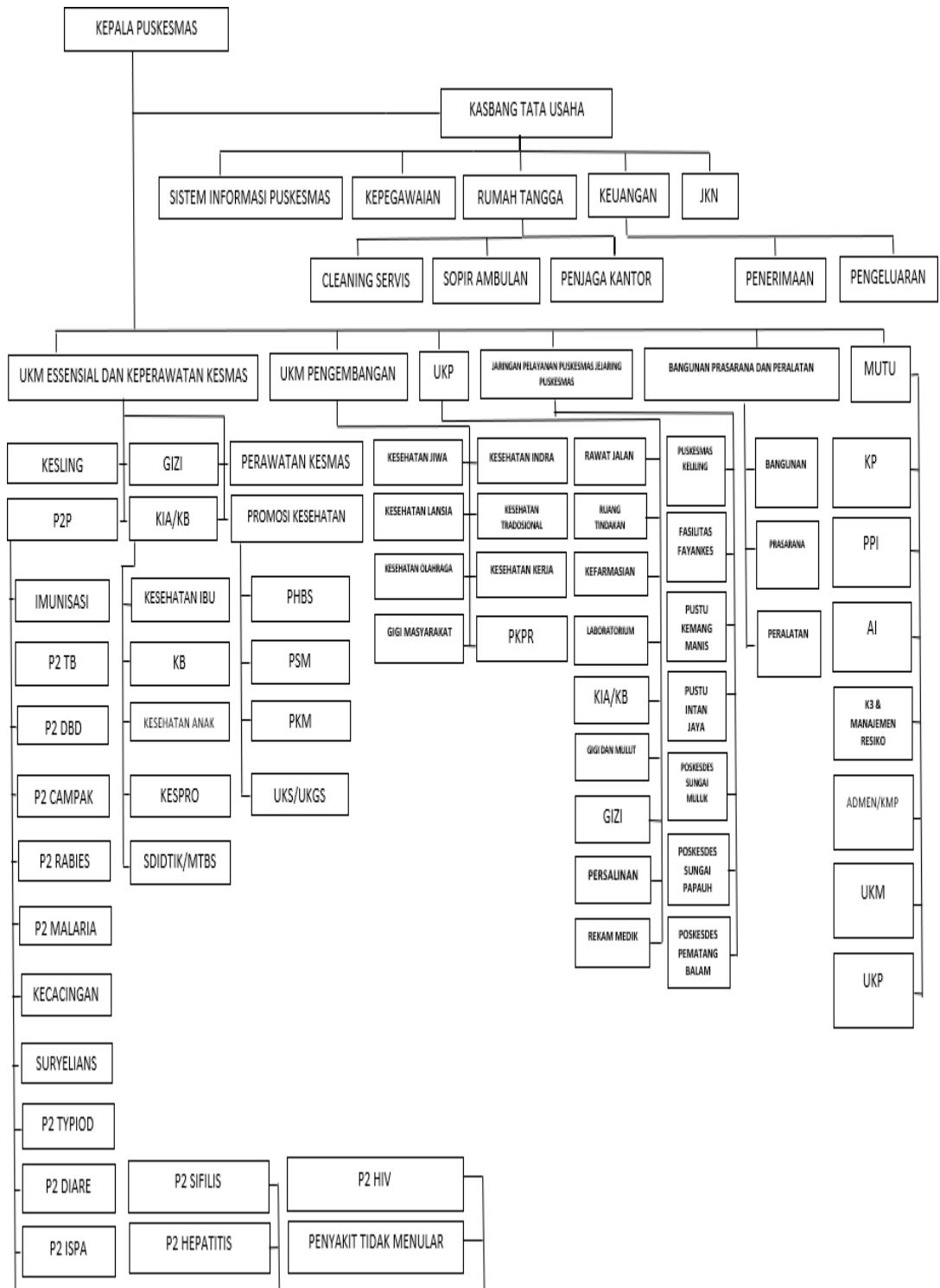
1. Visi

Mewujudkan Masyarakat Sehat, Mandiri Dan Bermutu Kecamatan Muara Papalik Di Wilayah Kerja Puskesmas Bukit Indah.

2. Misi

1. Terwujudnya pelayanan Kesehatan masyarakat dan perorangan yang bermutu, terjangkau serta mengutamakan pada upaya promotif (promosi) dan upaya preventif (pencegahan).
2. Terwujudnya peran serta aktif masyarakat dalam bidang Kesehatan.
3. Terwujudnya tata kelola Puskesmas yang baik melalui manajemen professional, akuntabel, efektif dan efisiensi.

3.3 Struktur Organisasi



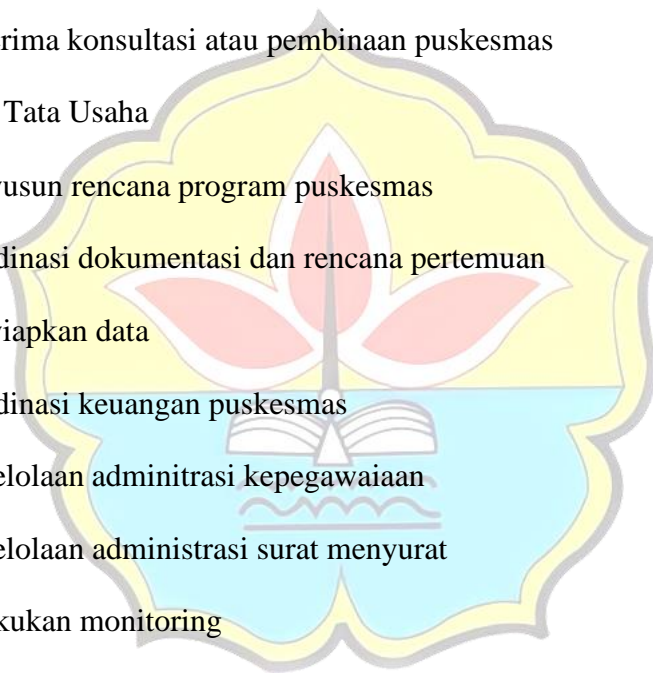
Gambar 3.1
Struktur Organisasi

Adapun tugas dan tanggung jawab pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepala Puskesmas

- Mengikuti pertemuan rapat
- Pelatihan
- Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan manajemen puskesmas
- Melakukan koordinasi lintas program atau sektor
- Melakukan supervisi program
- Menerima konsultasi atau pembinaan puskesmas

2. Ka. Subag Tata Usaha

- 
- Menyusun rencana program puskesmas
 - Koordinasi dokumentasi dan rencana pertemuan
 - Menyiapkan data
 - Koordinasi keuangan puskesmas
 - Pengelolaan administrasi kepegawaian
 - Pengelolaan administrasi surat menyurat
 - Melakukan monitoring
 - Melakukan koordinasi program
 - Koordinasi pelaksanaan lokakarya mini
 - Koordinasi penyusunan format dan rencana supervise program
 - Koordinasi pencatatan dan pelaporan

3. Sistem Informasi puskesmas

- Menyusun rencana kegiatan SP2TP berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- Melaksanakan pengelolaan SP2TP sesuai dengan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Mengevaluasi hasil kegiatan SP2TP secara keseluruhan.
- Membuat catatan dan laporan kegiatan dibidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawab kepada atasan.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4. Kepegawaian

- Membuat laporan kepegawaian
- Mengetik DP3 yang sudah di isi nilai oleh atasan langsung
- Mendata dan mengarsipkan file pegawai
- Mengusulka cuti dan kenaikan pegawai
- Mengusulkan tunjangan pegawai
- Merekap absensi
- Membuat absensi
- Membuat perencanaan untuk pengembangan kualitas SDM staf puskesmas
- Menyusun daftar dengan persetujuan kepala puskesmas

5. Rumah Tangga

- Menyusun rencana kegiatan logistik berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- Melaksanakan pengelolaan logistik sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Mengatur susunan petugas supir dan cleaning servis serta pelaksanaannya.
- Mengevaluasi hasil kegiatan logistik secara keseluruhan.
- Membuat catatan dan laporan kegiatan dibidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

6. Keuangan

- Melakukan perencanaan keuangan
- Merealisasikan keuangan
- Membuat pembekuan atau penutupan kas
- Mengambil gaji dan dana operasional serta yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai
- Pencatatan dan pelaporan
- Membuat daftar gaji
- Menerima setoran dan masing – masing unit pelayanan
- Mengkoordinisir bendahara-bendahara di puskesmas
- Melakukan setoran perda ke kas daerah

7. Jaminana Kesehatan Nasional

- Melaksanakan kegiatan keuangan BPJS sesuai dengan perencanaan hasil dari lokakarya mini Puskesmas.
- Mengelola dana JKN sesuai dengan petunjuk teknis JKN secara bertanggung jawab.
- Melaporkan realisasi belanja dana JKN Kota pada Instansi yang berwenang.
- Ikut serta dalam penyusunan RKA dan DPA untuk penganggaran perencanaan Puskesmas.

8. UKM Pengembangan

- Upaya kesehatan ibu dan anak
- Upaya kesehatan gizi
- Upaya kesehatan sekolah
- Upaya kesehatan usia lanjut
- Upaya kesehatan kerja
- Upaya kesehatan jiwa
- Upaya kesehatan pembinaan
- Upaya kesehatan pemberdayaan dan jaminan kesehatan

9. Gizi KIA/KB

- Melaksanakan pelayanan gizi
- Mengajak cara pengisian dan menggunakan KMS
- Pemberian vitamin
- Menjalankan program KB

- Membuat pencatatan dan pelaporan

10. Kesling

- Menyusun rencana program puskesmas
- Melakukan evaluasi
- Melakukan supervisi program
- Membuat pencatatan dan pelaporan

11. UKM Essensial Dan Keperawatan Kesmas

- Menyusun perencanaan dan evaluasi kegiatan diunit P2m
- Mengkoordinasi dan berperan aktif terhadap kegiatan unitnya
- Ikut serta aktif mencegah dan mengawasi terjadinya peningkatan kasus penyakit penul setrta menindak lanjut terjadinya KI.B

12. KIA/KB

- Melaksanakan pelayanan kesehatan ini, anak dan KB
- Mempersiapkan kelengkapan pelayanan di ruang KIA
- Mepersiapkan kelengkapan pelayanan di klinik KB

13. Rawat Jalan

- Untuk memudahkan pasien mendapatkan pelayanan kesehatan
- Untuk mempermudah diagnosis pasien dan perencanaan terapi
- Untuk mempermudah pengobatan
- Untuk mempercepat penyembuhan penyakit pasien
- Untuk memenuhi kebutuhan pasien

14. Penanganan Gawat Darurat

- Melaksanakan pelayanan gawat darurat

- Mengkoordinir kegiatan P3K
- Mempersiapkan semua kebutuhan
- Melaksanakan sterilisasi alat dan bahan medis
- Melaksanakan pemeriksaan
- Bertanggung jawab atas pemeliharaan alat medis

15. Jaringan Pelayanan Puskesmas Jejaring Puskesmas

- Melaksanakan pelayanan kesehatan
- Menggerakkan, menegmbangkan dan membina derajat kesehatan masyarakat diwilayahnya
- Membantu upaya masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan
- Pencatatan dan pelaporan
- Perpanjang tangan seluruh program di puskesmas

16. Mutu

- Menyusun Kebijakan dan strategi Manajemen Mutu.
- Menyusun Program indikator Mutu.
- Melakukan koordinasi dengan tim terkait dalam penyusunan program peningkatan mutu
- Memantau pelaksanaan seluruh program peningkatan mutu.
- Mengevaluasi pelaksanaan seluruh program peningkatan mutu.
- Mensosialisasikan hasil pencapaian program peningkatan mutu.
- Melaksanakan kegiatan rapat Tinjauan Manajemen.
- Memfasilitasi tindak lanjut hasil rekomendasi.

- Melakukan koordinasi tentang program *patient safety* dengan tim terkait dalam pembuatan RCA dan FMEA.
- Memfasilitasi kegiatan terkait penyelenggaraan pengembangan, inovasi dan kendali mutu.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini menyajikan temuan hasil kajian hubungan antara *Training* dan *Development* dan kinerja karyawan pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik. Kuisisioner yang telah diisi oleh 43 responden yaitu pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menjadi data primer untuk penelitian ini. Peneliti menggunakan metode kuisisioner untuk memperoleh data.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah seluruh responden yang menjadi pegawai pada tahun 2022 sebsanyak 43 orang. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
Laki-laki	16	37,2
Perempuan	27	62,8
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan komposisi yaitu sebanyak 62,8% sedangkan yang laki-laki 37,2%.

2) Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
20 – 29	15	34,9
30 – 39	23	53,5
40 – 49	4	9,3
50 – 59	1	2,3
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 30 – 39 Tahun yaitu 53,5%, 20 – 29 Tahun yaitu 34,9%, 40 – 49 Tahun yaitu 9,3% dan 50 – 59 Tahun 2,3%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
SLTA	0	0
D3	25	58,1
S1	17	39,5
S2	1	2,3
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa responden memiliki Pendidikan terbanyak adalah D3 yaitu sebanyak 58,1%, S1 39,5%, S2 2,3 % dan SLTA 0%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
<1	0	0
1 - 2	4	9,3
3 - 4	12	27,9
>5	27	62,8
Jumlah	43	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden diketahui bahwa responden memiliki masa kerja terbanyak >5 tahun yaitu sebanyak 62,8%, 3 – 4 tahun 27,9%, 1 – 2 tahun 9,3% dan <1 tahun 0%.

4.1.2 Analisis Deskriptif

1) Analisis *Training* Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan

Muara Papalik

a. Jenis Pelatihan

Adapun hasil jawaban responden terhadap jenis pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Indikator Jenis Pelatihan

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Kegiatan yang diberikan sesuai kebutuhan	2	8	9	15	9	43		Setuju
	2	16	27	60	45		150	
Setelah dilakukan pelatihan ada peningkatan etika kerja	2	11	11	15	4	43		Cukup Setuju
	2	22	33	60	20		137	
Jumlah							287	
Rata-rata							143,5	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Jenis pelatihan tersebut berada pada skor 143,5 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

b. Tujuan Pelatihan

Adapun hasil jawaban responden terhadap Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Indikator Jenis Pelatihan

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Materi yang diberikan mudah dimengerti oleh peserta	2	7	5	19	10	43		Setuju
	2	14	15	76	50		157	
Setelah pelatihan, peserta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat	2	6	4	19	12	43		Setuju
	2	12	12	76	60		162	
Jumlah							319	
Rata-rata							159,5	setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskemas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Tujuan pelatihan tersebut berada pada skor 159,5 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

c. Materi

Adapun hasil jawaban responden terhadap Materi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskripsi Indikator Materi

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Materi pelatihan bermanfaat menunjang pekerjaan	1	5	9	17	11	43		Setuju
	1	10	27	68	55		161	
Pelatihan sesuai dengan kebutuhan	1	6	8	17	11	43		Setuju
	1	12	24	68	55		160	
Jumlah							321	
Rata-rata							160,5	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Materi pelatihan tersebut berada pada skor 160,5 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

d. Metode Pelatihan

Adapun hasil jawaban responden terhadap Metode pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Deskripsi Indikator Metode

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Metode pelatihan menyenangkan bagi peserta	1	7	8	16	11	43		Setuju
	1	14	24	64	55		158	
Metode pelatihan mudah diikuti peserta	1	9	9	14	10	43		Setuju
	1	18	27	56	50		152	
Jumlah							310	
Rata-rata							155	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskemas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Metode pelatihan tersebut berada pada skor 155 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

e. Kualifikasi Peserta

Adapun hasil jawaban responden terhadap kualifikasi peserta adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi Indikator kualifikasi Peserta

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Peserta yang mengikuti karyawan tetap	1	5	4	19	14	43		Setuju
	1	10	12	76	169		169	
Jumlah							169	
Rata-rata							169	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai kualifikasi peserta tersebut berada pada skor 169 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Reponden Terhadap Indikator *Training*

No	Indikator	Skor	Keterangan
A. Jenis Pelatihan			
1.	Kegiatan yang diberikan sesuai kebutuhan	150	Setuju
2.	Setelah dilakukan pelatihan ada peningkatan etika kerja	137	Cukup Setuju
	Rata-rata	143,5	Setuju
B. Tujuan Pelatihan			
3.	Materi yang diberikan mudah dimengerti oleh peserta	157	Setuju
4.	Setelah pelatihan, peserta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat	162	Setuju
	Rata-rata	159,5	Setuju
C. Materi			
5.	Materi pelatihan bermanfaat menunjang pekerjaan	161	Setuju
6.	Pelatihan sesuai dengan kebutuhan	160	Setuju
	Rata-rata	160,5	Setuju
D. Metode Pelatihan			
7.	Metode pelatihan menyenangkan bagi peserta	158	Setuju
8.	Metode pelatihan mudah diikuti peserta	152	Setuju
	Rata-rata	155	Setuju
E. Kualifikasi Peserta			
9.	Peserta yang mengikuti karyawan tetap	169	Setuju
	Rata-rata	169	Setuju
Total		1406	
Rata-rata keseluruhan		787,5	
Rata-rata		157,5	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai *Training* berada pada skor 157,5 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

2) Analisis *Development* Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah

Kecamatan Muara Papalik

a. Dukungan manajemen puncak

Adapun hasil jawaban responden terhadap dukungan manajemen puncak adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Deskripsi Indikator Dukungan Manajemen Puncak

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka	2	5	12	16	8	43		Setuju
	2	10	36	64	40		152	
Pegawai mendapatkan dukungan untuk pelatihan	1	5	12	21	4	43		Setuju
	0	0	9	84	95		171	
Jumlah							323	
Rata-rata							161,5	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

menilai dukungan manajemen puncak tersebut berada pada skor 161,5 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

b. Gaya Belajar

Adapun hasil jawaban responden terhadap gaya belajar adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Deskripsi Indikator Gaya Belajar

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Perogram pelatihan membuat peserta mengengbang Kan karir	4	5	10	15	9	43		Setuju
	4	10	30	60	45		149	
Pembelajaran dapat mendorong perkembangan karir	2	4	11	18	8	43		Setuju
	2	8	33	72	40		155	
Jumlah							304	
Rata-rata							152	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Gaya Belajar tersebut berada pada skor 152 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

c. Perkembang Teknologi

Adapun hasil jawaban responden terhadap perkembangan teknologi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Deskripsi Indikator Perkembangan Teknologi

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Metode pengembangan sesuai harapan	1	5	9	26	2	43		Setuju
	1	10	27	94	10		142	
Perkembangan teknologi mempermudah pegawai bertugas	3	3	9	18	10	43		Setuju
	3	6	27	72	50		158	
Jumlah							300	
Rata-rata							150	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Perkembangan Teknologi tersebut berada pada skor 150 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

Tabel 4.14
Rekap Jawaban Reponden Terhadap Indikator *Development*

No	Indikator	Skor	Keterangan
A. Dukungan Manajemen Puncak			
1.	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka	152	Setuju
2.	Pegawai mendapatkan dukungan untuk pelatihan	171	Setuju
	Rata-rata	161,5	Setuju
B. Gaya Belajar			
3.	Perogram pelatihan membuat peserta mengengbang Kan karir	149	Setuju
4.	Pembelajaran dapat mendorong perkembangan karir	155	Setuju
	Rata-rata	152	Setuju
C. Perkembangan Teknologi			
5.	Metode pengembangan sesuai harapan	142	Setuju
6.	Perkembangan teknologi mempermudah pegawai bertugas	158	Setuju
	Rata-rata	150	Setuju
	Total	927	
	Rata-rata keseluruhan	463	
	Rata-rata	154,3	Setuju

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskemas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai *Development* berada pada skor 154,3 artinya dapat dikategorikan setuju karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

3) Analisis kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan

Muara Papalik

a. Kualitas Kerja

Adapun hasil jawaban responden terhadap kualitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Deskripsi Indikator Kualitas Kerja

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Peningkatan pelayanan sesuai standar kerja	0	0	13	17	13	43		Tinggi
	0	0	39	68	65		172	
Di butuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja	0	0	8	19	16	43		Tinggi
	0	0	24	76	80		180	
Jumlah							352	
Rata-rata							176	Tinggi

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskemas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Kualitas Kerja tersebut berada pada skor 176 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

b. Kuantitas Kerja

Adapun hasil jawaban responden terhadap kuantitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Deskripsi Indikator Kuantitas Kerja

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pekerjaan yang diberikan, kuantitas atau jumlahnya sesuai dengan kemampuan	0	0	13	21	10	43		Tinggi
	0	0	39	80	50		169	
Volume pencapaian sesuai dengan harapan	0	0	12	21	10	43		Tinggi
	0	0	36	84	50		170	
Jumlah							339	
Rata-rata							169,5	Tinggi

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Kuantitas Kerja tersebut berada pada skor 169,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

c. Tanggung Jawab

Adapun hasil jawaban responden terhadap dukungan manajemen puncak adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Deskripsi Indikator Tanggung Jawab

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
mampu mengambil keputusan secara efektif	0	0	11	21	11	43		Tinggi
	0	0	33	84	55		172	
Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	6	20	17	43		Sangat Tinggi
	0	0	18	80	85		183	
Jumlah							355	
Rata-rata							177,5	Tinggi

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Tanggung Jawab tersebut berada pada skor 177,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

d. Sikap Kooperatif

Adapun hasil jawaban responden terhadap sikap kooperatif adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Deskripsi Indikator Sikap Kooperatif

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Bekerja dengan kemampuan komunikasi	0	0	3	23	17	43		Tinggi

baik dengan rekan kerja								
	0	0	9	92	85		176	
Melaksanakan perintah kerja dengan baik	0	0	3	18	22	43		Sangat Tinggi
	0	0	9	72	110		191	
Jumlah							367	
Rata-rata							183,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Sikap Kooperatif tersebut berada pada skor 183,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 181 – 215,4.

Tabel 4.19
Rekap Jawaban Reponden Terhadap Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
A. Kualitas Kerja			
1.	Peningkatan pelayanan sesuai standar kerja	172	Tinggi
2.	Di butuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja	180	Tinggi
	Rata-rata	176	Tinggi
B. Kuantitas Kerja			
3.	Pekerjaan yang diberikan, kuantitas atau jumlahnya sesuai dengan kemampuan	169	Tinggi
4.	Volume pencapaian sesuai dengan harapan	170	Tinggi
	Rata-rata	169,5	Tinggi
C. Tanggung Jawab			
5.	mampu mengambil keputusan secara efektif	172	Tinggi
6.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	183	Sangat Tinggi
	Rata-rata	177,5	Tinggi

No	Indikator	Skor	Keterangan
D. Sikap Kooperatif			
7.	Bekerja dengan kemampuan komunikasi baik dengan rekan kerja	176	Tinggi
8.	Melaksanakan perintah kerja dengan baik	191	Sangat Tinggi
	Rata-rata	183,5	Sangat Tinggi
Total		1413	
Rata-rata keseluruhan		706,5	
Rata-rata		176,6	Tinggi

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai Kinerja berada pada skor 176,6 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 146,5 – 180,9.

4.1.3 Analisis Verifikatif

1) Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil estimasi pengaruh pengaruh *Training* (X_1) dan *Development* (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan computer program SPSS versi 20 diperoleh perhitungan sebgai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Cosntant)	531.926	360.369	
	Training	.350	.156	.400
	Development	.253	.151	.299

a. Dependent Variabel: kinerja

Berdasarkan tabel 4.20 di atas hasil uji regresi linear sederhana dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,350$ dan $X_2 = 0,253$, konstanta sebesar 531,962 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 531,962 + 0,350X_1 + 0,253 X_2 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi

b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Training

X₂ = Development

E = Random Error

2) Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah persamaan tersebut memenuhi syarat secara statistik, maka dilakukan asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Validitas

Tabel 4.21
Hasil Uji Validitas Training

No	Training	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,769	0,3008	Valid
2	Pertanyaan 2	0,719	0,3008	Valid
3	Pertanyaan 3	0,630	0,3008	Valid
4	Pertanyaan 4	0,800	0,3008	Valid
5	Pertanyaan 5	0,698	0,3008	Valid
6	Pertanyaan 6	0,821	0,3008	Valid
7	Pertanyaan 7	0,810	0,3008	Valid
8	Pertanyaan 8	0,748	0,3008	Valid
9	Pertanyaan 9	0,759	0,3008	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas *Development*

No	<i>Development</i>	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,563	0,3008	Valid
2	Pertanyaan 2	0,864	0,3008	Valid
3	Pertanyaan 3	0,809	0,3008	Valid
4	Pertanyaan 4	0,801	0,3008	Valid
5	Pertanyaan 5	0,848	0,3008	Valid
6	Pertanyaan 6	0,800	0,3008	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Kinerja	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,763	0,3008	Valid
2	Pertanyaan 2	0,826	0,3008	Valid
3	Pertanyaan 3	0,707	0,3008	Valid
4	Pertanyaan 4	0,637	0,3008	Valid
5	Pertanyaan 5	0,666	0,3008	Valid
6	Pertanyaan 6	0,759	0,3008	Valid
7	Pertanyaan 7	0,622	0,3008	Valid
8	Pertanyaan 8	0,583	0,3008	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Terlihat dari tabel di atas bahwa nilai *r* hitung setiap item untuk setiap item pernyataan lebih besar dari nilai *r* hitung atau *t* table dengan jumlah (*n*) 41 hasilnya adalah 0,3008, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item untuk setiap variabel adalah *Training*, *Development* dan Kinerja karyawan adalah valid. Jika nilai signifikan lebih besar dari *r* tabel dengan $df=N-K$, maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Penelitian ini menetapkan bahwa $df = 43-2 = 41$. Kemudian dilihat *r* tabel dengan *df* 41 dan taraf signifikansi 5% (0,05), menghasilkan *r* tabel = 0,3008. Tabel 2 menunjukkan bahwa , semua variable memiliki nilai $r > r$ table (0,3008).

2. Uji Reliabilitas

Sebagai indikator variabel atau konsep, reliabilitas dapat diukur melalui kuesioner. Jika jawaban responden terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu, dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas Cronbach Alpha (α) digunakan dalam penelitian ini dan dihitung dengan perangkat lunak statistik SPSS versi 20.0. jika alpha Cronbach $> 0,60$, maka dapat dinyatakan hasilnya adalah reliabel (Ghozali,2011).

Tabel 4.24
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Training</i>	0,922	Reliabel
2	<i>Development</i>	0,908	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,882	Reliabel

Sumber : data primer (diolah)

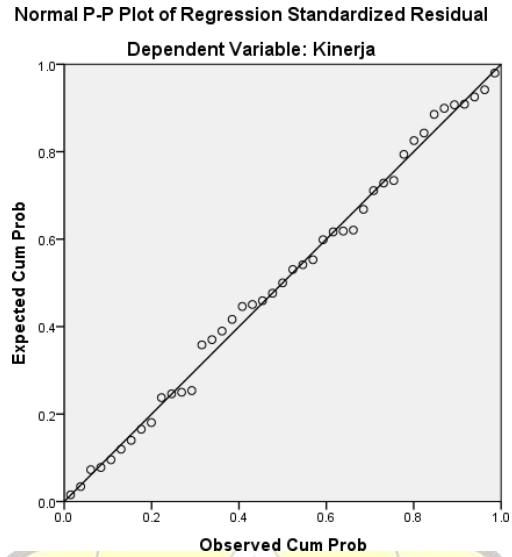
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel, semua item yang disajikan untuk faktor *Training*, *Development* dan Kinerja dianggap reliabel dengan nilai Cronbach Alpha.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali, 2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis grafik

Gambar 4.1
Hasil Analisis Grafik



Berdasarkan gambar 4.1 diatas, data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Tabel 4.25
Hasil Analisis Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	473.16450143
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.353
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig > alpha ($1,00 > 0,05$) maka nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:105) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (bebas). Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variable ini tidak orthogonal. Variable orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar semua variable independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model

regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1, batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. 1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variable independen dalam regresi. 2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat di simpulkan bahwa ada multikolinearitas antara variable independen dalam model regresi.

Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Training	.453	2.207
Development	.453	2.207

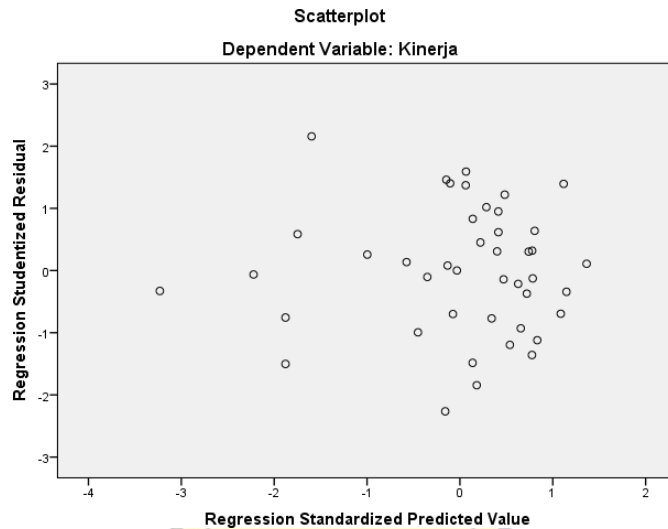
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.26 Di atas. Hasil pengujian diatas diketahui nilai VIF untuk semua variabel tersebut < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan Multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala Multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah hetrodekedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan

dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2017: 49).



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang teratur dan menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dalam model regresi ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga model regresi layak untuk variabel Training, Development dan Kinerja Pegawai.

3) Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.27
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7003162.521	2	3501581.260	14.895	.000 ^b
Residual	9403155.107	40	235078.878		
Total	16406317.628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Development, Training

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 14,895 dengan membandingkan Ftabel $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 40, didapat Ftabel sebesar 3,23. Fhitung lebih besar dari Ftabel ($14,895 > 3,23$) berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara Training dan Development secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara Training dan Development secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik Tahun 2018-2022.

b. Uji Korelasi

Tabel 4.28
Hasil Uji Korelasi

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.653 ^a	.427	.398

a. Predictors: (Constant), *Development*, *Training*

b. *Dependent Variable* : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.28 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel independent sebesar 0,653. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan *training* dan *development* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik Tahun 2018-2022 kuat yaitu 0,653.

c. Uji Determinasi

Tabel 4.29
Hasil Uji Determinasi

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.653 ^a	.427	.398

a. Predictors: (Constant), *Development*, *Training*

b. *Dependent Variable* : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.29 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,427 hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X_1 dan X_2 sebesar 42,7%. Jadi besarnya pengaruh *training* dan *development* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 42,7% sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.2. Analisis Dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif *Training, Development* Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan *Training, Development* Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilia dari responden jumlah pegawai, program kerja, pelatihan serta target dan pencapaian realisasi.

1. Analisis Deskripif *Training* Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis jumlah pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik dengan penilaian tertinggi ada pada dimensi kualifikasi peserta dengan indikator peserta yang mengikuti karyawan tetap dengan skor 169.

2. Analisis Deskripif *Development* Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis jumlah pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik dengan penilaian tertinggi ada pada dimensi dukungan manajemen puncak dengan indikator Pegawai mendapatkan dukungan untuk pelatihan dengan skor 171.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis jumlah pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik dengan penilaian tertinggi ada pada dimensi sikap kooperatif dengan indikator melaksanakan perintah kerja dengan baik dengan skor 191.

4.2.2 Analisis Verifikatif *Training, Development* Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

1. Secara Simultan

Training dan *Development* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan Ftabel $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 40, didapat Ftabel sebesar 3,23. Fhitung lebih besar dari Ftabel ($14,895 > 3,23$) berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara *Training* dan *Development* secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifika (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara *Training* dan *Development* secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik Tahun 2018-2022.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

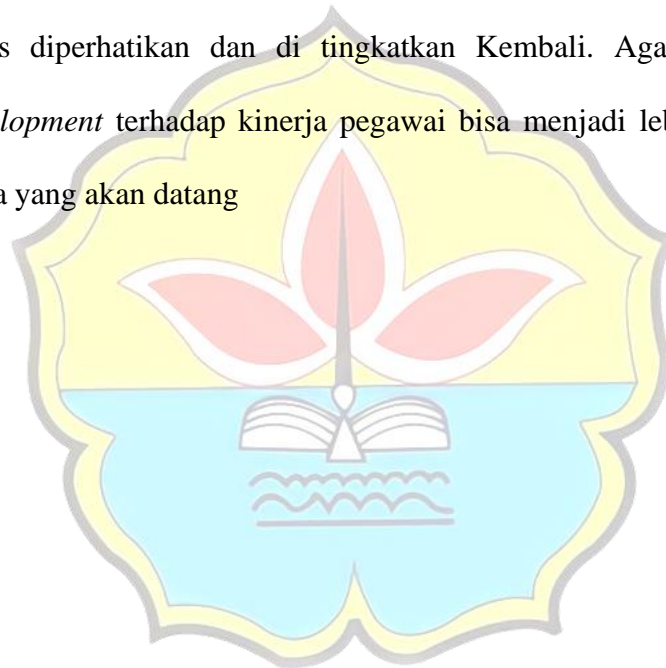
5.1. Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian pembahasan diatas :

1. *Training* pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik dengan skor rata-rata 157,5 dikategorikan setuju sedangkan *Development* pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai dengan skor rata-rata 154,3 dikategorikan setuju dan kinerja *Development* pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik menilai dengan skor rata-rata 176,6 dikategorikan tinggi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Training* dan *Development* secara bersama - sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik Tahun 2018-2022. Ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai koefisien korelasi adalah 0,653 yang berarti menunjukkan hubungna yang erat antra ketiga variabel.
3. Menurut temuan penelitian, *training dan development* mempengaruhi kinerja pegawai, semakin banyak pelatihan yang dilakukan, semakin baik kinerja pegawai di tempat kerja.

5.2. Saran

1. Salah satu kebutuhan pegawai adalah pemberian pelatihan yang dirasakan masih terbatas. Oleh karena itu pemerintah perlu memberikan pelatihan dan pembelajaran yang lebih terhadap pegawai instansi agar bisa memberikan prestasi yang lebih baik untuk Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik.
2. Untuk secara keseluruhan jenis pelatihan terhadap peningkatan etika kerja pegawai pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik harus diperhatikan dan di tingkatkan Kembali. Agar *training dan development* terhadap kinerja pegawai bisa menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang



DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Tetty. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Citra Books Indonesia: Sumatera Selatan.
- Ansvar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Bahrul Kirom. 2012. *Mengukur Kinerja Dan Kepuasan Konsumen*. Bandung : Pustaka Reka Cipta.
- Chan, Jnis Fisher. 2010. *ITraining Fundamental: Pfeiffer Essential Guides To Training Basics*. London: Pfeiffer.
- Effendi, Usman, 2014. *Asas Manajemen*. Rajawali pers: Jambi.
- Eka Rulianti Putri . 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKCDD)*. Tidak diterbitkan.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jogjakarta: BPFE.
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta.BPFF.
- Hasibuan, S.P. 2014. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indah Selfiani. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kaeryawan Pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi*. Tidak diterbitkan.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Kaswan. 2013. *Penelitian Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Cetakan Ke-2*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara., A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Maria Elisabeth Sianturi. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Imam Bonjol Medan*. Tidak diterbitkan.
- Nia Endah Setiyowati. 2022. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Psds Ksntor Camat Danau Teluk Kota Jambi*. Tidak diterbitkan.
- Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Pers: Yogyakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai Dan Basri. 2014. *manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : UGM.
- Rachmawati Kusdayah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V ANDI OFFSET: Yogyakarta.
- Sedemayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Kinerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subekhi, Ahmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Prestasi Pustaka Jakarta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Siti Yuniarti Sundari . 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Medan*. Tidak diterbitkan

Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Msdm Dan Perilaku Karyawan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.





KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Pegawai

Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

Dalam rangka Penyelesaian tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari maka ditengah-tengah kesibukan bapak/ibu kami mohon kesediaan waktu anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : David Kurniawan

NIM : 1900861201219

Judul Skripsi : Pengaruh *Training & Development* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bukit Indah Kecamatan Muara Papalik

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi atau jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan bapak/ibu. Atas perhatian dan bantuan yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 2023
Hormat saya,

David Kurniawan

DAFTAR PERTANYAAN

Karakteristik Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Umur : 20 – 29 Tahun 40 – 49 Tahun

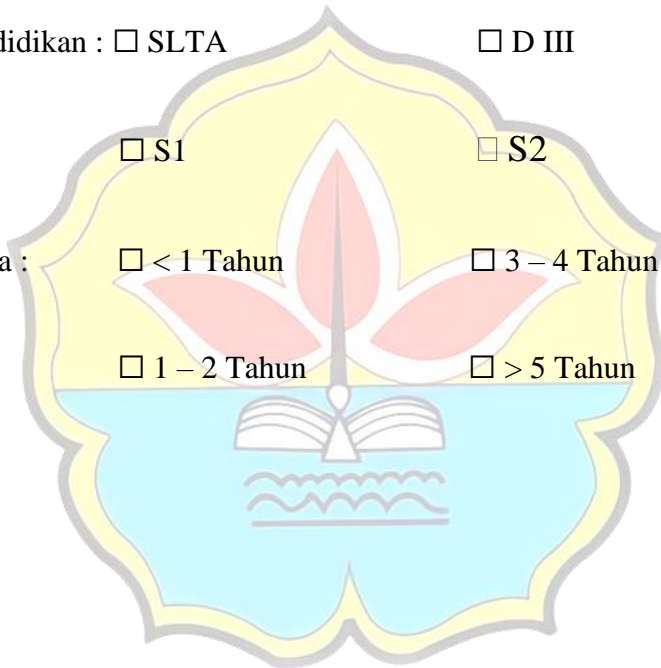
30 – 39 Tahun 50 – 59 Tahun

4. Tingkat Pendidikan : SLTA D III

S1 S2

5. Masa Bekerja : < 1 Tahun 3 – 4 Tahun

1 – 2 Tahun > 5 Tahun



Pertanyaan Responden

Beri tanda (√) untuk pilihan yang paling tepat dari pernyataan di bawah ini

dengan kategori :

1. Sangat Tidak Setuju(STS)
2. Tidak Setuju(TS)
3. Cukup Setuju(CS)
4. Setuju(S)
5. Sangat Setuju(SS)

a. *Pertanyaan Training*

No	Pernyataan	Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
	Jenis Pelatihan					
1.	Kegiatan yang diberikan sesuai kebutuhan					
2.	Setelah dilakukan pelatihan ada peningkatan etika kerja					
	Tujuan Pelatihan					
3.	Materi yang diberikan mudah dimengerti oleh peserta					
4.	Setelah pelatihan, peserta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat					
	Materi					
5.	Materi pelatihan bermanfaat menunjang pekerjaan					
6.	Pelatihan sesuai dengan kebutuhan					
	Metode Pelatihan					
7.	Metode pelatihan menyenangkan bagi peserta					
8.	Metode pelatihan mudah diikuti peserta					
	Kualifikasi Peserta					
9.	Peserta yang mengikuti karyawan tetap					

b. Pertanyaan Development

No	Pernyataan	Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
	Dukungan Manajemen Puncak					
1.	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka					
2.	Pegawai mendapatkan dukungan untuk pelatihan					
	Gaya Belajar					
3.	Perogram pelatihan membuat peserta mengengbang Kan karir					
4.	Pembelajaran dapat mendorong perkembangan karir					
	Perkembangan Teknologi					
5.	Metode pengembangan sesuai harapan					
6.	Perkembangan teknologi mempermudah pegawai bertugas					

c. Pertanyaan Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
	Kualitas Kerja					
1.	Peningkatan pelayanan sesuai standar kerja					
2.	Di butuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja					
	Kuantitas Kerja					
3.	Pekerjaan yang diberikan, kuantitas atau jumlahnya sesuai dengan kemampuan					
4.	Volume pencapaian sesuai dengan harapan					
	Tanggung Jawab					
5.	mampu mengambil keputusan secara efektif					
6.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Sikap Kooperatif					
7.	Bekerja dengan keahlian komunikasi baik sesama rekan kerja					
8.	Melaksanakan perintah dengan baik					

<i>Training(X₁)</i>										
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	Total
1	2	2	2	2	3	2	4	2	5	24
2	4	4	3	5	4	5	3	2	5	35
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
4	4	4	1	4	4	5	3	5	5	35
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
6	3	3	5	4	4	5	5	5	4	38
7	4	3	3	4	5	4	5	4	4	36
8	4	2	4	3	4	3	3	4	4	31
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
10	5	2	4	5	5	4	5	4	4	38
11	5	3	5	5	4	5	4	4	4	39
12	4	4	3	4	5	4	4	4	3	35
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
14	2	3	4	4	4	3	4	2	3	29
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
16	3	3	4	1	3	4	2	4	4	28
17	3	4	4	3	4	3	3	3	4	31
18	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
20	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
21	4	3	4	5	5	4	4	2	5	36
22	2	2	5	4	4	5	4	5	5	36
23	3	2	4	4	5	3	4	4	4	33
24	5	4	5	4	4	5	3	3	5	38
25	1	1	2	2	2	2	2	2	2	16
26	5	2	4	4	5	4	4	3	4	35
27	5	4	5	5	3	5	5	5	4	41
28	3	3	4	3	4	3	2	4	3	29
29	5	3	3	4	5	4	4	4	5	37
30	2	4	5	4	3	4	4	3	4	33
31	4	4	2	5	4	3	5	5	5	37
32	4	2	4	5	4	4	5	4	4	36
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
34	3	4	3	5	4	4	4	5	4	36
35	3	4	5	4	5	4	5	3	3	36
36	3	3	5	5	4	5	4	3	4	36
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
38	4	4	4	4	3	5	4	4	5	37
39	4	5	5	3	5	3	4	5	4	38
40	5	4	5	4	3	5	5	5	5	41
41	3	5	4	5	5	4	5	3	5	39
42	5	4	4	4	4	4	3	4	5	37
43	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42

<i>Development(X₂)</i>							
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Total
1	3	3	3	3	3	3	18
2	5	4	4	4	3	4	24
3	3	4	4	3	4	5	23
4	4	3	4	4	4	5	24
5	1	1	1	1	1	1	6
6	1	5	5	4	5	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	2	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	4	5	4	1	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	3	5	4	5	23
13	4	4	5	4	4	4	25
14	3	3	3	4	5	5	23
15	5	2	2	2	2	2	15
16	4	4	4	1	4	4	21
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	2	2	2	3	2	3	14
20	4	4	1	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	4	4	25
23	5	4	1	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	5	25
25	2	2	1	2	2	1	10
26	2	4	4	4	4	4	22
27	3	3	3	3	3	3	18
28	5	4	4	4	4	4	25
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	3	4	5	26
31	5	3	3	3	3	3	20
32	4	4	5	5	4	5	27
33	2	2	2	2	2	2	12
34	5	4	5	5	4	4	27
35	3	3	3	3	3	3	18
36	4	4	5	5	4	5	27
37	2	2	2	2	2	2	12
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	5	5	4	4	4	25
41	4	5	5	4	4	5	27
42	4	4	5	5	4	4	26
43	4	4	5	5	4	5	27

Kinerja Pegawai(Y)									
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
1	3	3	3	3	5	4	5	5	31
2	5	5	4	5	4	4	5	5	37
3	4	5	5	5	4	4	5	4	36
4	4	5	5	4	4	5	5	4	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	5	5	4	4	4	5	5	5	37
7	3	3	3	3	3	3	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	3	4	4	4	5	32
11	4	5	5	4	4	4	4	4	34
12	5	5	5	4	4	5	4	5	37
13	4	4	4	4	5	5	5	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	5	33
15	3	4	4	4	5	5	5	5	35
16	4	3	3	3	4	4	4	4	29
17	4	4	4	4	3	4	5	4	32
18	3	4	4	4	3	3	4	4	29
19	3	3	3	3	4	4	5	5	30
20	4	4	5	4	5	5	5	5	37
21	5	5	4	5	5	4	5	5	38
22	3	5	4	4	5	4	4	5	34
23	5	5	4	5	4	5	5	5	38
24	5	4	5	5	4	4	4	4	35
25	3	3	3	3	3	3	4	5	27
26	3	4	3	3	3	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	5	4	33
29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
30	4	5	4	5	4	5	4	3	34
31	4	4	5	4	4	5	4	5	35
32	3	4	3	4	4	4	4	5	31
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	5	5	3	5	4	4	5	5	36
35	5	5	5	3	5	5	4	5	37
36	4	4	3	5	3	5	4	4	32
37	3	3	3	3	3	3	4	4	26
38	3	4	3	4	5	5	3	4	31
39	4	5	4	4	5	5	5	5	37
40	5	4	4	5	3	5	4	4	34
41	5	5	4	3	4	4	5	5	35
42	5	4	5	4	4	5	4	5	36
43	5	5	4	4	5	5	4	5	37

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL X₁ *TRAINING*

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	RATA2
X1_1	Pearson Correlation	1	.476**	.387	.572**	.503	.630**	.500	.536**	.585**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_2	Pearson Correlation	.476**	1	.375	.498**	.435**	.501**	.471**	.531**	.563**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001		.013	.001	.004	.001	.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_3	Pearson Correlation	.387	.375	1	.378	.348	.596**	.488**	.402**	.280	.630**
	Sig. (2-tailed)	.010	.013		.013	.022	.000	.001	.008	.069	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_4	Pearson Correlation	.572**	.498**	.378	1	.561**	.646**	.738**	.452**	.560**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.013		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_5	Pearson Correlation	.503	.435**	.348	.561**	1	.380	.607**	.422**	.462**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.022	.000		.012	.000	.005	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_6	Pearson Correlation	.630**	.501**	.596**	.646**	.380	1	.548**	.595**	.649**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.012		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_7	Pearson Correlation	.500	.471**	.488**	.738**	.607**	.548**	1	.596**	.521**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_8	Pearson Correlation	.536**	.531**	.402**	.452**	.422**	.595**	.596**	1	.513**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.002	.005	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_9	Pearson Correlation	.585**	.563**	.280	.560**	.462**	.649**	.521**	.513**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
RATA2	Pearson Correlation	.769**	.719**	.630**	.800**	.698**	.821**	.810**	.748**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL X_2 DEVELOPMENT

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	RATA2
X2_1	Pearson Correlation	1	.407**	.278	.393**	.260	.282	.563**
	Sig. (2-tailed)		.007	.071	.009	.092	.066	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2_2	Pearson Correlation	.407**	1	.732**	.541**	.757**	.613**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2_3	Pearson Correlation	.278	.732**	1	.606**	.594**	.573**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2_4	Pearson Correlation	.393**	.541**	.606**	1	.652**	.557**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2_5	Pearson Correlation	.260	.757**	.594**	.652**	1	.726**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2_6	Pearson Correlation	.282	.613**	.573**	.557**	.726**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
RATA2	Pearson Correlation	.563**	.864**	.809**	.801**	.848**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

Case Processing Summary

	N	%
Valid	43	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	7

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL Y KINERJA

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	RATA2
Y_1	Pearson Correlation	1	.661**	.576**	.544**	.251	.519**	.350	.336	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.105	.000	.022	.028	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_2	Pearson Correlation	.661**	1	.596**	.597**	.450**	.550**	.398**	.336	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.008	.028	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_3	Pearson Correlation	.576**	.596**	1	.400**	.358	.501**	.267	.220	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.018	.001	.083	.157	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_4	Pearson Correlation	.544**	.597**	.400**	1	.183	.450**	.307	.044	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.239	.002	.045	.780	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_5	Pearson Correlation	.251	.450**	.358	.183	1	.565**	.380	.526**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.105	.002	.018	.239		.000	.012	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_6	Pearson Correlation	.519**	.550**	.501**	.450**	.565**	1	.300	.330	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000		.051	.031	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_7	Pearson Correlation	.350	.398**	.267	.307	.380	.300	1	.483**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.022	.008	.083	.045	.012	.051		.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_8	Pearson Correlation	.336	.336	.220	.044	.526**	.330	.483**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.028	.028	.157	.780	.000	.031	.001		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
RATA2	Pearson Correlation	.763**	.826**	.707**	.637**	.666**	.759**	.622**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	9

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Development, Training ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.398	484.84934

- a. Predictors: (Constant), Development, Training

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7003162.521	2	3501581.260	14.895	.000 ^b
	Residual	9403155.107	40	235078.878		
	Total	16406317.628	42			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Development, Training

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	531.926	360.369		1.476	.148
	Training	.350	.156	.400	2.250	.030
	Development	.253	.151	.299	1.684	.100

- a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

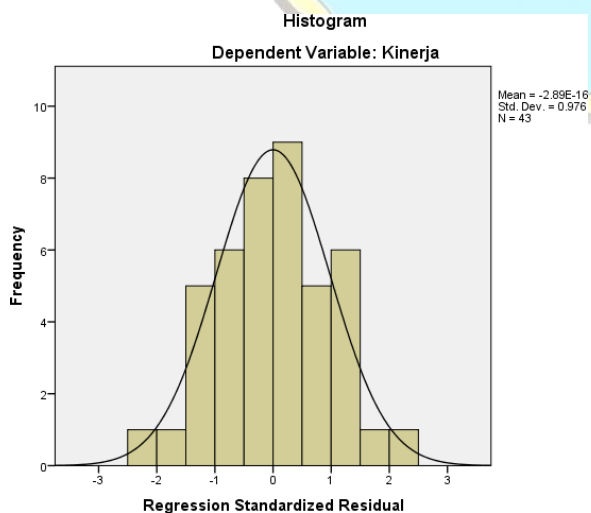
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	531.926	360.369		1.476	.148		
	Training	.350	.156	.400	2.250	.030	.453	2.207
	Development	.253	.151	.299	1.684	.100	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja

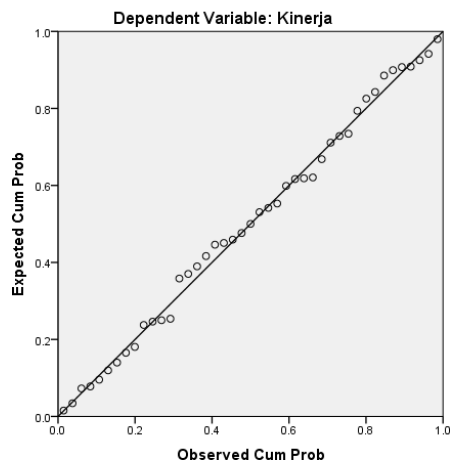
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	473.16450143
	Absolute	.054
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.353
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

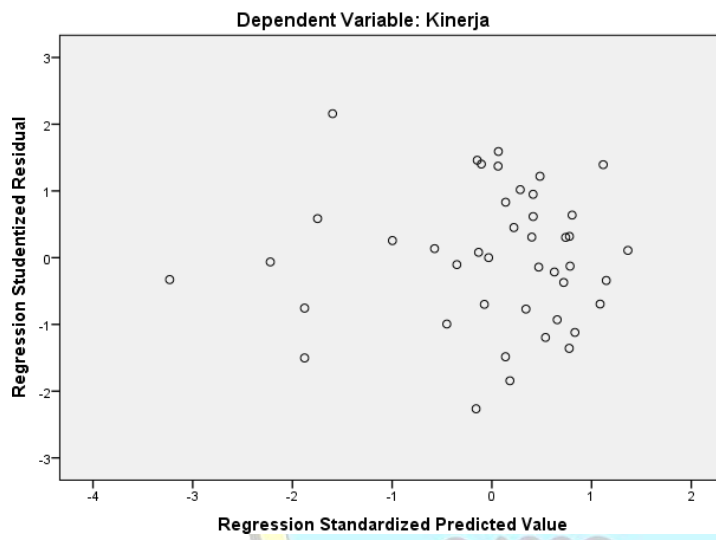
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r Untuk DF = 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432