

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI PUSKESMAS BESUK KECAMATAN BESUK KABUPATEN  
PROBOLINGGO**

**Junaidi<sup>1</sup>; Herlin Herawati<sup>2</sup>; Syamsul Hidayatullah<sup>3</sup>.**

Email : [junaidi\\_msi@yahoo.co.id](mailto:junaidi_msi@yahoo.co.id) ; [herlinmnd@gmail.com](mailto:herlinmnd@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Panca Marga Probolinggo

**ABSTRACT**

*This research was conducted at Puskesmas Besuk with the aim to know the effect simultaneously and partially between education and training on performance of health officer of Puskesmas Besuk Probolinggo regency, and to know which variables have dominant effect.*

*Independent variables in the form of education and training, and the dependent variable is the performance of employees. The sample used is 32 people, and the method of data analysis using quantitative analysis method by using statistical formula in the form of multiple regression analysis, multiple correlation, coefficient of determination and hypothesis testing.*

*The results showed that education and training have an effect on the employee performance shown by the result of multiple regression analysis  $Y = 4,329 + 0,516 X_1 + 0,294 X_2$ . From the results of hypothesis testing "There is a significant influence simultaneously between education and training on the performance of employees of Puskesmas Besuk Probolinggo regency".*

*From the results of partial hypothesis testing (individual) "There is a partial significant influence between education and training on the performance of Puskesmas employees". From the result of multiple regression analysis, it is known that regression coefficient  $b_1$  (0,516) is bigger than regression coefficient  $b_2$  (0,294), so it proved that "Educational variable that has dominant influence to performance of health officer of Puskesmas Besuk Probolinggo regency".*

*Keyword : education, training, performance.*

**PENDAHULUAN**

Pusat Kesehatan Masyarakat "Puskesmas" adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat.

Setiap puskesmas dalam menjalankan aktifitas usahanya akan dihadapkan pada berbagai persoalan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masalah sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dan tidaknya suatu puskesmas. Setiap aktivitas usaha di dalam mencapai keinginannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, pemberian insentif, dan lain-lain.

Pentingnya masalah kinerja karyawan bagi puskesmas mendorong untuk melakukan penelitian yang mendalam, dalam hal ini penyusun ingin mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan dan pelatihan, karena pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap perusahaan/instansi.

Pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu atau berkualitas, tepat dan mempunyai keahlian sertaketerampilan yang sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya.

Sebagaimana diketahui usaha peningkatan kemampuan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan puskesmas merupakan hal yang paling sering diterapkan khususnya bagi semua puskesmas yang bergerakdibidang kesehatan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat memahami akan pentingnya suatu pendidikan dan pelatihan yang diberikan dalam kinerja..

Pada Puskesmas Besuk hal pendidikan dan pelatihan karyawan sangatlah penting dalam pekerjaan karena merupakan salah satu pengetahuan sikap dan perilaku seseorang dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.Pendidikan dan pelatihan yang kurang tepat terhadap karyawan juga akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kerjasama

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Sedarmayanti (2009:32) pengertian pendidikan telah banyak di utarakan, dan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974.

“pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan indonesia dan masyarakat adil danmakmur berdasarkan pancasila”.

Sedangkan pengertian pendidikan menurut Sutrisno (2011:65) merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Sedangkan peran pendidikan menurut Sedarmayanti (2009:39) adalah memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Disatu pihak, organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan dilain pihak, pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu.

Dengan demikian majunya peradapan dan aspirasi manusia, maka semakin diperlukan orang yang mempunyai pengetahuan dalam jumlah dan mutu yang semakin tinggi. Pengetahuan diterimadan dihayati sebagai kekayaan yang sangat berharga dan pada pikiran/akal, bukan lagi pada tenaga. Salah satu upaya untukmencerdaskan dan meningkatkan keterampilan termasuk pencapaiannya adalah melalui pendidikan. E.F.

Scumacher mengatakan bahwa: ‘Pendidikan adalah yang terpenting, serta dilihat dari perannya, maka pendidikan adalah kunci untuk segalanya’.

Menurut Anshari (2009:1) Pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategies yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak. Sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Jika suatu bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan dibidang-bidang lain.

Pendidikan dijadikan kebutuhan pokok (*basic needs*) dalam kehidupan masyarakat karena pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia (human inestment), yang menentukan sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Pembangunan sumber daya manusia dalam konteks ilmu-ilmu ekonomi dan ilmu administrasi diartikan secara umum sebagai upaya-upaya untuk meningkatkan daya produksi manusia.

Pendidikan sebagai upaya manusia untuk manusia adalah aspek dan hasil budaya terbaik yang mampu disediakan setiap generasi komunitas manusia untuk kepentingan generasi manusia muda agar melanjutkan kehidupan dan cara hidup mereka dalam konteks sosial-budaya. Untuk itu diperlukan pendidikan, melampaui pendidikan dalam keluarga, untuk meningkatkan harkat dan kepribadian individu agar menjadi manusia lebih cerdas serta untuk melimpahkan harta sosial-budaya.

Menurut (Miftahkul Munir) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan, dalam (Jarome, 2006:8) diantaranya:

a. Faktor Intern

Faktor intern adalah faktor yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri, adapun yang dapat digolongkan ke dalam faktor intern yaitu kecerdasan atau intelegensi, bakat, minat dan motivasi.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar yang sifatnya di luar diri siswa, yaitu beberapa pengalaman-pengalaman, keadaan keluarga, lingkungan sekitarnya dan sebagainya.

Peningkatan Kualitas SDM Pendidikan

Menurut Anshari (2009:3) beberapa peningkatan kualitas SDM dengan mendefinisikan pendidikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan adalah modal dasar pembangunan bangsa yang terarah pada upaya memberdayakan seluruh potensi manusia Indonesia, baik yang menyangkut nilai-nilai intrinsik, instrumental maupun transcendental.
- 2) Pendidikan mencakup target khalayak yang amat luas yang mengandung sasaran, tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda dan menuntut suasana yang bervariasi serta multymethods dan multimedia.
- 3) Fungsi pendidikan akan terarah pada upaya mendorong orang untuk belajar aktif dan memberdayakan semua potensi yang ada pada dirinya.
- 4) Produk pendidikan yang berwujud SDM harus menampilkan kualitas yang mandiri dan mengandung keunggulan, baik komparatif maupun kompetitif, baik di tingkat local, nasional maupun internasional.
- 5) Kualitas organisasi (lembaga/sekolah), kualitas manajemen, dan kualitas kepemimpinan menjadi tuntutan yang semakin luas, terbuka, dan menghendaki ketertiban pada semua unsur yang terarah untuk mencapai pendidikan yang berkualitas pada gilirannya akan mencapai kualitas SDM yang makin baik dan merata.

6) Pengembangan sikap sadar teknologi dan sains dan peningkatan diri para pendidik dan staf adalah hal yang mutlak perlu ditanamkan dan akan digunakan sebagai sarana dalam menyiapkan SDM yang berwawasan teknologi dan memiliki kesiapan belajar sepanjang hayat.

Menurut Anshari (2009:4) beberapa faktor sebagai kendala peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan persekolahan meliputi:

- 1) Hambatan ekonomi,
- 2) Hambatan geografis.
- 3) Hambatan budaya atau kultur.
- 4) Komitmen Pemerintah daerah
- 5) Keterbatasan Anggaran pendidikan.
- 6) Masih kurangnya penyediaan sarana dan prasarana pendidikan.
- 7) Masih rendahnya kompetensi tenaga pendidik atau guru.

Menurut Mangkuprawira (2006:135) pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Rosidah (2009:219) berpendapat bahwa pelatihan diartikan sebagai proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Di samping itu pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982 : 278) dalam (Simamora, 2004:271) tujuan utama pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi;
- 2) untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten;
- 3) untuk membantu masalah operasional;
- 4) untuk menyiapkan karyawan dalam promosi;
- 5) untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Tahapan-Tahapan Pelatihan Menurut (Barnardin dan Russel) program pelatihan mempunyai tiga tahap aktifitas, dalam (Rosidah, 2009:223) yang mencakup:

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*).
- 2) Pengembangan program pelatihan (*development*).
- 3) Evaluasi program pelatihan (*evaluation*).

Menurut Mc.Gehee (1979) dalam (Mangkunegara, 2013:44) merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut:

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan- tahapan
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif bagi peserta
- e. Menggunakan konsep shaping (pembentukan) perilaku.

Kinerja anggota suatu organisasi sangat besar pengaruhnya bagi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu baik tidaknya organisasi sangat tergantung kepada bagaimana para anggota organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kualitas kerja anggota suatu organisasi dilandasi oleh sikap pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Usman (2009:487) kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya, yang artinya kinerja sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggrisnya disebut *performance*. Menurut Handoko (2008:131) prestasi kerja diartikan sebagai suatu kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*)

Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi diantaranya sebagai berikut (Mangkunegara, 2009:68):

- a. memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;
- b. berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi;
- c. memiliki tujuan yang realistis;
- d. memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya;
- e. memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;
- f. mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260)

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009:6), diantaranya:

- a. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor dari bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan.

b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2006:13) sebagai berikut:

- 1) Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pemimpin dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru jadi yang penting adalah kemampuannya.
- 2) Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyedia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
- 3) Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar kedalam corporate planning, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja dalam (Mangkunegara, 2006:17) sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan dan
- 11) Tanggung jawab

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan menurut Mangkunegara (2006:18) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya pelaksanaan pekerjaan
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- 3) Kemampuan dalam menganalisis data/informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin/peralatan dan
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, yaitu suatu jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

### a. Variabel bebas (X 1 )

Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu “Pendidikan”. Indikator-indikator dalam variabel ini adalah faktor intern dan faktor ekstern. Faktorekstern tidak dibutuhkan dalam penelitian ini jadi peneliti hanyamenggunakan faktor intern yang terdiri dari: Kecerdasan, bakat,minat, dan motivasi. (Jarome, 2006:8)

### b. Variabel bebas (X 2 )

Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu “Pelatihan”. Indikator-indikator dalam variabel ini yaitu tujuan pelatihan, dan peneliti menggunakan sebagian dari tujuan pelatihan yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang terdiri dari: Meningkatkan ketrampilan, Mengurangi waktu belajar, dan Memberi orientasi (Simamora, 2004:271)

### c. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah “Kinerja”. Indikator-indikator yang digunakan meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian (Robbins, 2006:260).

### d. Pengukuran

Teknik kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara dengan pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Besuk Probolinggo dengan harapan mereka dapat memberikan respon daftar pertanyaan tersebut.

Variabel dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, sebagaimana menurut Ruslan (2008:198) “Skala Likert berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total.

Menurut Ruslan (2008:133) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek atau subyek yang mempunyai kuanlitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Besuk Probolinggo yang berjumlah 32 orang.

Menurut Sugiyono (2011:80) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Atas dasar pendapat tersebut, maka sampel yang diambil oleh peneliti pada obyek penelitian ini adalah semua jumlah karyawan yang ada di Puskesmas Besuk Probolinggo, yaitu sebanyak 32 karyawan.

Sumber data, a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari Puskesmas Besuk, sehingga data yang diperoleh hasilnya akan faktual dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam hal ini berupa hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari Puskesmas Besuk. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan, atau laporan yang tersusun dalam arsip (data dokumenter).

Metode Pengumpulan Data, a. Studi Lapangan (Field Research)

Dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut: 1) Observasi. 2) Wawancara. 3) Dokumentasi. 4) Kuesioner. Hasil pengolahan data dari kuesioner kemudian dianalisis untuk dapat diinterpretasikan untuk selanjutnya dilakukan analisis baik secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis secara kuantitatif dilakukan dengan memakai rumus statistik berupa tahap analisis dengan program SPSS Statistics 22.

Uji Validitas dan Reliabilitas, Menurut Sujaweni (2014:192) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinikan suatu variabel. Suatu instrumen yang valid atau layak mempunyai validitas tinggi.

Teknis uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item dan Corrected Item Total Correlation. Pengujian validitas item menggunakan program SPSS 22. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Jika nilai positif dan  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan signifikan 5%, jika  $r$  tabel  $< r$  hitung maka dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel pada taraf signifikan 5%, maka item dinyatakan tidak valid. Menurut Sujaweni (2014:192) Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika didapatkan jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil apabila digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda, atau dari waktu ke waktu.

Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka suatu instrumen dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Menurut Sujaweni (2014:149) Regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen (Y) dan lebih dari satu variabel independen (X).

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 .X_1 + b_2 .X_2 \dots + e$$

Menurut Sujaweni (2014:126) "Korelasi merupakan salah satu statistik inferensi yang akan menguji apakah dua variabel "independen (X) dan dependen (Y)" atau lebih yang mempunyai hubungan atau tidak. Untuk memberikan penafsiran terhadap keeratan hubungan (koefisien korelasi) yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:



**Tabel 1****Pedoman Inteprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber: Wiratna, (2014:127)

Koefisien determinasi adalah alat untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel terikat(Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model”, yang dihitung dalam rumus yaitu:  $R = r^2 \times 100\%$

Uji F dan uji t, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu menggunakan F hitung. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya.Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikansinya adalah 5%. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X 1 (pendidikan) dan X 2 (pelatihan), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial. Penentuan nilai t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan. Taraf signifikansi =  $5\% / 2 = 2,5\%$  derajat kebebasan =  $(n - 1 - k)$  dimana n jumlah sampel, k jumlah prediktor/variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh yang signifikan secara terpisah (parsial) antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
- 2) Apabila t hitung < t tabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara terpisah (parsial) antara variabel bebas(X) terhadap variabel terikat (Y).

**HASIL PENELITIAN****Tabel 2****Hasil Pengujian Validitas Variabel Pendidikan (X1)**

No Item Pertanyaan	Corrected item	r Tabel	Keterangan
	Total Correlation		
Item 1	0.867	0.301	Valid
Item 2	0.807	0.301	Valid
Item 3	0.811	0.301	Valid
Item 4	0.611	0.301	Valid
Item 5	0.481	0.301	Valid

Hasil pengujian Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa

semua konsep pengukuran variabel pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel untuk (df)= (32-2) yaitu 0,301.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X2)**

No Item Pertanyaan	Corrected item	r Tabel	Keterangan
	Total Correlation		
Item 1	0.791	0.301	Valid
Item 2	0.898	0.301	Valid
Item 3	0.522	0.301	Valid
Item 4	0.920	0.301	Valid
Item 5	0.450	0.301	Valid

Hasil pengujian Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel untuk (df)= (32-2) yaitu 0,301.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No Item Pertanyaan	Corrected item	r Tabel	Keterangan
	Total Correlation		
Item 1	0.791	0.301	Valid
Item 2	0.898	0.301	Valid
Item 3	0.522	0.301	Valid
Item 4	0.920	0.301	Valid
Item 5	0.450	0.301	Valid

Hasil pengujian pada Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel untuk (df)= (32-2) yaitu 0,301.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Jumlah item	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	5	0.875	0.600	Reliabel
Pendidikan	5	0.874	0.600	Reliabel
Kinerja	5	0.728	0.600	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas seperti yang tercantum pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja diketahui nilai Cronbach Alpha masing-masing lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.329	1.075		4.026	.000
Pendidikan	.516	.105	.634	4.932	.000
Pelatihan	.294	.111	.340	2.645	.013

Model persamaan regresi berganda dari hasil tersebut pada tabel 6 dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

$$Y = 4,329 + 0,516X_1 + 0,294X_2$$

Arti dari persamaan tersebut adalah:

- konstanta  $\alpha = 4,329$  tanpa adanya variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ). Maka besar nilai Y adalah 4,329 satuan.
- Koefisien regresi  $b_1 = 0,516$  pengaruh antara variabel  $X_1$  dengan Y adalah positif, setiap kenaikan  $X_1$  (variabel pendidikan) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,516.
- Koefisien regresi  $b_2 = 0,294$  pengaruh antara variabel  $X_2$  dengan Y adalah positif, setiap kenaikan  $X_2$  (variabel pelatihan) sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,294.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

		Pendidikan	pelatihan	Kinerja
Pendidikan	Pearson Correlation	1	.895**	.939**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
Pelatihan	Pearson Correlation	.895**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.939**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

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

Dari hasil perhitungan korelasi Pearson diperoleh sig 0.000 < 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Besuk Probolinggo. Hubungan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai memiliki keeratan “sangat kuat” dengan nilai korelasi sebesar 0.939. Sedangkan hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai memiliki keeratan “sangat kuat” dengan nilai korelasi sebesar 0.908. Koefisien Determinasi (R).

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.905	.898	.650

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,951, dan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,905. Hal ini berarti 90,5% kinerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Selebihnya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Uji F (ANOVA)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.215	2	58.108	137.522	.000 <sup>b</sup>
Residual	12.253	29	.423		
Total	128.469	31			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS pada tabel 9 diperoleh nilai F hitung positif sebesar 137,522 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05. Dan jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan rumus df pembilang adalah jumlah prediktor, dan df penyebut =  $N - m - 2$  diperoleh nilai F tabel dengan signifikansi 0,05 = 3,328. Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai F hitung lebih besar dari pada nilai Ftabel dengan signifikansi 0,05.

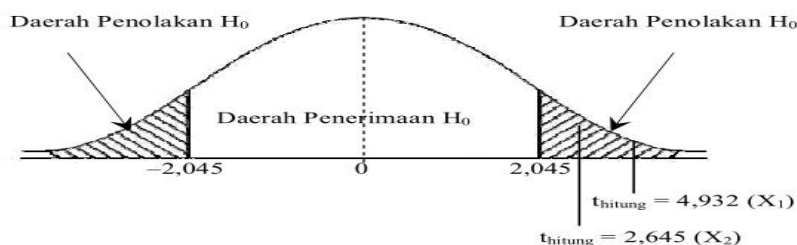
**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Uji T (Coefficients)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.329	1.075		4.026	.000
pendidikan	.516	.105	.634	4.932	.000
Pelatihan	.294	.111	.340	2.645	.013

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 10 hasil pengujian pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung = 4,932 dengan signifikansi 0,000. Dan hasil pengujian pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung = 2,645 dengan signifikansi 0,013. Nilai t hitung pada masing-masing variabel bebas tersebut menunjukkan angka positif, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan jika dibandingkan dengan t tabel diperoleh bahwa , t hitung tiap variabel bebas lebih besar dari t tabel dengan  $df = N - 1 - k = 2,045$ . Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif yang

signifikan secara terpisah (parsial) terhadap kinerja pegawai. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel dengan signifikansi 0,05.



Gambar 1 : Grafik Pengujian Hipotesis Uji t

Dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi  $b_1$  (0,516) lebih besar dari koefisien regresi  $b_2$  (0,294), jadi terbukti bahwa “Variabel pendidikan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Besuk Kabupaten Probolinggo”.

### KESIMPULAN

1. Dari hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F$  hitung = 137,522 sedangkan nilai  $F$  tabel = 3,328 ( $F$  hitung >  $F$  tabel ). Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Pendidikan ( $X_1$ ) dan variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) di Puskesmas Besuk Kabupaten Probolinggo”.
2. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (individual) diperoleh nilai:  $t$  hitung  $X_1$  = 4,932 sedangkan nilai  $t$  tabel = 2,045 ( $t$  hitung >  $t$  tabel )  $t$  hitung  $X_2$  = 2,645 sedangkan nilai  $t$  tabel = 2,045 ( $t$  hitung >  $t$  tabel ) jadi disimpulkan bahwa “ada pengaruh signifikan secara parsial antara pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Puskesmas Besuk Kabupaten Probolinggo”.
3. Dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi  $b_1$  (0,516) lebih besar dari koefisien regresi  $b_2$  (0,294), jadi terbukti bahwa “Variabel pendidikan ( $X_1$ ) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Puskesmas Besuk Kabupaten Probolinggo”.
4. Dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 90,5% kinerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Selebihnya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus mengikuti perkembangan yang terjadi, sehingga para karyawan puskesmasbesuk yang mengikuti pelatihan tersebut bisa lebih menguasai materi-materi yang terbaru. Hal ini perlu dilakukan agar kualitas para pegawai puskesmas besuk dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas besuk, untuk dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan.
3. Kepala puskesmas perlu memperhatikan komunikasi antara sesama pegawai, sehingga dapat meningkatkan partisipasi dan efektifitas kerja.

4. Dalam hal pelatihan seharusnya kepala puskesmas membentuk kelompok atau tim agar para karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut tidak main-main mengikutinya sehingga hal tersebut dapat membentuk pegawai lebih kreatif dan fleksibel.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, Rachman. 2009. *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Mediakom.
- Hadi, Sutrisno. 2007. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE-Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Jarome, S. Arcaro. 2006. *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marlia, Elfina. 2007. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Persero Bandung*. Bandung: Program Sarjana Universitas Widyatama, Dipublikasikan.
- Mukhlisoh, Nihayatul. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, Dipublikasikan.
- Nursanti, Aldila. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta*. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, Dipublikasikan.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujaweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Usman, Usaini. 2009. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tim Dosen FE UPM Probolinggo. 2015. *Pedoman Panulisan Skripsi*. Probolinggo: Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.