



Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Pangkep

Andi irfan ^{1*}, fausiah², hafipah³

¹ STIM-LPI Makassar

² STIM-LPI Makassar

³ STIM-LPI Makassar

ABSTRACT

This research was conducted directly at the District Health Office of the BPJS. Pangkep in mid-March to mid-May 2022. Sampling in this study used 30 respondents. The technique of collecting data is by using a questionnaire distributed to respondents. The research variables are training (X), and employee performance (Y). This study uses validity and quantitative analysis, to test the level of reliability using Cronbach's Alpha then the data is processed by Simple Linear Regression Analysis. Hypothesis testing using t test with a significance level of 5%. This study uses the SPSS Version 25 tool. From the results of simple linear regression analysis, it shows that employee performance is influenced by the training variable. The result of determination (R^2) is one of the dependent variables. That is equal to 0.273 which means that the performance variable is able to explain the employee's performance by 27.3% while the remaining 72.7% is influenced by other variables not examined. From the results of the t-test calculation, it can be seen that the training variable has a partial effect on employee performance.

Keywords:

Training, Employee Performance

✉ Corresponding author :

Email Address : andiirfan@stim-lpi.ac.id

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

1. Introduction

Aparatur negara yang merupakan unsur sumber daya manusia instansi pemerintah mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Rivai, (2014) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya." Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melihat apa benar aspek Pelatihan di kantor Bpjs Kesehatan Kabupaten Pangkep tersebut mempunyai pengaruh Pelatihan terhadap peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, maka disini penulis ingin menuangkannya dalam suatu bentuk penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten pangkep"**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, didapatkan rumusan masalahnya adalah Apakah Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kab.pangkep ?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variable pelatihan terhadap kinerja pegawai BPJS kesehatan kab.pangkep.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

2. Literature Review

Pelatihan

Sikula dalam Mangkunegara (2012) mengatakan, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Mangkuprawira & Hubeis (2007), mengemukakan bahwa, "Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar". Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat disimpulkan Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Tujuan pelatihan Menurut Mangkunegara, (2012), adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014) bahwasanya terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas; Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima; Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan; Memenuhi kebutuhan pertencanaan sumber daya manusia; Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja; dan Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Mangkunegara (2012) menegemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdi mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Hamalik (2007) menambahkan bahwa pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan suatu organ isasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan, pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan, serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

ketrampilan operasional. Menurut Hamalik (2007), tujuan umum pelatihan adalah: (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. (3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Simanjuntak, 2006).

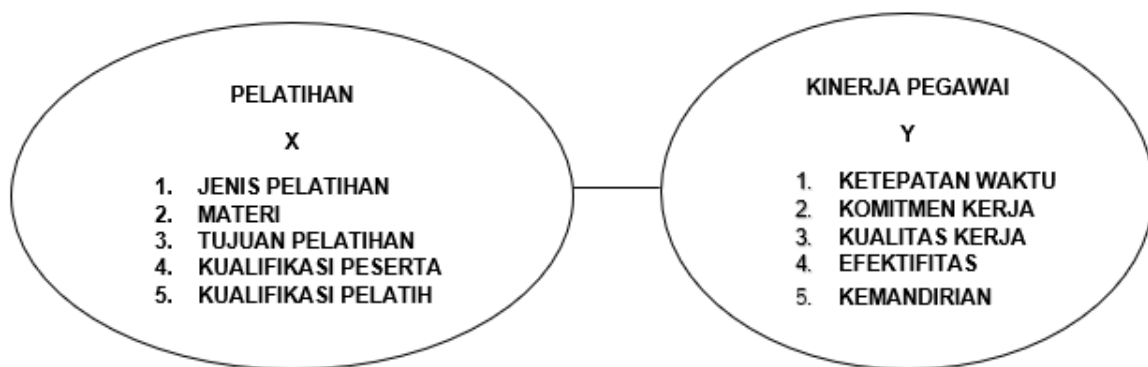
Menurut Rivai dan Basri (2008) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2007) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Wibowo (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Banyak sudut pandang menjelaskan indikator kinerja karyawan. Bernadine mengemukakan dalam Tampi (2014) bahwa kinerja karyawan memiliki indikator:

- a. Kualitas mengacu pada pencapaian hasil kegiatan ke tingkat mendekati sempurna sesuai dengan cara ideal melakukan suatu kegiatan atau mencapai tujuan kegiatan yang diharapkan;
- b. Kuantitas adalah bilangan yang merepresentasikan banyaknya unit istilah, yaitu banyaknya siklus aktivitas yang diselesaikan;
- c. Pengaturan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu awal yang dibutuhkan dari perspektif koordinasi dengan hasil keluaran dan waktu maksimum yang tersedia untuk kegiatan lain;

- d. Efektivitas adalah pemanfaatan atau pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian di semua aspek pemanfaatan sumber daya;
- e. Kemandirian adalah sejauh mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaan tanpa meminta bimbingan dari atasan atau mengharuskannya untuk campur tangan untuk menghindari konsekuensi yang merugikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada kantor BPJS Kesehatan Kab Pangkep, berdasarkan hal tersebut maka kerangka konsep penelitian ini dapat disajikan pada gambar 1.



Gambar 1.

Kerangka Konsep

Berdasarkan pokok masalah yang telah dirumuskan dan berdasarkan tujuan penelitian serta landasan teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pangkep.

3. Method, Data, and Analysis

Riset ini dilakukan secara langsung pada Kantor BPJS kesehatan yang dijadikan objek penelitian. Kegiatan ini dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa. Penelitian dilakukan dengan cara: pertama adalah observasi, yakni suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di Kantor Bpjs Kesehatan Kab. Pangkep. Kedua, kuesioner Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian, yakni seluruh pegawai sejumlah 30 orang. Dikarenakan jumlah sampel relatif kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga keseluruhan populasi menjadi sampel. Penelitian ini

dilakukan pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Pangkep dengan metode rumus regresi linear sederhana dengan pengolahan angka menggunakan program SPSS. Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent.

4. Result and Discussion

Analisis Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner biasa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk degree of freedom ($df=n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Jika: r hitung $> r$ tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila r hitung $< r$ tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
Pelatihan	1	0.764	0.306	Valid
	2	0.873	0.306	Valid
	3	0.811	0.306	Valid
	4	0.526	0.306	Valid
	Cronbach's alpha = 0,746			Reliabel
Kinerja Pegawai	1	0.601	0,306	Valid
	2	0.823	0,306	Valid
	3	0.806	0,306	Valid
	4	0.693	0,306	Valid
	5	0.638	0,306	Valid
	6	0.635	0,306	Valid
	Cronbach's alpha = 0,794			Reliabel

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2022

Dari uraian Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan pada variabel pelatihan dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan r hitung $> r$ tabel. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa semua opsi dari pertanyaan variabel pelatihan dan kinerja pegawai dinyatakan Valid. Selanjutnya juga dilakukan uji reliabilitas yang hasilnya nilai *cronbach's alpha* semua variabel menunjukkan lebih besar dari **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan**

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

(0,05), sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel pelatihan dan Kinerja Pegawai semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 25.0 analisis selengkapannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,840	1,822		5,401	,000
	PELATIHAN	,648	,161	,523	4,022	,000

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2022

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 9.840 + 0.648X + 0.161$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut diambil kesimpulan bahwa: Nilai Costanta adalah 9.840 artinya jika tidak terjadi perubahan Variabel Pelatihan nilai (X adalah 0) maka kinerja pegawai pada pada kantor dinas perhubungan kabupaten Pangkep sebesar 9.840 satuan. Nilai koefisien regresi konflik internal adalah 0.648 artinya jika Variabel pelatihan (X) meningkat sebesar 1% dan Costanta (a) adalah 0 nol maka kinerja pegawai pada kantor Bpjs Kesehatan kabupaten Pangkep meningkat sebesar 0.648. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kesadaran pegawai untuk pelatihan dalam bekerja, maka semakin bagus pula kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan/kantor dan menjadi nilai plus bagi setiap individu itu sendiri.

Berdasarkan tabel 2 juga diamati baris, kolom t dan sig, dapat dijelaskan bahwa Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari signifikan Konflik Internal (X) $0.000 < 0,05$. Dan nilai T tabel = $t_{\alpha/2; n-k} = t_{(0,05/2; 30-2)} = (0,025 ; 28) = 2.048$, Berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($4.022 > 2.048$)

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

maka H1 diterima dan H0 ditolak, Sehingga terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial diterima.

Pembahasan

Melalui uji parsial antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang mana dilihat dari sisi menaati segala peraturan yang berlaku pada perusahaan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan, sehingga dalam hal Pelatihan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik. Dan dikatakan Pengaruh Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai karena hasil uji parsial memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$. Jadi dengan adanya Pelatihan dalam bekerja akan membentuk dorongan secara langsung kepada kinerja pegawai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya meningkat. maka kantor akan memiliki sumber daya yang berkualitas dan berkompetensi tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai. Sehingga Hipotesis yang mengatakan bahwa “Adanya Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bpjs Kesehatan kabupaten Pangkep” dapat diterima

5. Conclusion and Suggestion

Dari Hasil analisis regresi linear Sederhana menunjukan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh variable Pelatihan .hasil Dari Determinasi (R^2) satu variable terikat Yaitu sebesar 0.273. yang artinya variable kinerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 27.3% sementara sisanya 72.7% dipengaruhi oleh factor variable lain yang tidak diteliti. dari hasil perhitungan uji t dapat dilihat bahwa variable Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bpjs Kesehatan kabupaten Pangkep dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Bpjs Kesehatan kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti, Bagi peneliti Selanjutnya, dalam mengukur, mengambil factor-faktor yang mempengaruhi dan membuat isi kuesoner menggunakan yang berbeda dari cara hasil penelitian ini sehingga dapat diketahuin lebih lanjut apakah terdapat pengaruh dan hasilnya lebih obyektif.

Reference

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19”, Edisi 5 Cetakan V, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.1776](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1776)

- Hamalik, Oemar. (2007). Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan. Terpadu, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarat: BumiAksara
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Rivai dan Basri. (2008). Performance Appraisal (sistem yang tepat untuk menilaikinerja karyawan dan meningkatkan daya perusahaan). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Simanjuntak, Payaman J. (2006) Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang. Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terrhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).