

### PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH

<sup>1</sup>Rika Ramazani, <sup>2</sup>Nuzulman, <sup>3</sup>Sulfitra

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: [rikaramazani28@gmail.com](mailto:rikaramazani28@gmail.com), [nuzulman@unmuha.ac.id](mailto:nuzulman@unmuha.ac.id),  
[sulfitrafeunmuha@gmail.com](mailto:sulfitrafeunmuha@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung} (2,162) > t_{tabel} (2,014)$ . Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung} (7,661) > t_{tabel} (2,014)$ . Sedangkan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $93,702 \geq F_{tabel}$  sebesar 3,204 dan tingkat signifikansi 0.000. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan karir. Semakin baiknya pelatihan yang diberikan dan semakin baik pengembangan karir maka semakin besar peluang bagi Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at the Meuraxa Community Health Centre in Banda Aceh. The method used is descriptive, which aims to explain the effect of independent variables on dependent variables. The population used in this study was all 48 employees at the Meuraxa Community Health Centre in Banda Aceh. The research sample was determined using a saturated sample technique. The sample used in this study consisted of 48 employees at the Meuraxa Community Health Centre in Banda Aceh City who were willing to be respondents. The analysis method applied was multiple linear regression analysis. The results showed that training had a significant partial effect on employee performance at the Meuraxa Community Health Centre in Banda Aceh City with a t-value  $(2.162) > t\text{-table} (2.014)$ . Career development partially had a significant effect on employee performance at the Meuraxa Community Health Centre in Banda Aceh City with a t-value  $(7.661) > t\text{-table} (2.014)$ . Meanwhile, training and career development simultaneously have a significant effect on employee performance at the Meuraxa Community Health Centre in Banda Aceh City, with a calculated F value of  $93.702 \geq F_{table}$  of 3.204 and a significance level of 0.000. Improvements in employee performance are determined by training and career development. The better the training provided and the better the career development, the greater the opportunity for the Meuraxa Community Health Centre in Banda Aceh City to improve employee performance.

**Keywords:** *Training, Career Development, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai aset dominan dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016), manajemen SDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pelepasan tenaga kerja guna tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pegawai yang produktif, profesional, bertanggung jawab, dan bekerja maksimal menjadi syarat penting tercapainya tujuan organisasi.

Agar tujuan organisasi terwujud, pegawai harus memenuhi standar kualitas dan kuantitas kerja. Kualitas merujuk pada mutu hasil kerja yang rapi dan teliti, sedangkan kuantitas menekankan kecepatan dan kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini menegaskan pentingnya kinerja pegawai. Suyadi (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang, tanggung jawab, dan etika yang berlaku. Tinggi rendahnya kinerja instansi dipengaruhi oleh kontribusi individu maupun kelompok.

Pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, penilaian kinerja dilakukan untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas. Menurut Yudiningsih (2019), kehadiran dan tanggung jawab pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh menggunakan kategori penilaian tertentu untuk menilai kinerja pegawai melalui tingkat kehadiran. Rentang nilai 61–70 dikategorikan kurang baik, 71–80 cukup baik, 81–90 baik, dan 91–100 sangat baik. Standar ini menjadi acuan dalam menilai konsistensi kehadiran pegawai sebagai salah satu indikator penting kinerja, karena absensi menunjukkan tingkat kedisiplinan dan komitmen pegawai terhadap tugasnya.

Adapun hasil rekapitulasi memperlihatkan bahwa tingkat kehadiran pegawai dari Januari hingga Maret 2024 mengalami penurunan. Pada Januari, dari 48 pegawai, kehadiran tercatat 89,5% dengan predikat baik. Februari sedikit menurun menjadi 85,4% tetap dengan predikat baik. Namun, pada Maret, kehadiran merosot tajam menjadi hanya 68,7% dengan predikat kurang baik, sementara kemangkiran meningkat hingga 31,3%. Data ini menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan pegawai yang berdampak pada kualitas kinerja secara keseluruhan dan perlu segera ditangani dengan langkah evaluasi serta pembinaan

Data menunjukkan kehadiran menurun drastis pada Maret, sementara kemangkiran meningkat. Hal ini jauh dari harapan organisasi yang menargetkan kinerja optimal. Pegawai yang mangkir tanpa alasan sah diberikan sanksi berupa surat peringatan. Kemangkiran jelas menurunkan produktivitas karena mengurangi jam kerja efektif.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan berfungsi memperbaiki kekurangan keterampilan dan menambah wawasan baru. Menurut Purnaya (2016), pelatihan membentuk sikap, kemampuan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan. Tanpa perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan tidak bermakna.

Pelatihan di Puskesmas Meuraxa dilakukan dalam berbagai bidang, seperti pembangunan berwawasan kesehatan, pemberdayaan keluarga, pelayanan kesehatan dasar, lingkungan sehat, dan perbaikan gizi. Terlihat bahwa jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh meliputi pembangunan berkawasan kesehatan, pemberdayaan masyarakat dan keluarga, pelayanan kesehatan dasar, membangun lingkungan sehat, serta memperbaiki gizi masyarakat. Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, yaitu 13 orang pada 2022, meningkat menjadi 18 orang pada 2023, dan 20 orang pada 2024. Hal ini



menunjukkan adanya upaya peningkatan kapasitas pegawai melalui program pelatihan yang relevan dengan bidang tugas mereka.

Namun demikian, jika dibandingkan dengan total pegawai yang ada, jumlah peserta pelatihan masih relatif sedikit. Pada 2022 terdapat 41 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan, meningkat menjadi 45 orang pada 2023, dan 48 orang pada 2024. Kondisi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai belum mendapatkan kesempatan atau belum terlibat aktif dalam pelatihan, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu adanya strategi lebih efektif untuk memperluas keterlibatan pegawai dalam program pelatihan agar manfaatnya dapat dirasakan secara merata di lingkungan kerja Puskesmas.

Meski ada peningkatan jumlah peserta, proporsinya masih rendah dibandingkan total pegawai. Artinya, sebagian besar pegawai tidak memperoleh kesempatan pelatihan, sehingga kinerja belum optimal.

Selain pelatihan, pengembangan karir menjadi faktor penting. Menurut Dessler (2019), pengembangan karir adalah aktivitas yang mendukung pencapaian keberhasilan individu. Kesempatan karir yang jelas dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, kurangnya pengembangan karir menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.

Pengembangan karir di Puskesmas Meuraxa telah dilaksanakan, namun belum maksimal. Beberapa pegawai kurang berminat mengikuti seminar atau pelatihan, bahkan bersikap acuh terhadap program karir. Akibatnya, sebagian pegawai tidak menunjukkan peningkatan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan observasi awal 2 April 2024 terhadap 15 pegawai, ditemukan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, adanya pekerjaan yang tertunda, serta pegawai yang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi. Kondisi ini menurunkan kualitas kinerja.

Fenomena pelatihan juga menunjukkan masalah. Meski program sudah dirancang sistematis dan berkesinambungan, pelaksanaannya belum optimal karena jumlah peserta terbatas. Di sisi lain, pengembangan karir juga belum efektif karena kurangnya kesadaran pegawai terhadap manfaat program tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja, Puskesmas Meuraxa dapat menempuh langkah-langkah strategis seperti memperluas program pelatihan, memberikan motivasi berjenjang, menegakkan disiplin, dan meningkatkan partisipasi pegawai dalam program pengembangan karir. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, sejalan dengan tujuan organisasi dan kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini menjelaskan rancangan penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksperimen, yang bertujuan mengukur hubungan variabel independen dan dependen melalui analisis statistik. Penelitian dilakukan dengan desain cross sectional pada April–Juli 2024, melibatkan seluruh pegawai sebagai unit analisis. Populasi berjumlah 48 pegawai sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh, sehingga hasil penelitian diharapkan mencerminkan kondisi riil di lapangan.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin sebagai data primer, serta didukung data sekunder dari buku, jurnal, dan literatur terkait. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan menguraikan indikator kinerja pegawai

sebagai variabel dependen, serta pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun secara simultan. Selain itu, dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) guna memastikan kualitas data yang dianalisis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Koefisien korelasi digunakan untuk melihat tingkat hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar kontribusi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di pada Puskesmas Meuraxa Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 48 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No            | JenisKelamin | Frekuensi | Presentase(%) |
|---------------|--------------|-----------|---------------|
| 1             | Pria         | 14        | 29,2          |
| 2             | Wanita       | 34        | 70,8          |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>48</b> | <b>100</b>    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 34 orang responden (70,8%) dan pria sebanyak 14 orang responden (29,2%). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai wanita lebih banyak dari pada pria. Hal ini dikarenakan banyak wanita yang lulusan di bidang kesehatan misal perawat. Bidang dan lainnya dimana pria mungkin kurang berminat dan tidak dapat dilakukan oleh pria di bidang tersebut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia Responden | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|----------------|-----------|----------------|
| 1  | ≤ 25 Tahun     | 8         | 16,7           |
| 2  | 26-35 Tahun    | 18        | 37,5           |
| 3  | 36-45 Tahun    | 13        | 27,1           |
| 4  | ≥ 45 Tahun     | 9         | 18,8           |

|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| <b>Jumlah</b> | <b>48</b> | <b>100</b> |
|---------------|-----------|------------|

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia  $\leq 25$  tahun sebanyak 8 orang (16,7%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang (37,5%), 36-45 tahun sebanyak 13 orang (27,1%), dan  $\geq 45$  tahun sebanyak 9 orang (18,8%).

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No            | Pendidikan    | Frekuensi | Presentase(%) |
|---------------|---------------|-----------|---------------|
| 2             | SMA           | 4         | 8,3           |
| 3             | Diploma       | 13        | 27,1          |
| 4             | Sarjana       | 26        | 54,2          |
| 5             | Pasca Sarjana | 5         | 10,4          |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>48</b> | <b>100</b>    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang (8,3%), yang berpendidikan diploma sebanyak 13 orang (27,1%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 26 orang (54,2%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 orang (10,4%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

| No            | Lama Masa Kerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------------|-----------|----------------|
| 1             | $\leq 5$ Tahun  | 11        | 22,9           |
| 2             | 6-10 Tahun      | 18        | 37,5           |
| 3             | 11-15 Tahun     | 11        | 22,9           |
| 4             | $\geq 16$ Tahun | 8         | 16,7           |
| <b>Jumlah</b> |                 | <b>48</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama  $\leq 5$  tahun sebanyak 11 orang (22,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang (37,5%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 11 orang (22,9%) dan responden yang sudah bekerja selama  $\geq 16$  tahun sebanyak 8 orang (16,7%).

### Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Uji Validitas Kuesioner Penelitian

| No | Variabel Penelitian | Item Pernyataan Kuesioner | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel (n=48) | Hasil Uji |
|----|---------------------|---------------------------|----------------|----------------------|-----------|
| 1  | Kinerja             | Kualitas Kerja            | 0,379          | 0,284                | Valid     |
| 2  | Pegawai             | Kuantitas Kerja           | 0,786          | 0,284                | Valid     |

| No | Variabel Penelitian | Item Pernyataan Kuesioner | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel (n=48) | Hasil Uji |
|----|---------------------|---------------------------|----------------|----------------------|-----------|
| 3  |                     | Ketepatan waktu           | 0,741          | 0,284                | Valid     |
| 4  |                     | Tanggung jawab.           | 0,760          | 0,284                | Valid     |
| 5  |                     | Efektivitas               | 0,760          | 0,284                | Valid     |
| 1  | Pelatihan           | Tujuan Pelatihan          | 0,320          | 0,284                | Valid     |
| 2  |                     | Pengetahuan               | 0,869          | 0,284                | Valid     |
| 3  |                     | Kemampuan berfikir        | 0,843          | 0,284                | Valid     |
| 4  |                     | Sikap                     | 0,869          | 0,284                | Valid     |
| 5  |                     | Kecapakan                 | 0,843          | 0,284                | Valid     |
| 1  | Pengembangan Karir  | Kemampuan bekerja         | 0,678          | 0,284                | Valid     |
| 2  |                     | Kesetiaan organisasi      | 0,812          | 0,284                | Valid     |
| 3  |                     | Kesempatan untuk tumbuh   | 0,802          | 0,284                | Valid     |
| 4  |                     | Dukungan manajemen        | 0,812          | 0,284                | Valid     |
| 5  |                     | Pelatihan                 | 0,802          | 0,284                | Valid     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,284) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid. Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai  $\alpha \geq 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

#### Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

| Variabel Penelitian          | Nilai Uji Reliabilitas | Cronb.Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------------|-------------|------------|
| Pelatihan ( $X_1$ )          | 0,893                  | 0,60        | Handal     |
| Pengembangan Karir ( $X_2$ ) | 0,914                  | 0,60        | Handal     |
| Kinerja Pegawai (Y)          | 0,836                  | 0,60        | Handal     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) dengan nilai 0,893, pengembangan karir ( $X_2$ ) dengan nilai 0,914 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,836. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

#### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai

##### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

| No | Kinerja Pegawai (Y)   | SS |      | S  |      | KS |     | TS |   | STS |   | Mean |
|----|---|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|------|
|    |   | f  | %    | f  | %    | f  | %   | f  | % | f   | % |      |
| 1  | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan. | 22 | 45,8 | 22 | 45,8 | 4  | 8,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,38 |

|                     |  |    |      |    |      |    |      |   |   |   |   |             |
|---------------------|--|----|------|----|------|----|------|---|---|---|---|-------------|
| 2                   | Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan. | 25 | 52,1 | 15 | 31,3 | 8  | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,35        |
| 3                   | Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.                                       | 18 | 37,5 | 21 | 43,8 | 9  | 18,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,19        |
| 4                   | Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan                               | 14 | 29,2 | 23 | 47,9 | 11 | 22,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,06        |
| 5                   | Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.                     | 14 | 29,2 | 23 | 47,9 | 11 | 22,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,06        |
| <b>Nilai Rerata</b> |  |    |      |    |      |    |      |   |   |   |   | <b>4,20</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti setuju, saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini diperoleh jawaban rata-rata 4,19 yang berarti setuju, saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,06 yang berarti setuju, saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,06 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,20 yang berarti setuju.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

### Distribusi Frekuensi Pelatihan

| No | Pelatihan (X <sub>1</sub> )  | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Mean |
|----|--|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|------|
|    |  | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | % | f   | % |      |
| 1  | Tujuan pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam pekerjaan                            | 20 | 41,7 | 21 | 43,8 | 7  | 14,6 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,27 |
| 2  | Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan. | 25 | 52,1 | 16 | 33,3 | 7  | 14,6 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,38 |

|                     |  |    |      |    |      |   |      |   |   |   |   |             |
|---------------------|--|----|------|----|------|---|------|---|---|---|---|-------------|
| 3                   | Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.            | 21 | 43,8 | 19 | 39,6 | 8 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,27        |
| 4                   | Dengan adanya pelatihan saya lebih bersikap profesional terhadap pasien.               | 25 | 52,1 | 16 | 33,3 | 7 | 14,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,38        |
| 5                   | Dengan adanya pelatihan saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja. | 21 | 43,8 | 19 | 39,6 | 8 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,27        |
| <b>Nilai Rerata</b> |  |    |      |    |      |   |      |   |   |   |   | <b>4,31</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu dengan tujuan pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam volum pekerjaan untuk mengejar target diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti setuju, dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja saya selalu bersikap baik dan ramah dengan sesama pegawai dan pasien diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju.

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

#### Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

| No | Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )  | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Mean |
|----|---|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|------|
|    |   | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | % | f   | % |      |
| 1  | Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor                 | 18 | 37,5 | 21 | 43,8 | 9  | 18,8 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,19 |
| 2  | Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya                                     | 14 | 29,2 | 23 | 47,9 | 11 | 22,9 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,06 |
| 3  | Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir | 16 | 33,3 | 23 | 47,9 | 9  | 18,8 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,15 |



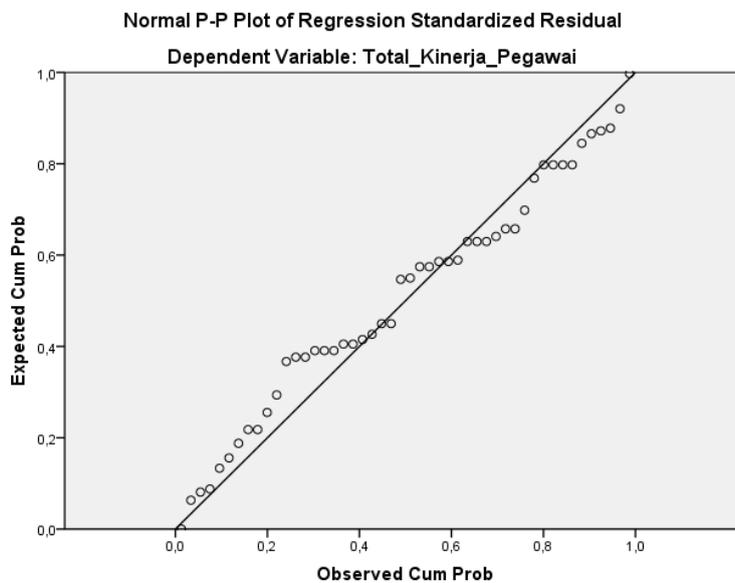
|                     |   |    |      |    |      |    |      |   |   |   |   |             |
|---------------------|---|----|------|----|------|----|------|---|---|---|---|-------------|
| 4                   | Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir                                | 14 | 29,2 | 23 | 47,9 | 11 | 22,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,06        |
| 5                   | Kepala Puskesmas memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus | 16 | 33,3 | 23 | 47,9 | 9  | 18,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,15        |
| <b>Nilai Rerata</b> |   |    |      |    |      |    |      |   |   |   |   | <b>4,12</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengembangan karir pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.19 yang berarti setuju, kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.06(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4.15 yang berarti setuju, pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4.06 yang berarti setuju, kepala Puskesmas memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus diperoleh jawaban rata-rata 4.15 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengembangan karir diperoleh nilai rerata sebesar 4.12 yang berarti setuju.

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolineritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                    | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------|-------------------------|-------|
|                          | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)             |                         |       |
| Total_Pelatihan          | 0,467                   | 2,141 |
| Total_Pengembangan_Karir | 0,467                   | 2,141 |

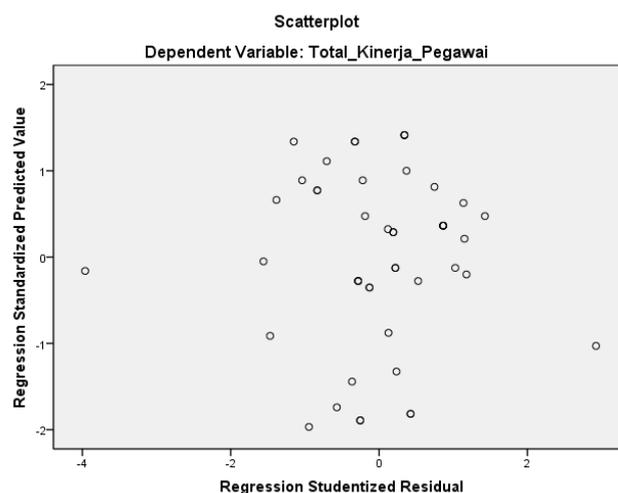
a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir, terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)             | 3,403                       | 1,362      |                           | 2,498 | 0,016 |
| Total_Pelatihan          | 0,190                       | 0,088      | 0,208                     | 2,162 | 0,036 |
| Total_Pengembangan_Karir | 0,658                       | 0,086      | 0,735                     | 7,661 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS, diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,403 + 0,190X_1 + 0,658X_2 + e$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka rata-rata kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 3,403. Selanjutnya, pelatihan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,190 yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,190 satuan. Sementara itu, pengembangan karir memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,658 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,658 satuan. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil uji t juga mendukung kesimpulan tersebut. Pada variabel pelatihan, nilai thitung (2,162) lebih besar daripada ttabel (2,014), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sementara itu, variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang lebih kuat, dengan nilai thitung (7,661) yang jauh lebih besar dari ttabel (2,014). Hal ini berarti pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik program pengembangan karir yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan pegawai di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

### 2. Uji F (Simultan)

F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara bersama-sama (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $93,702 \geq F_{tabel}$  sebesar 3,204 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pelatihan dan pengembangan karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

### **Analisis Korelasi ( $R^2$ )**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi sangat kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda, diperoleh nilai R sebesar 0,898. Jika mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2020), angka ini berada pada kategori sangat kuat (0,80–1,000). Artinya, terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel pelatihan dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan dan semakin terarah pengembangan karir yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,798 atau 79,8% menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar hampir 80%. Sisanya, sebesar 20,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya keterlibatan pegawai (employee engagement), kepemimpinan, maupun sistem pengawasan yang diterapkan di Puskesmas. Hal ini menegaskan bahwa meskipun pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor dominan, tetap diperlukan perhatian terhadap variabel lain agar peningkatan kinerja pegawai dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh, artinya Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pelatihan pada pegawai, seperti dengan adanya pelatihan kerja, kemampuan yang dimiliki menjadi bertambah serta cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh.

Selanjutnya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh, artinya Puskesmas



Meuraxa kota Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pengembangan karir pegawai, seperti lebih memperhatikan pegawai agar pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam pengembangan karir. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan karir. Semakin baiknya pelatihan yang diberikan dan semakin pengembangan karir pegawai maka semakin besar peluang bagi Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan, maka semakin meningkat pula kemampuan dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti adanya peluang untuk meningkatkan jenjang karir dan dukungan dari manajemen mampu mendorong pegawai bekerja lebih optimal dan profesional.

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedua faktor ini saling melengkapi, di mana pelatihan memberikan keterampilan praktis yang dibutuhkan, sementara pengembangan karir menciptakan motivasi dan arah perkembangan bagi pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Meuraxa tidak dapat dilepaskan dari peran penting pelatihan yang terencana serta strategi pengembangan karir yang berkesinambungan..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansory dan Indrasari. 2018. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta. Bina Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Penerbit Erlangga.
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks,
- Edison, Emron., & dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand Augusty, 2016. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gina, S. T. 2013. "Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavio". *Jurnal EMBA*, VOL.1, NO.3, Juni 2013.



- Ghozali, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmawati. 2016. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Makassar: Alauddin University Press.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mutiara S, Panggabean. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pahlevi. 2017. *Peranan Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Jakarta: Erlangga
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia. A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading, Vol. 9, No. 1, 2019
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veitzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT.Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

