

## Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Nur Ema

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen SDM Universitas Batanghari Jambi

Cooresponding email: [nurema051299@gmail.com](mailto:nurema051299@gmail.com)

**Abstract:** *The analytical tool used in this research is quantitative descriptive analysis to measure the level of training and supervision of employee performance. To see the direction of the relationship between leadership style variables and work climate on job satisfaction using multiple regression. Using a statistical test to see how much influence training and supervision have on the performance of Merlung Health Center employees, Tanjung Jabung Barat Regency, using correlation and determinative coefficient analysis. Multiple linear regression using this study with the aim of entering the data studied into a regression equation model and proving the hypothesis regarding the alleged influence (training and supervision) as a means of independent variables on employee performance (as the dependent variable) simultaneously (together). ) or partially (own) by using software called the SPSS program. Based on the results of multiple regression analysis, the coefficients for the independent variables  $X1 = -0.344$  and  $X2 = -0.330$ . Thus the regression equation model is written. The constant (a) is 4.770, the value of the employee performance variable is 4.770. The regression coefficient of the  $X1$  training variable is  $-0.344$ , that training has a negative effect on employee performance.  $X2$  supervision of  $-0.330$  negative coefficient value indicates that a 1% decrease in supervision will reduce employee performance by 32.3%. Then it will be concluded that training and supervision have a significant effect on employee performance at the Merlung Health Center, Tanjung jabung Barat Regency. And the results obtained from a significant value smaller than 0.05, namely training  $0.002 < 0.05$  and supervision  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that training and supervision have a significant influence on the performance of Merlung Public Health Center employees, Tanjung Jabung Barat Regency.*

**Keywords:** *Training, supervision, employee performance*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantaranya adalah pelatihan dan pengawasan. pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan yang baru. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan kegiatan manajer atau pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta. sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Berdasarkan keterangan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## Landasan Teori

### Pelatihan

Menurut Kasmir (2018: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Mubarak (2014: 56) pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia, bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja, serta secara mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Menurut Notoatmodjo (2015: 19) pelatihan adalah sesuatu kegiatan peningkatkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan. Sementara itu, Mangkunegara (2017: 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan *non-managerial* mempelajari konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mubarak (2014: 58) pelatihan kerja diselenggarakan untuk membeli, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja karyawan sehingga kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan pegawai meningkat. Pada intinya, pelatihan dilakukan organisasi dengan tujuan untuk :

1. Memperbaiki kerja
2. Meutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan kemampuan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerja
4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
6. Mengorientasi pegawai terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pengembangan diri pegawai

### Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan menurut siagian (2014: 213). Menurut Admosudirdjo (2015: 64) menyatakan bahwa pada pokok *controlling* atau pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah di tetapkan. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018: 142) mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Menurut Fayol dalam Busro (2018: 146) bahwa tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan, instruksi yang diberikan, dan prinsip yang telah ada.

### Kinerja

Menurut Wibowo (2011 : 07) Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang afektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang di perlukan oleh organisasi , manajer, dan pekerjaan untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Armstrong dan Baron dalam Zainal (2014: 7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Menurut Costello dalam Wibowo ( 2011 : 11 ) Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengkaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan menejer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya . seberapa baik kita mengelolah kinerja bawahan akan secara langsung memengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerjaan individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh oeganisasi. Gomes (2013: 229), memberi istilah performansi untuk kinerja dan mereka membuat pengertian mengenai performansi sebagai berikut. “...*the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time periode*”, (catatan *outcome* yang dihasilkan dan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Menurut Suwatno (2016: 196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.

Menurut Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja yaitu:

1. Mendorong pencapaian hasil.  
Manajemen kinerja memacu peningkatan hasil melalui penyalarsan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.
2. Mengembangkan kapabilitas  
Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi.
3. Menetapkan konsekuensi

Manajemen kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan.

### HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian dan kebenarannya, Sulistyastuti (2007: 137). Dari uraian diatas, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan, pengawasan dan kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, baik
2. Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamia (Sugiono, 2017:9). Untuk memperoleh data primer, penulis turun ke lapangan dengan harapan memperoleh data yang benar-benar objektif. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono 2012:199). Teknik penyebaran kuisioner dilakukan dengan cara peneliti mendatangi dan membagikan kuisioner. Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2002:130).Data ini diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian dengan wawancara (*Interview*) dan angket (*Quesioner*).

1. Wawancara, yaitu metode dimana peneliti langsung bertatap muka dan berkomunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan.
2. Kuesioner, yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden. Sedangkan kuesioner ini akan menghasilkan data mengenai variable *experiential marketing*, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan.

### Alat Analisis

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap pelatihan kerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Pelatihan Kerja**

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas instruktur sudah memadai dengan bidang pelatihan yang ditangani	185	Tinggi
2	Mampu memberikan motivasi kepada peserta pelatihan	191	Tinggi
3	Mampu memberikan umpan balik kepada peserta	199	Tinggi
4	Semangat anda dalam mengikuti pelatihan termasuk tingkatan	195	Tinggi
5	Keinginan anda untuk memperhatikan dalam pelatihan	184	Tinggi
6	Pelatihan yang anda ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan materi latihan	189	Tinggi
7	Pelatihan yang anda ikuti sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	185	Tinggi
8	Setelah mengikuti pelatihan anda dapat meningkatkan etos kerja	176	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>1.504</b>	
	<b>Rata-rata</b>	<b>188</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor sebesar 188 artinya pelatihan kerja pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk kategori tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan

mampu memberikan umpan balik kepada peserta dengan skor sebesar 199 dan pernyataan terendah berkaitan dengan setelah mengikuti pelatihan anda dapat meningkatkan etos kerja dengan skor sebesar 176.

### Analisis Pengawasan

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap pengawasan pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Item pengawasan kerja**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Atasan melakukan inspeksi tempat kepada pengawasan	210	Sangat Tinggi
2	Atasan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum melakukan kegiatan	202	Tinggi
3	Atasan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam berkerja	205	Tinggi
4	Atasan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai	208	Sangat Tinggi
5	Ketegasan atasan dalam mengontrol pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas	189	Tinggi
6	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.	200	Tinggi
7	Dibuat suatu perencanaan mengenai keuangan dalam menyelesaikan satu kerja	204	Tinggi
8	Laporan keuangan selalu dengan bukti pengeluaran	195	Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.613</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>201,6</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 201,6 artinya pengawasan pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi sebesar 208 yang berkaitan dengan atasan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai. Skor terendah yaitu sebesar 189 berkaitan dengan ketegasan atasan dalam mengontrol pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

### Analisis Kinerja

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Item Kinerja**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan selalu berorientasi pada hasil	226	Sangat tinggi
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai target	223	Sangat tinggi
3	Standar kualitas kerja yang ditetapkan di puskesmas dapat dicapai dengan baik	218	Sangat tinggi
4	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.	215	Sangat tinggi
5	Dapat menyelesaikan tugas sebelum <i>dateline</i> atau batas waktu yang ditentukan.	211	Sangat tinggi
6	Anda selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	229	Sangat tinggi
7	Anda tidak pernah absen saat hari kerja	220	Sangat tinggi
8	Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	223	Sangat tinggi
<b>Total</b>		<b>1.765</b>	<b>Sangat</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>220,6</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 220,6 artinya pelatihan pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi sebesar 229 yang berkaitan dengan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu. Skor terendah yaitu sebesar 211 berkaitan dengan Dapat menyelesaikan tugas sebelum dateline atau batas waktu yang ditentukan.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil yang diperoleh selanjutnya akan diuji kemaknaan model tersebut secara simultan dan parsial. Koefisien regresi dilihat dari nilai *unstandardized coefficient*. Berikut ini dapat dilihat hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20:

**Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,770	,344			13,856	,000
1 PELATIHAN	-,344	,107	-,366		-3,205	,002
PENGAWASAN	-,330	,081	-,466		-4,077	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.27 diatas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = -0,344$  dan  $X_2 = -0,330$ . Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,770 + -0,344 X_1 + -0,330 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 4,770 menyatakan bahwa jika semua variabel independen dianggap 0 (nol) maka nilai variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebenar 4,770
2. Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebenar -0,344. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dari Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan pelatihan 1% maka akan menurun kinerja pegawai sebesar -0,344.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar -0,330. Nilai koefisien yang negatif menunjkan bahwa pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dari Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan pelatihan 1% maka akan menurun kinerja pegawai sebesar -0,330.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5. Koefisien Determinal**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,770	,344			13,856	,000
1 PELATIHAN	-,344	,107	-,366		-3,205	,002
PENGAWASAN	-,330	,081	-,466		-4,077	,000

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,666 atau 66,6% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan kuat diantara variabel independen (pelatihan dan pengawasan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Dari tabel diatas juga dapat dilihat nilai Koefisien Determinal ( $R^2$ ) sebesar 0,444 angka ini menyatakan bahwa variabel indevenden yaitu pelatihan dan pengawasan mampun menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini

## Uji Hipotesis

### Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau modal usaha, lama usaha dan jam kerja secara individu dalam menerangkan variabel dependen atau pendapatan. Hasil uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Statistik t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,770	,344		13,856	,000
1 PELATIHAN	-,344	,107	-,366	-3,205	,002
PENGAWASAN	-,330	,081	-,466	-4,077	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka  $t_{hitung}$  pelatihan kerja sebenar -3,205 dan pengawasan sebesar -4,077 penguji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  deng  $t_{tabel}$  dari penguji maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel pelatihan terhadap kinerja

$$Y = 4,740 - 0,344X_1 + (0) \cdot 0,330 X_2$$

$$Y = 4,740 - 0,344X_1$$

Dari hasil perhitungan uji secara persial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pelatihan sebesar -3,205 dan nilai signifikasi 0,002. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh secara signifikasi terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Dan bilah dilihat  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-3,205 < 2,0129$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Penguji variabel pengawasan terhadap kinerja

$$Y = 4,740 - (0) \cdot 0,344X_1 + 0,330$$

$$Y = 4,74 - 0,330$$

Dari hasil uji secara persial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pengawasan sebesar -4,077 signifikasi 0,000. Hal ini pengawasan berpengaruh secara signifikasi terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan bila dilihat  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-4,077 < 2,0129$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, maka variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikasi terhadap kinerja pegawai.

### Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan, maka didapat hasil ouput SPSS 20 yang signifikasi secara bersama-sama (simultan) dari kedua variabel independen pelatihan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil F Hitung**

Model	Sum of Squares	df	ANOVA <sup>a</sup>		Sig.
			Mean Square	F	
1 Regression	2,315	2	1,157	18,288	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	2,911	46	,063		
Total	5,226	48			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, PELATIHAN

Untuk melakukan uji F digunakan persamaan regresi linear berganda yaitu:

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

Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20 dengan membandingkan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikasi  $\alpha = 0,05$  (5%). Dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 18,288 dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 46, di dapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,20.  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $18,288 > 3,20$ ), berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  ditolak. sedangkan

$t_{hitung}$  sebesar 0,000 ini lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%), berarti bahwa ada signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan, pengawasan dan kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat tinggi
2. Berdasarkan hasil perhitungan secara persial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,205 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129, bila dilihat  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-3,205 < 2,0129). maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -4,077 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0129 bila dilihat  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-4,077 < 2,0129) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  3,20 sedangkan  $F_{hitung}$  18,288 bila dilihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (18,288 > 3,20) berarti  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak yang artinya pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat
4. Nilai korelasi ( $r$ ) yaitu sebesar 0,666 atau yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan kuat diantara pelatihan dan pengawasan dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,444 yang berarti pelatihan dan pengawasan mampu menjelaskan kinerja sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Samsuddin, 2018, **Kinerja Karyawan**, Sidoarjo:Indonesia Pustaka.
- Hasibuan, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Gelora Aksara Pratama
- Siagian, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pt.Bumi Aksara.**
- Kasmir, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Depok: PT Raja Grafindo persad.
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, 2011, **Manajemen Kinerja**, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, 2015, **Manajemn Sumber Daya Manusia**,
- Handoko, T, Hani, 2012, **Manajemen**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: **Salemba Empat.**
- Mangkunegara, A.A Anwar prabu, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sugiyono, 2017, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Kencana.
- Tinofirei, 2011, **Manajemen Kinerja**.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zahargier, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dassler, Gary, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, indek: Jakarta.
- Sayid Syekh, 2011, **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**, Gaung Persada
- Umar, 2013, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Revisi)**, Jakarta: PT. Rajawali pers.