

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS ABIANSEMAL I DI BLAHKIUH KABUPATEN BADUNG

Ni Putu Lindya Dewi¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ary Wira Andika³⁾
^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹putulindyadewi@gmail.com

Abstrak

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung dengan menggunakan populasi dan sampel yang berjumlah 45 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan maka kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung akan meningkat.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Abstract

Good performance will always reflect a great sense of responsibility in every task given by the company, so in this case it is stated that employee performance can encourage employee morale. This study aims to determine the effect of transformational leadership, communication and training on employee performance at the Abiansemal I Health Center in Blahkiuh, Badung Regency. This research was conducted at the Abiansemal I Health Center in Blahkiuh, Badung Regency using a population and sample of 45 employees. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS software version 23. Based on the results of the analysis, this study shows that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance. Training has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the transformational leadership, communication and training, the performance of employees at the Abiansemal I Health Center in Badung Regency will increase.

Keywords: Transformational Leadership, Communication, Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan, salah satunya persaingan di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yaitu puskesmas. Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjamin mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan puskesmas adalah untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan dengan pasien sehingga puskesmas tidak ditinggalkan oleh pasiennya (Azwar, 2018).

Menurut Handoko (2016) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan sehingga perusahaan mempunyai daya saing yang unggul (Handoko, 2016). Dalam suatu puskesmas, agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawannya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional (Azwar, 2018).

Menurut Handoko (2016) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat

fisik/mental maupun non fisik/non mental (Ilyas, 2016). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja SDM adalah prestasi kerja yakni hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Yanti dan Mursidi, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Penelitian Prahesti, dkk (2017), Jufrizen dan Lubis (2020), Raflianto dan Laily (2020), Yanti dan Mursidi (2021) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, dkk (2020) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Menjaga komunikasi karyawan sangatlah penting karena komunikasi yang efektif dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Melalui komunikasi yang baik, pemimpin dapat memberikan instruksi pekerjaan yang akan dilakukan karyawan secara baik sehingga membuat karyawan bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan juga bertanggung jawab pada perusahaan (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Penelitian

Hermawan dan Kuyeni (2020), Sarumaha (2020), Shinta dan Siagian (2020), Kartini (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) menemukan hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (Manullang dan Noor, 2020). Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pelatihan program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman karyawan terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Penelitian Anugrah (2020), Manullang dan Noor (2020), Septyandi dan Susanto (2020), Wulandari (2020) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2016) menemukan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kegiatan karyawan pada Puskesmas Abiansemal I secara langsung berhubungan dengan pasien, maka selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Penting diperhatikan kinerja karyawan dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada pengunjung. Berdasarkan telaah dokumen dan wawancara singkat bersama narasumber, diketahui rata-rata kinerja Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung berada pada tingkat cukup. Hal ini dapat dilihat dari data kinerja 6 (enam) program kegiatan

puskesmas yang berkaitan dengan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM).

Berdasarkan data dari Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung, menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat kinerja karyawan masih berada pada kategori “cukup” dan terdapat pula kegiatan dengan tingkat kinerja yang masuk pada kategori “kurang”. Dimana dalam hal ini masih sangat diperlukan peningkatan dan perbaikan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah disusun oleh Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yaitu pada indikator inspirasi atau motivasi (*Inspirational Motivation*). Karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung berpendapat bahwa pimpinan kurang mampu untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan tingkat kemampuan mereka.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi yaitu pada indikator kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan menuturkan bahwa kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak mampu diberikan dengan baik oleh pimpinan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung, terdapat

permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan yaitu pada indikator partisipasi. Rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan dikarenakan tidak tersedianya fasilitas pelatihan yang baik dan nyaman sehingga membuat karyawan enggan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2) **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Danim (2014:54), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka

mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

3) **Komunikasi**

Menurut Robbins (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi merupakan salah faktor kompetensi paling penting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan dalam agar tercapai komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

4) **Pelatihan**

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan (Rahmawati, 2018:110).

5) **Kinerja Karyawan**

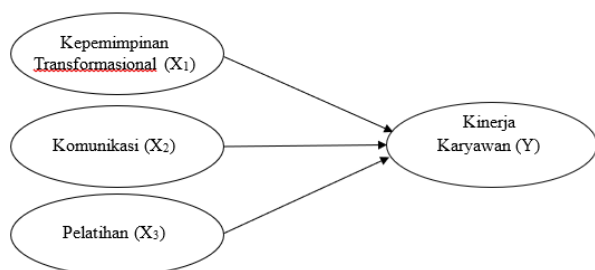
Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah perilaku seseorang dalam satu periode untuk memperoleh hasil kerja, melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur

standar pencapaian harus terpenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang ditetapkan perusahaan berarti bekerja baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan bekerja kurang atau tidak baik.

6) Hipotesis

Adapun model penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung.
- H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung.
- H₃: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Abiansemal I. Yang beralamat di Jalan Ciung Wanara, Blahkiuh, Abiansemal, Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan terhadap dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode slovin. Teknik analisis data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kepemimpinan transformasional, komunikasi, pelatihan dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis menggunakan grafik histogram, menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas. Sedangkan hasil *normal probability plot* menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar di

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,832; 0,941 dan 0,813 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun pengujian melalui grafik *scatterplot*, menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansental I di Kabupaten Badung secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,188	3,369		-0,353	0,726
Kepemimpinan Transformasional	0,366	0,166	0,266	2,212	0,033
Komunikasi	0,354	0,140	0,305	2,526	0,015
Pelatihan	0,476	0,153	0,375	3,112	0,003
R					0,720
R Square					0,519
Adjusted R Square					0,484
F Statistic					14,737
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,188 + 0,366X_1 + 0,354X_2 + 0,476X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,366$, berarti apabila kepemimpinan transformasional (X_1) meningkat

sedangkan komunikasi (X_2) dan pelatihan (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,354$, berarti apabila komunikasi (X_2) meningkat sedangkan kepemimpinan transformasional (X_1) dan dan pelatihan (X_3) tetap maka

kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,476$, berarti apabila pelatihan (X_3) meningkat sedangkan kepemimpinan transformasional (X_1) dan komunikasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,720 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung.

4) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,484 atau 48,4%. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung adalah sebesar 48,4% sedangkan 51,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Hasil uji t terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.13 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,212 dengan signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,526 dengan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,112 dengan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepemimpinan transformasional yang ada, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi

mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prahesti, dkk (2017), Jufrizen dan Lubis (2020), Raflianto dan Laily (2020), Yanti dan Mursidi (2021) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat komunikasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Suharsono dan Dwiantara (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi dianggap sangat efektif dalam mengoptimalkan penyampaian tujuan perusahaan antara pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hermawan dan Kuyeni (2020), Sarumaha (2020), Shinta dan Siagian (2020), Kartini (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat pelatihan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Rivai dan Sagala (2016:212) yang menyatakan bahwa pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang baik akan membawa

manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anugrah (2020), Manullang dan Noor (2020), Septyandi dan Susanto (2020), Wulandari (2020) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung akan meningkat.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung akan meningkat.
- 3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung akan meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dilakukan pada masa Pandemi Covid-19, sehingga ada kecenderungan responden tidak maksimal dalam menjawab kuesioner yang diberikan.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung. Bagi peneliti

selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kepemimpinan transformasional maka sebaiknya pimpinan mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung.
- 2) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel komunikasi maka sebaiknya pimpinan memberikan informasi dengan jelas perihal tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung.
- 3) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel pelatihan maka sebaiknya pimpinan memberikan pelatihan untuk menunjang karir karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung.
- 4) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, terampil dan rapi sesuai standar mutu yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja

karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2018. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hermawan, R., & Kuyeni, R. 2020. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Accounting Expose*, 3(2), Hal: 113-119.
- Ilyas, Yaslis. 2016. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Kartini, T. M. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(02), 58-67.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, J. F., & Noor, M. I. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(3).
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo-Sidoarjo. *iqtishadEQUITY*, Vol. 1, No 1
- Pakpahan, E. S. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1).
- Prahesti, D., Riana, I., & Wibawa, I. 2017. Pengaruh Kepimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7).
- Raflianto, Z. F., & Laily, N. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bnn Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. 9(3), Hal: 1-17.
- Rahmawati, Aulia Hani. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap prestasi kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.6 No.2.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah dang Ekonomi*, 5(3).
- Sarumaha, D. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 395-405.
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 36-46.
- Shinta, D., & Siagian, M. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Suharsono. & Lukas Dwiantara. 2016. *Komunikasi Bisnis (Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wulandari, E. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata Di Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 417-427.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34.