**HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI**

**PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN**

 **PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**HUMAIRA HASNA SHERINA**

**17.11.1001.3509.080**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur adalah Koefisien Korelasi Product Moment dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana uji t. Hasil penelitian dengan analisis data koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel x dan y dengan rhitung = 0,524 > rtabel 0,361. Pada tabel Interpretasi Koefisien Korelasi ditemukan bahwa variabel x dan y memiliki hubungan dengan tingkat sedang pada jenjang 0,40 - 0,599. Pada perhitungan uji t didapatkan thitung 3,253 yang dibandingkan dengan ttable = 1,697 dengan hasil signifikansi 0,03 sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

**Abstract**

This study aims to determine the relation between training and competence of civil servants at the East Kalimantan Provincial Health Office. Data analysis used to determine the relation between training on the competence of Civil Servants at the Health Office of East Kalimantan Province is the Product Moment Correlation Coefficient with the hypothesis using simple regression analysis t test. The result of the research using correlation coefficient analysis showed that there was a positive relation between the variables x and y with rcount = 0,524 > rtable 0,361. From the table of Correlation Coefficient Interpretation it was found that the variables x and y had a moderate relation with the level of 0.40 - 0.599. The t-test calculation obtained that tcount = 3,253 which then compared with ttable = 1,697 with a significance result of 0.03, therefore it is known that there is a positive and significant relation between the Training variable and the Competence variable of Civil Servant at East Kalimantan Provincial Health Office.

1. **PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang perlu diperhatikan pengelolaannya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bermutu, maka organisasi akan mengalami kolaps di berbagai bidang lainnya yang kemudian membuat organisasi tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Agar sebuah organisasi dapat berjalan sesuai tujuannya, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, di antaranya yaitu pelatihan dan pengembangan, proses penarikan, seleksi, promosi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi (Sofyandi, 2009:06).

Namun dalam upaya mencapai tujuan tersebut, seiring dengan perkembangan organisasi, organisasi pasti akan menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusianya, beberapa di antaranya adalah menurunnya kualitas kerja, perubahan kebijakan, dan masuknya teknologi baru dan lain sebagainya sehingga diperlukan upaya perbaikan maupun peningkatan kompetensi. Pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Widodo, 2015).

Permasalahan yang sering kali dihadapi oleh organisasi dalam menunjukkan kinerja yang optimal adalah ketidakseimbangan antara kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai dengan tuntutan tugas dalam pekerjaannya (T. Hani H, 2016:27). Masalah ini yang kemudian menghambat pencapaian kinerja yang optimal pada tiap individu pegawai bagi organisasi. Selain itu, adanya kesenjangan antara kemampuan dan tugas dapat pula mengakibatkan inefficieny dalam pelaksanan tugas pegawai sehingga mengakibatkan terjadinya pemborosan pada berbagai bidang, seperti waktu, biaya, jumlah pegawai, dan lain-lain. Maka dari itu, salah satu organisasi bertanggungjawab untuk memperoleh, menata, memotivasi, serta mengendalikan sumber daya manusianya dengan meningkatkan kompetisi sumber daya manusianya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan tepat sasaran.

Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh organisasi juga mendorong tiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan dapat bekerja secara profesional dalam melewati berbagai perubahan. Hal ini karena kinerja dari sumber daya manusia pada organisasi merupakan alat pengukuran kesuksesan pada organisasi tersebut. Untuk mencapai visi dan misinya, organisasi seringkali diukur melalui kinerja yang dicapai di dalam organisasi tersebut, baik dalam hal kinerja setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut maupun kinerja organisasi secara umum (Bambang, 2001:13).

Permasalahan riil yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan Laporan Kinerja pada Tahun 2020, bahwa peningkatan jumlah dan jenis tenaga kesehatan tidak diiringi dengan pemerataan distribusi maupun perbaikan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini diakibatkan oleh pengembangan karier yang belum berjalan serta sistem penghargaan dan sanksi yang belum sebagaimana mestinya atau tidak sesuai dengan porsinya. Kurangnya perbaikan kualitas sumber daya manusia aparatur ini kemudian menjadi salah satu penyebab belum teroptimalkannya penyusunan rencana kegiatan sehingga kegiatan yang dilaksanakan belum menyasar pada indikator yang ingin dicapai oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

Salah satu solusi dari permasalahan ini adalah dengan mengadakan peningkatan kompetensi secara berkesinambungan, dan tidak putus sampai di situ, namun juga dengan melakukan evaluasi atas outcome dari peningkatan kompetensi tersebut agar program peningkatan kompetensi yang dilakukan dapat terus ditingkatkan sehingga outcome yang didapat juga dapat meningkat. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia aparatur yang ada pada kantor tersebut mengalami perbaikan kualitas sumber daya manusia sehingga mereka mampu mengikuti perubahan yang terjadi di dalam maupun luar organisasi, serta memenuhi perubahan kebutuhan organisasi. Terlebih pada era pandemi seperti sekarang, di mana Dinas Kesehatan berperan sebagai perumus kebijakan teknis kesehatan serta sebagai penyelenggara pelayanan umum di bidang kesehatan. Maka dibutuhkan sumber daya manusia aparatur yang berkompeten bagi Dinas Kesehatan untuk dapat secara maksimal dan profesional menjadi pengabdi masyarakat yang berdaulat dan berintegritas.

Adapun peningkatan kompetensi pada sumber daya aparatur dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu pelatihan dan pengembangan. Searah dengan salah satu fungsi manajemen surmber daya manusia, yaitu pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*). Artinya bahwa untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas maka perlu adanya pelatihan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian para pegawai untuk menghadapi tugas pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 70 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa setiap pegawai aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

Dalam pengertiannya, pelatihan merupakan proses yang berjalan secara sistematis. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang bertujuan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannnya. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama pada kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoadmodjo, 2009:16).

**Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat hubungan positif antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur?
2. **KERANGKA DASAR TEORI**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga- kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Dalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang penting dalam mencapai suatu keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas perusahaan. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, namun apabila tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Studi tentang manajemen personalia akan menunjuk-kan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, meng-gunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

**Pelatihan**

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008:110)

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai dan Sagala, 2011:212)

Pelatihan merupakan proses yang berjalan secara sistematis. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang bertujuan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannnya. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama pada kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoadmodjo, 2009:16).

 Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pembelajaraan jangka pendek yang memanfaatkan prosedur yang sistematis dan teroganisir, dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kualitas sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan organisiasi.

Tujuan utama pelatihan di antaranya yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
6. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Manfaat dari pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### Indikator Pelatihan

Indikator yang mengukur sukses atau tidaknya suatu pelatihan menurut adalah kriteria pendapat, kriteria belajar, dan kriteria hasil (Mangkunegara, 2008). Indikator pelatihan mencakup materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kualifikasi instruktur pelatihan, kualifikasi peserta pelatihan, serta sarana dan fasilitas pelatihan (Rivai, 2004:324).

Indikator dalam pelatihan:

1. Instruktur. Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar. Dengan parameter kualifikasi/kompentensi yang memadai, memotivasi peserta, kebutuhan umpan balik.
2. Peserta. Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional. Dengan parameter: semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memahami.
3. Materi. Materi program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau motivasi mereka rendah. Dengan parameter: ketepatan materi dengan tujuan, menambahkan kemampuan.
4. Metode. Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode on the job maupun off the job. Dengan parameter: metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan, kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi.
5. Tujuan Pelatihan. Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/skill, dan pengerahuan baik dengan tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan. Dengan parameter: keterampilan peserta pelatihan, pemahaman peserta pelatihan.

(Garry Desller, 2011:244).

 Indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Materi yang diberikan
2. Instruktur pelatihan
3. Fasilitas pelatihan

**Kompetensi**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performa yang ditetapkan (Rivai, 2011:302) .

 Kompetensi mengacu kepada aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan ataupun karakteristik individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan (Becker and Ulrich dalam Sutrisno, 2012:24).

 Pengertian kompetensi diatur pada Pasal 1 Ayat 10 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merujuk pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan ataupun karakteristik individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan serta mengakibatkan hubungan kausal atau sebab-akibat di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Manfaat Kompetensi:

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai; Keterampilan, pengetahuan dan karateristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.
2. Alat seleksi karyawan; Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekruitmen.
3. Memaksimalkan produktivitas; Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mamapu maksimal dalam bekerja.
4. Dasar pengembangan sistem remunerasi. Untuk mengembangkan sistim remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasai terhadap perubahan; Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi; Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

(Ruky, 2006:107).

### Indikator Kompetensi

1. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
2. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
3. Mengetahui tupoksi organisasi instansi.
4. Mengetahui bagaimana meng-gunakan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar
5. Keterampilan individu, meliputi:
6. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
7. Kemampuan dalam mengatasi masalah
8. Kemampuan menentukan prioritas masalah
9. Kemampuan memberikan informasi pelayanan
10. Sikap kerja, meliputi:
11. Mempunyai kreativitas dalam bekerja
12. Adanya semangat kerja yang tinggi
13. Mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian

Terdapat tiga komponen utama pembentukan kompetensi pada pegawai (Hutapea dan Thoha, 2008:25), yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu).
2. Keterampilan (*Skill*), yaitu suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*Attitude*), yaitu pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi.

Indikator kompetensi dalam penelitian ini adalah:

1. Pengetahuan berkaitan pekerjaan
2. Keterampilan individu
3. Sikap kerja

**Hipotesis**

Diduga pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

**Definisi Konsepsional**

1.Pelatihan merupakan usaha pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kualitas, yaitu pengetahuan dan keterampilan pada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya.

2.Kompetensi adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta sikap, yaitu pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

**3. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan metode korelasional dan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian korelasional kuantitatif dipilih dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan utuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, kemudian digunakan pendekatan kuantitatif dengan pertimbangan keterbatasan tenaga peneliti dalam mengolah data yang berupa sampel dari populasi.

Untuk memenuhi karakteristik responden penelitian serta pertimbangan minimal sampel yang dibutuhkan untuk keperluan data statistik, maka peneliti memilih sebanyak 30 sampel dari keseluruhan 102 orang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. 30 sampel tersebut merupakan pegawai yang pernah mengikuti program-program pelatihan pada tahun 2015-2020. Adanya keterbatasaan dana, tenaga, dan waktu membuat peneliti sulit untuk menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan pertimbang-an pada kriteria yang peneliti tentukan kepada subjek penelitian sesuai dengan data pada bagian kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

**Teknik Analisis Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi lapangan, wawancara, serta kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji Analisis Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) untuk mencari apakah ada hubungan yang positif antara variabel independen (pelatihan) terhadap variabel dependen (kompetensi) serta uji t-hitung untuk menguji kebenaran hipotesis.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan | Jenis Kelamin | Jumlah |
| L | P |
| 1. | SD | 0 | 0 | 0 |
| 2. | SMP | 4 | 0 | 4 |
| 3. | SMA | 18 | 4 | 22 |
| 4. | D1 | 8 | 2 | 10 |
| 5. | D2 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | D3 | 2 | 2 | 4 |
| 7. | D4 | 1 | 1 | 2 |
| 8. | S1 | 22 | 22 | 44 |
| 9. | S2 | 7 | 9 | 16 |
| 10. | S3 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | 62 | 40 | 102 |

Data pegawai yang

menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu bervariasi dari usia 40 hingga 54 tahun dengan masa kerja antara 15 hingga 33 tahun. Dengan golongan III d, III c, III b, IV b, dan IV a serta memiliki latar belakang pendidikn D3, S1, dan S2.

Selanjutnya adalah pembahasan data yang dilakukan dengan memberikan penjelasan terhadap perhitungan, analisis data, dan jawaban-jawaban yang didapatkan dari responden.

Berdasarkan penyajian data, jawaban responden terhadap pertanyaan apakah materi yang diberikan dalam pelatihan yang pernah diikuti mampu menambah wawasan, ilmu pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan di kantor, sebanyak 17 responden atau sebesar 56,7% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 13 responden atau 43,3% memberikan jawaban Setuju (S). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam penambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pegawai. Kemudian jawaban responden terhadap pertanyaan apakah materi yang diberikan dalam pelatihan menunjang peningkatan kualitas pekerjaan, sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), dan sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3% menjawab Setuju (S). Hal ini dapat dikaitkan dengan teori menurut Gary Desller (2011) bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

Jawaban responden terhadap pertanyaan apakah pelatihan yang pernah diikuti dipandu oleh instruktur atau pengajar sesuai kualifikasi baik secara teoritis maupun praktis, sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% memberikan jawaban SS, kemudian jumlah yang sama yaitu 13 responden atau sebesar 43,3% pada pilihan jawaban Setuju (S), dan 4 responden atau sebesar 13,3% memilih jawaban Ragu-Ragu (RR). Jawaban responden terhadap pertanyaan instruktur dalam memberikan materi pelatihan mampu mendukung kompetensi pegawai dalam pekerjaan, sebanyak 12 responden atau sebesar 40% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 16 responden atau 53,3% memberikan jawaban Setuju (S), dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% memilih jawaban Ragu-Ragu (RR). Ini berarti instruktur pelatihan memegang peranan dalam berjalannya pelatihan serta outcome yang dihasilkan oleh pelatihan, sesuai dengan teori Rivai (2004) dan Gary Desller (2011).

Sedangkan tentang indikator fasilitas pelatihan, responden diberikan pertanyaan berkaitan dengan apakah fasilitas yang tersedia selama pelatihan telah memadai sesuai yang dibutuhkan peserta pelatihan, sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3% menjawab Setuju (S), dan 1 responden atau sebesar 3,3% memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR). Pertanyaan berikutnya adalah apakah fasilitas yang tersedia dalam pelatihan menunjang proses keberlangsungan pelatihan, sebanyak 9 responden atau sebesar 30% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 19 responden atau sebesar 63,3% menjawab Setuju (S), dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR). Dapat dilihat pada dua pertanyaan yang mewakili indikator Fasilitas pelatihan, bahwa lebih dari separuh atau lebih dari 50% responden menjawab setuju. Artinya bahwa terdapat hubungan antara fasilitas yang tersedia dalam pelatihan dengan berjalannya pelatihan serta outcome yang didapatkan yaitu berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai.

Kemudian memasuki variabel dependen yaitu Kompetensi, dengan pertanyaan apakah responden memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, sebanyak 15 responden atau sebesar 50% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% menjawab Setuju (S), dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR). Pertanyaan selanjutnya apakah responden mampu menggunakan pengetahuan/informasi yang dimiliki ke dalam pekerjaan, sebanyak 15 responden atau sebesar 50% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menjawab Setuju (S), dan sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3% memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR). Hal ini menunjukkan bahwa berkaitan dengan pengetahuan tentang pekerjaan, responden berpendapat bahwa mereka memiliki pengetahuan serta kemampuan dalam menerapkan pengetahuan tersebut ke dalam pekerjaan mereka. Sesuai dengn pendapat Hutapea (2008), bahwa dalam indikator pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, di dalamnya meliputi antara lain bagaimana pegawai memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang kemudian dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kemudian esponden diberikan pertanyaan mengenai apakah responden memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 9 responden atau sebesar 30% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 18 responden atau sebesar 60% menjawab Setuju (S), dan sebanyak 3 responden atau sebesar 10% memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR). Pertanyaan selanjutnya apakah responden memiliki keterampilan atau kemampuan dalam mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan, sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 12 responden atau sebesar 40% menjawab Setuju (S), dan sebanyak 5 responden atau sebesar 16,7% memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR).

 Pada indikator Sikap Kerja dalam variabel Kompetensi, responden diberikan pertanyaan yang berkaitan dengan sikap kerja yang ditunjukkan di kantor. Pada pertanyaan apakah responden memiliki kreativitas serta semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS), sebanyak 16 responden atau 53,3% menjawab Setuju (S), dan sebanyak 3 responden atau sebesar 10% memberikan jawaban Ragu-Ragu (RR). Kemudian responden diberi pertanyaan apakah responden bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 12 responden atau sebesar 40% memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dan sebanyak 18 responden atau sebesar 60% memilih jawaban Setuju (S). Berdasarkan dua item pertanyaan tersebut dapat dilihat bahwa berkaitan dengan sikap kerja, responden berpendapat bahwa mereka memiliki sikap kerja yang kreatif, tanggap, serta rajin. Hal ini sejalan dengan teori indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Hutapea (2008) berkaitan dengan sikap kerja.

Memasuki pembahasan mengenai hasil analisis penelitian bahwa berdasarkan hasil Analisis Koefisien Korelasi ditemukan rhitung = 0,524 yang dibandingkan dengan rtabel untuk N = 30 dengan tingkat signifikasi 5% yaitu = 0,361 atau dapat dikatakan rhitung (0,524) lebih besar daripada rtabel (0,361) yang artinya terdapat hubungan positif antara variabel Pelatihan sebagai variabel independen terhadap variabel Kompetensi sebagai variabel dependen. Kemudian pada tabel Interpretasi Koefisien Korelasi ditemukan bahwa dengan rhitung = 0,524 maka antara variabel pelatihan sebagai variabel independen terhadap kompetensi sebagai variabel dependen memiliki hubungan dengan tingkat sedang pada jenjang 0,40 - 0,599.

Pada perhitungan uji t didapatkan hasil 3,253 sehingga thitung = 3,253 kemudian dibandingkan dengan ttable dengan N = 30 yaitu 1,697 maka 3,253 > 1,697 atau dapat dikatakan bahwa thitung lebih besar dibandingkan ttable dengan hasil signifikansi 0,03. Artinya signifikansi < 0,05 atau dapat dikatakan 0,03 lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan serta didukung oleh pendekatan teoritis bahwa salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan melalui pelatihan, kemudian berdasarkan seluruh hasil analisis penelitian yang dilakukan dengan Koefisien Korelasi Product Moment Pearson dengan hasil terdapat korelasi atau hubungan positif antara variabel Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur serta uji hipotesis melalui uji t dengan hasil hubungan positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, maka rumusan masalah pada penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan telah terbukti kebenarannya.

1. **PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil Analisis Koefisien Korelasi ditemukan rhitung = 0,524 yang dibandingkan dengan rtabel untuk N = 30 dengan tingkat signifikasi 5% yaitu = 0,361 atau dapat dikatakan rhitung (0,524) lebih besar daripada rtabel (0,361) yang artinya terdapat hubungan positif antara variabel Pelatihan sebagai variabel independen terhadap variabel Kompetensi sebagai variabel dependen.
2. Pada tabel Interpretasi Koefisien Korelasi ditemukan bahwa dengan rhitung = 0,524 maka antara variabel pelatihan sebagai variabel independen terhadap kompetensi sebagai variabel dependen memiliki hubungan dengan tingkat sedang pada jenjang 0,40 - 0,599.
3. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan hasil 3,253 sehingga thitung = 3,253 dibandingkan dengan ttable dengan N = 30 yaitu 1,697 maka 3,253 > 1,697 atau dapat dikatakan bahwa thitung lebih besar dibandingkan ttable dengan hasil signifikansi 0,03 yang berarti nilai signifikansi < 0,05 atau dapat dikatakan 0,03 lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

**Saran**

1. Kepada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, agar dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan, sehingga fungsi manajemen sumber daya manusia berjalan baik dan mendapatkan sumber daya aparatur yang berkompetensi tinggi dan berkualitas seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan kebutuhan organisasi.
2. Melakukan peningkatan kualitas program-progam pelatihan baik dari sisi materi pelatihan maupun pemilihan instruktur dalam pelatihan sehingga pelatihan dapat memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.
3. Kemudian kepada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, terlebih kepada responden di dalam penelitian ini, agar dapat terus mengembangkan kemampuan dengan mengikuti berbagai jenis pengembangan sumber daya aparatur, baik yang diadakan oleh instansi maupun dari wilayah eksternal instansi yang sesuai dengan tupoksi pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad, S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Afshan Sultana, dkk, 2012, *Impact Of Training On Employee Performance: A study Of Telecommunication Sector In Pakistan.* Interdisciplinary Journal.

Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Andrew E, Sikula (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Arikunto, S. 2005. *Manjemen Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*: *Teori dan Aplikasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Bambang Riyanto. 2001. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi keempat. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Cohen, Louis, et al. 2007. *Sixth Edition: Research Methods in Education*. London: Routledge.

Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.

 Gunawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*: Teori dan Praktik. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Herman, Sofyandi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010*. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia

Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mulyana, Dedy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

1. Soedjadi. 2000. *Kiat Pendidikan Matematika Indonesia*. Jakarta: Dep. Pendidikan Matematika

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan. Implementasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.

Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.

Stoner, James A.F. 2006. *Management*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall Inc

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno Hadi, M. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Uma Sekaran. 2009. *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk. Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

**Sumber Undang-Undang**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

**Sumber Internet**

Kota Samarinda. https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\_Samarinda. diakses pada 10 Mei 2021