



JURNAL EKONOMIA

***Analisis Laporan Keuangan dengan Melihat Rasio Profitabilitas pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Tahun 2011-2015**

Elvera, S.E., M.Sc

***Pengaruh Diklat terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam**

Yadi Maryadi, S.E., M.Si

***Pengaruh Bauran Promosi dalam Upaya Meningkatkan Penjualan Komputer pada BE-TECH di Kota Pagar Alam**

Baheramsyah, S.E., M.M

***Pengaruh Bauran Pemasaran dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian pada Toko Pakaian, Aksesoris, dan Kosmetik Dessy Pagar Alam**

Ahmad Feriyansyah, S.E., M.Si

***Pengaruh Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk**

Yesita Astarina, S.F., M.Si

***Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan *Property & Real Estate and Building Construction* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesi**

Shinta Oktarina, S.E., M.Si

***Pengaruh Merek terhadap Loyalitas Merek Produk Air Minum dalam Kemasan pada PT. Ayek Besemah Pagar Alam**

Sastra Mico, S.E., M.Si

***Analisis Laporan Keuangan dengan Menggunakan Metode CAMEL untuk Menilai Kesehatan Bank Konvensional BUMN (BRI, Mandiri, dan BNI46) pada Bursa Efek Indonesia (BEI Tahun 2015)**

Novriansyah, S.E., M.Si

Diterbitkan Oleh :
Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Lembah Dempo Pagaralam

“EKONOMIA”
JURNAL EKONOMIA
ISSN : 1858 – 2451
VOL. 7 No. 2 Juli 2017

PEMIMPIN UMUM

Elvera, S.E., M.Sc

PEMIMPIN REDAKSI

Laili Dimiyati, S.E. M.Si

WAKIL PEMIMPIN REDAKSI

Mastriati Hini Hermala Dewi, S.H., S.E., M.H

KONSULTAN AHLI

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

DEWAN REDAKSI

Junaidi, S.I.P., M.Si

Sastra Mico, S.E., M.Si

Ruaman Yudianto, S.E., M.M

Yadi Maryadi, S.E., M.Si

PENYUNTING AHLI

Yesita Astarina, S.E., M.Si

Yusi Nurmala Sari, S.Kom., M.T.I

SEKRETARIS REDAKSI

Zulaiha, S.E, M.A

DISTRIBUTOR

Fadhilah Fitriyanti, S.Si

Martareza, S.E

DITERBITKAN OLEH :
LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
LEMBAH DEMPO PAGARALAM
Jl. H. Sidik Adim No. 98 Airlaga Pagar Alam Utara
Telp. (0730) 624445 Fax (0730) 623259

PENGARUH DIKLAT TERHADAP KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA PAGAR ALAM

YADI MARYADI, S.E., M.Si
Dosen STIE Lembah Dempo
Email: daenk.yadi87@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaram. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 60 responden yang merupakan seluruh pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kota Pagaram serta data observasi langsung pada objek penelitian. Adapun indikator yang digunakan diperoleh dari penelitian ini yaitu dimensi diklat yang terdiri dari 1) Kesesuaian Diklat, 2) Metode diklat, 3) Pengajar/Instruktur, 4) Fasilitas pendidikan dan pelatihan, 5) Materi diklat dan dimensi kemampuan kerja terdiri dari 1) Pengelolaan struktur organisasi, 2) Pelaksanaan tugas, 3) Kepemimpinan.

Berdasarkan perhitungan regresi dalam penelitian ini maka pengaruh diklat (X) terhadap kemampuan kerja (Y) nilai korelasinya sebesar 0,651 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf kuat dan tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan ada pengaruh antara diklat (X) terhadap kemampuan kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagaram. Berdasarkan hasil pengujian hasil analisis regresi disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagaram, telah dilaksanakan sebagaimana diatur dalam peraturan kepangkatan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dibuktikan dengan variabel kemampuan kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu, pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Secara tidak langsung membuktikan bahwa sikap seorang pegawai sangat mempengaruhi kemampuan pegawai itu sendiri.

Kata Kunci : Diklat dan Kemampuan kerja

I. PENDAHULUAN

Dampak kemajuan teknologi saat ini sangat berpengaruh dalam kelangsungan kegiatan suatu organisasi, dimana bagian SDM perlu merancang kegiatan pengaturan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mengikuti perkembangan operasional dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan

mempertahankan pegawai yang cakap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai. Alasan dilakukannya pendidikan dan pelatihan dapat meliputi: pegawai yang direkrut

belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.

Keberhasilan seorang pegawai dalam bekerja sangat tergantung dari kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kemampuan pegawai adalah salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai tersebut. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia serta kewenangan yang dimiliki oleh aparat yang bersangkutan.

Dinas Kesehatan merupakan motor penggerak utama yang akan mendorong masyarakat untuk hidup sehat. Untuk mewujudkan kesehatan masyarakat Dinas Kesehatan mempunyai kewajiban yang harus dijalankan dan harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik. Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui Dinas Kesehatan beserta perangkatnya memberikan kontribusi yang cukup besar didalam mewujudkan Indonesia Sehat.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi

pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Kompetensi pegawai juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Tabel 1. Jenis Diklat Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai Mengikuti Pelatihan
1	Diklat Kesehatan Reproduksi	30 Orang
2	Diklat Manajemen Pelayanan Kesehatan	25 Orang
3	Diklat BCLS Perawat	15 Orang
4	Diklat BTLS Perawat	40 Orang
5	Diklat Manajemen Kepegawaian	30 Orang
6	Diklat Pelayanan Tenaga Fungsional Perawat	47 Orang
7	Diklat Fungsional Bidan	15 Orang

Sumber: Dinkes Kota Pagar Alam (2016)

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan instansi, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sikap. Beberapa indikasi kemampuan kerja

tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. pegawai mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di organisasinya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting sehingga pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Diklat Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam”.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (Hasibuan, 2009). Sedangkan Pendidikan dan pelatihan menurut Sedarmayanti (2005), adalah : “Sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus.

Menurut Schuler & Jackson (2006) Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

2.2. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan menurut Sikula (dikutip Hasibuan, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. *Training methods atau classroom method*, merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan. Latihan dalam kelas seperti rapat, studi kasus. Ceramah, dan *role playing*.
- b. *Under Study*, adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. Di sini calon disiapkan untuk mengisi jabatan tempat ia berlatih apabila pimpinannya berhenti. Jadi, merupakan on the job training, tetapi under study biasanya untuk jabatan kepemimpinan.
- c. *Job Rotation and Planned Progression*, adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Dengan demikian ia dapat mengetahui atau menyelesaikan pekerjaan pada setiap bagian.

- d. *Coaching and Counseling*.
Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Dalam metode ini, supervisor diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada para peserta mengenai tugas yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerjaan dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.
- e. *Junior board of executif or multiple management*.
 Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini
- f. *Committee assignment*.
 Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.
- g. *Business games* (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.
- h. *Sensitive training*, dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

Menurut Arep dan Tanjung (2012), analisis kebutuhan pelatihan (AKP) dilakukan sebelum suatu pelatihan diselenggarakan bagi para pegawai. Analisis ini dilakukan agar jangan sampai terjadi bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan ternyata tidak butuh terhadap pelatihan tersebut. Seorang pegawai yang tidak butuh terhadap suatu pelatihan, maka tidak akan termotivasi mengikuti pelatihan, apalagi karena paksaan. Hal ini akan mengakibatkan pelatihan menjadi suatu kegiatan yang sia-sia, baik bagi pegawai tersebut maupun bagi penyelenggara karena sasaran tidak tercapai.

Simamora (2011) menyatakan tujuan-tujuan utama pelatihan adalah:

1. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat menggunakan teknologi baru secara efektif.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan harus memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi (*job competent*) yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan.
3. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan maupun konsultan luar membantu para karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.

4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi. Pelatihan berguna bagi karyawan untuk memperoleh keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi dan memudahkan transisi dari pekerjaan karyawan saat ini ke posisi atau pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
5. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Program orientasi dapat mengurangi kecemasan pegawai, menghemat waktu penyelia dan rekan kerja, mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan menciptakan pengharapan pekerjaan yang realistis.

2.3. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2006), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan Handoko (2001) memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Ini mengandung pengertian bahwa kemampuan yang dimiliki seseorang aparat menunjukkan potensi yang dimiliki orang tersebut dalam bertindak, bertingkah laku, dan bekerja. Sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kualitas dari orang tersebut. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan kurang baik maka akan

menghasilkan kualitas kerja dan hasil kerja yang kurang baik pula.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2007:54), kemampuan individu adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari (bersifat mental atau fisik) yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya.

2.4. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Agus Darma (1995), mengatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, menurut Hersey dan Blanchard antara lain:

1. Kemampuan Teknis
2. Kemampuan Konseptual
3. Kemampuan Sosial

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

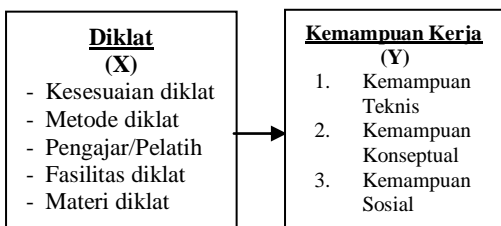
No	Peneliti/ Terbitan	Judul	Kesimpulan
1	Aryo Teguh Pribadi/ Jurnal Ekonomi. <i>Vol. 10, No. 2, Agustus 2011: 120-12</i>	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara metode diklat (X1), materi diklat (X2), dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (X4) pada Karyawan PDAM Kota Malang
2	Zusmawati/ Jurnal KBP, Vol. 2, No. 2, Juni 2014: 298-316	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Terhadap Motivasi	Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan

No	Peneliti/ Terbitan	Judul	Kesimpulan
		Kerja Peserta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang)	berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja peserta pendidikan dan pelatihan prajabatan,
3	Edi Saputra Pakpahan/ Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121 Tahun 2014	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Hasil penelitian menunjukkan Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Sumber: data diolah penulis (2017)

2.6. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *asosiatif*. “Menurut Sugiyono (2014:36), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan bentuk hubungan kausal yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam beralamat di Jln. Ais Nasution Simpang Petani Kecamatan Pagaralam Utara Kota Pagar Alam.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Pagaralam berjumlah 60 Orang.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal dengan istilah sensus.

3.3. Jenis Data

Dalam penelitian ini data-data yang dpergunakan yaitu :

1. Data Primer

Data ini bersumber dari responden secara langsung, dalam hal ini pegawai dan pimpinan pada Dinas Kesehatan Kota Pagaralam, dan jawaban responden pada kuesioner serta pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner

Yaitu suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis

2. Observasi

Yaitu proses pengambilan data dalam penelitian di mana peneliti atau pengamat dengan mengamati kondisi yang

- berkaitan dengan objek penelitian.
3. Studi kepustakaan (*library research*)
Yaitu dengan membaca buku, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif kuantitatif* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah terkumpul dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah. Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, maka digunakan alat analisa sebagai berikut :

1. Pengukuran Jawaban Kuesioner Responden
Alat pengumpul data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert (Sugiyono, 2014) dimana pemberian skor berkisar dari nilai tertinggi 5 sampai terendah 1, sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Uji Instrument
 - a. Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. (Hartono, 2014).

- b. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2014).

3. Uji Statistik
Analisa regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam. Di dalam penelitian ini analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) Versi 16.0.0 for Windows.

Maka pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi atau Sig dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika angka signifikansi penelitian $\geq 0,05$; H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh dan hubungan antara diklat terhadap kemampuan kerja

pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaram.

- 2) Jika angka signifikansi penelitian $< 0,05$; H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya tidak ada pengaruh dan hubungan antara diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaram.

Adapun formulanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Untuk mencari nilai a dan b digunakan formula :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = (\sum Y - b \sum X) / n$$

Keterangan :

X = Diklat (Variabel Bebas).

Y = Kemampuan kerja (Variabel Terikat)

b = Koefisien regresi.

a = Konstanta atau bila harga

X = 0.

n = Banyaknya data

3.6. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

1. Diklat
Pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. (Hasibuan, 2009)
2. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan

intelektual dan kemampuan fisik Menurut Robbins (2006),

Tabel 3. Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Alat Ukur
Pendidikan dan Pelatihan	Kesesuaian Diklat	- Tupoksi - Sasaran	Skala Likert
	Metode Diklat	- Latar belakang - Kebutuhan	
	Pengajar / Instruktur	- Kompetensi - Kualitas	
	Fasilitas pendidikan dan pelatihan	- Sarana dan Prasarana - Kelengkapan peralatan	
	Materi Diklat	- Relevan - Tepat Sasaran	
Kemampuan Kerja	Kemampuan Teknis	- Penguasaan terhadap peralatan kerja. - Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja. - Memahami peraturan tugas pekerjaan.	Skala Likert
		- Memahami kebijakan - Memahami tujuan - Memahami target	
	Kemampuan Sosial	- Mampu bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik. - Kemampuan untuk bekerja dalam tim. - Kemampuan untuk berempati	

IV. HASIL & PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Version 16.00 telah dilakukan untuk masing-masing item pernyataan diklat (X) yang terdiri dari 10 butir item dan variabel kemampuan kerja (Y) yang terdiri dari 6 butir item pernyataan.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* yang ditunjukkan dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana nilai $r_{\text{tabel}} = 0,254$ maka data dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Butir
Instrumen Variabel X

Variabel	Butir	r- hitung	r- tabel	Keteran gan
Diklat (X)	1	0.550	0,254	Valid
	2	0.444	0,254	Valid
	3	0.339	0,254	Valid
	4	0.409	0,254	Valid
	5	0.489	0,254	Valid
	6	0.399	0,254	Valid
	7	0.506	0,254	Valid
	8	0.466	0,254	Valid
	9	0.296	0,254	Valid
	10	0.265	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4. menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel diklat (X) menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,254), dengan demikian seluruh butir instrumen sudah dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Butir
Instrumen Variabel Y

Variabel	Buti r	r- hitung	r-tabel	Keteran gan
Kemam puan Kerja (Y)	1	0.544	0,254	Valid
	2	0.517	0,254	Valid
	3	0.721	0,254	Valid
	4	0.716	0,254	Valid
	5	0.559	0,254	Valid
	6	0.454	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5. menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel variabel kemampuan kerja (Y) menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,254), dengan demikian bahwa seluruh butir instrumen

dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dan suatu instrumen penelitian dapat andal/reliabel apabila nilai *cronbach's alpa* di atas 0,60. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Diklat (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	11

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 6. yakni hasil pengujian reliabilitas atas variabel diklat (X) memiliki nilai 0,667, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Kemampuan kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	8

Tabel 7. yakni hasil pengujian reliabilitas atas variabel kemampuan kerja (Y) memiliki nilai 0,734, maka dapat disimpulkan bahwa untuk tiap item pernyataan sudah reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* yang diatas 0,60.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variable independent maupun varabel dependen memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 8.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40645425
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.041
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.455
Asymp. Sig. (2-tailed)		.986

a. Test distribution is Normal.

Data akan Memiliki Distribusi Normal jika $p \geq 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* seperti yang terlihat pada Tabel 8. didapat hasil Sig sebesar 0,986. Nilai Sig 0,986 > 0,5 yang artinya bahwa data variabel *reliability* berdistribusi normal.

4.2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y yakni variabel diklat (X) terhadap kemampuan kerja (Y), maka digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan program komputerisasi *SPSS for windows versi 16.00*. Adapun hasil perhitungan program SPSS tersebut adalah :

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 9.
Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.414	1.419

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Kemampuan_Kerja

Berdasarkan analisis koefisien dengan *model summary* pada Tabel 9, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,651 dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,424 dan nilai *R Square* setelah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,414. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh diklat (X) sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar 58,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

b. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan SPSS 16.00 mengenai persamaan regresi dari penelitian ini dalam tabel berikut.

Tabel 10.
Analisis Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.281	2.528		3.672	.001
Diklat	.411	.063	.651	6.538	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan_Kerja

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 10. yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 16.00 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 9.281 + 0,441x + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 9.281 menunjukkan bahwa jika nilai diklat konstan atau X = 0, maka kemampuan kerja (Y) sebesar 9.281

b = 0,441 menunjukkan bahwa setiap nilai diklat, akan mendorong kemampuan kerja sebesar 0,441.

4.3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu pembinaan pegawai. Bila ditentukan (α) sebesar 0,05, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut.

Tabel 11.
Uji Hipotesis (uji t)
One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.000	59	1.000	.00000000	-.3633257	.3633257

Sumber : Diolah Penulis, SPSS (2017)

Berdasarkan Tabel 11. dapat diasumsikan bahwa uji t digunakan untuk menguji signifikan dari variabel independen dengan hasil hipotesis :

Ho = Koefisien regresi tidak signifikan

Ha = Koefisien regresi signifikan

Sedangkan kriteria dalam pengambilan keputusan :

- Jika Prob > 0,05 maka Ho diterima
- Jika Prob < 0,05 maka Ha ditolak

Hal ini dapat dilakukan pengujian parsial yaitu pengaruh variabel diklat (X) terhadap kemampuan kerja (Y) diperoleh nilai sig = 0,000. Karena nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti **Adanya pengaruh diklat terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam.**

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hasil analisis menggunakan SPSS, disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagaralam, telah dilaksanakan sebagaimana diatur dalam peraturan kepangkatan Pegawai Negeri Sipil. Dan aturan-aturan tersebut telah

sepenuhnya dipahami oleh seluruh pegawai, dimana tidak semua pegawai yang ada telah melaksanakan Diklat yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji R penelitian, diketahui nilai R sebesar 0,651, atau sebesar 65,1% dari kemampuan kerja pegawai pada Dinas Kerhatan Kota Pagaralam dapat dijelaskan melalui pelaksanaan Diklat pegawai. Hal tersebut sangat baik mengingat peran pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pelayanan pada masyarakat sangat penting, atau dengan kata lain dibutuhkan keterampilan dan kemampuan tertentu dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil. Namun, dalam memaksimalkan keterampilan dan kemampuan pegawai, dibutuhkan seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti Motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem Gaji dan Kompensasi, dan lain sebagainya, sehingga ada baiknya penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk membahas faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

1. Hubungan Pendidikan dengan Kemampuan kerja Pegawai

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Hardjanto, 2002). Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kemampuan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil observasi ditemukan fakta bahwa masih adanya pegawai dengan tingkat kompetensi sesuai dengan bidang kemampuan pegawai dimana untuk pendidikan dan pelatihan belum dilakukan tepat sasaran, kemudian peserta peserta pendidikan belum memenuhi kriteria yang terukur sehingga menimbulkan kesan asal tunjuk serta belum sesuai dengan kebutuhan peserta dan instansi sehingga menimbulkan pemborosan waktu, tempat, pikiran dan dana.

2. Hubungan Pelatihan dengan Kemampuan kerja Pegawai

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satu-nya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. (Hasibuan, 2013), Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap pegawai pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil observasi ditemukan fakta bahwa pegawai yang telah mengikuti pelatihan,

belum memperlihatkan sikap dan perilaku yang lebih baik selain itu pegawai yang telah mengikuti pelatihan masih menerapkan sistem kerja sesuai instansi tanpa memberikan ide-ide terbaru untuk kemajuan tujuan yang hendak dicapai.

3. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kemampuan Kerja Pegawai

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kemampuan kerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2011), yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil observasi ditemukan fakta bahwa hasil akhir yang dicapai dalam Diklat belum membuktikan kualifikasi kelulusan yang baik, penyebab kondisi tersebut adalah masih kuatnya budaya dilayani bukan melayani, prosedur pelayanan yang belum jelas, kondisi lingkungan, sanksi yang belum maksimal dan besarnya pengaruh

kekuasaan dan politik yang berkuasa pada masa ini.

Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hasil dari penelitian ini memperkuat akan hubungan antara diklat pegawai terhadap kemampuan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagaralam. Selain itu hasil dari penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zusmawati (2014) dengan jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang)” yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja peserta pendidikan dan pelatihan prajabatan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan hipotesis ini telah teruji secara empiris dengan korelasi yang sangat kuat sebesar 0,612 dan koefisien determinasi sebesar 0,374. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan (2014) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)” yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Dari hasil pengolahan data analisis peneliti yang didapat dari hasil observasi, dan angket maka kemampuan pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagaralam dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain selain pendidikan dan pelatihan sehingga mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Dengan indikator-

indikator tersebut dapat mempermudah dalam mengevaluasi kemampuan kerja, sehingga dapat menciptakan pembangunan yang baik disertai dengan pelayanan kepada masyarakat yang meningkat dan juga birokrasi yang semakin baik.

V. PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh diklat (X) terhadap kemampuan kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagaralam. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagaralam, telah dilaksanakan sebagaimana diatur dalam peraturan kepangkatan Pegawai Negeri Sipil. Dan aturan-aturan tersebut telah sepenuhnya dipahami oleh seluruh pegawai.

5.2. Saran

Adapun saran yang diajukan peneliti bagi instansi dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Untuk pendidikan dan pelatihan di masa yang akan datang hendaknya pelaksanaannya dilakukan tepat sasaran, dengan peserta yang telah disiapkan dengan kriteria yang terukur sehingga tidak menimbulkan kesan asal tunjuk. Disain pendidikan dan pelatihan hendaknya benar benar sesuai dengan kebutuhan peserta dan instansi sehingga tidak menimbulkan pemborosan waktu, tempat, pikiran dan dana.
2. Bagi pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, memperlihatkan sikap dan perilaku yang lebih baik. Hal

ini untuk memberikan contoh kepada pegawai lainnya yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Aryo Teguh Pribadi. 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Jurnal Ekonomi. Vol. 10, No. 2, Agustus 2011: 120–12.
- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendetayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta- Erlangga
- Edi Saputra, Pakpahan. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 2007, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

- Hardjana, Agus M. 2002. *Training SDM yang Efektif*. Kanisius, Yogyakarta
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hartono, jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E., 2006, *Human Resource Management, International Perspective*, Mason: Thomson South-Western.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20, Alfabeta, Bandung.
- Zusmawati. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang)*. Jurnal KBP. Vol. 2, No. 2, Juni 2014: 296 – 316.