

## PERAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MEMEDIASI PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KINERJA DI DINAS KESEHATAN KOTA BENGKULU

Ditasman<sup>1</sup>, Amrullah\*<sup>2</sup>, Susilawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

[amrubkl@gmail.com](mailto:amrubkl@gmail.com)

Received: 25-11-2025

Revised: 10-12-2025

Approved: 25-12-2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kompetensi pegawai dalam memediasi pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. Peningkatan kinerja aparatur menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik di bidang kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, dengan sampel sebanyak 20 pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, regresi linier, serta analisis mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pelaksanaan program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur pemerintah daerah.

**Kata Kunci:** program pelatihan; kompetensi pegawai; kinerja pegawai; analisis mediasi; pelayanan publik

### PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi administrasi publik di Indonesia. Salah satu elemen kunci dalam mencapai pelayanan yang berkualitas adalah kompetensi pegawai sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, pegawai memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan program-program kesejahteraan sosial, seperti bantuan pengecekan kesehatan gratis, pemberian vaksin dan obat cacing, dan pemberdayaan masyarakat. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, diperlukan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai. Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi pegawai, yang dapat menghambat efektivitas pelayanan publik.

Program pelatihan menjadi salah satu strategi utama untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan dirancang untuk memberikan pengetahuan baru, mengasah keterampilan teknis dan manajerial, serta membentuk sikap profesional yang mendukung kinerja organisasi. Di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, pelatihan pegawai sering kali diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola program kesehatan, memahami regulasi terkait kesejahteraan masyarakat, serta mengembangkan keterampilan komunikasi dan koordinasi dengan pemangku kepentingan. Namun, keberhasilan program pelatihan tidak hanya bergantung pada pelaksanaannya, tetapi juga pada pengukuran dampaknya terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Pengukuran dampak pelatihan menjadi penting untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja individu dan organisasi (Indah Munendes et al., 2022:26).

Pengukuran dampak pelatihan biasanya dilakukan dengan pendekatan seperti model Kirkpatrick, yang mencakup evaluasi pada tingkat reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, pengukuran ini relevan untuk menilai apakah pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi teknis (misalnya, kemampuan mengelola data penerima bantuan kesehatan), kompetensi manajerial (misalnya, kemampuan perencanaan program), dan kompetensi sosial (misalnya, kemampuan berinteraksi dengan masyarakat rentan). Tanpa pengukuran yang sistematis, efektivitas pelatihan dapat dipertanyakan, dan sumber daya yang dialokasikan untuk pelatihan berisiko tidak memberikan hasil optimal. (Nurhayati, 2018:172).

Berdasarkan data pengukuran indeks profesionalitas ASN yang dilakukan oleh BKN secara nasional yang dilihat dari tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN menunjukkan bahwa nilai indeks profesionalitas ASN pada tingkat nasional sebesar 65,7 yang termasuk dalam kategori “Sangat Rendah” (BKN 2018).

No	Provinsi	Jumlah PNS	Data Masuk	Persentase	Dimensi				Nilai IP	Kategori
					Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin		
1	Aceh	22.319	779	3,5%	15	21	24	5	65	Rendah
2	Sumatera Utara	27.486	27151	98,8%	14	23	25	5	67	Rendah
3	Sumatera Barat	19.714	3390	17,2%	17	30	24	5	76	Sedang
4	Riau	15.627	100	0,6%	15	22	24	5	66	Rendah
5	Kepulauan Riau	5.043	38	0,8%	14	28	24	5	71	Sedang
6	Jambi	11.518	7964	69,1%	13	20	25	5	63	Rendah
7	Bengkulu	10.783	87	0,8%	16	23	24	5	68	Rendah
8	Sumatera Selatan	15.143	3736	24,7%	14	17	25	5	61	Rendah

**Gambar 1.2**

**Pengukuran Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin ASN**

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa umumnya setiap daerah berada pada kategori “Rendah” untuk tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN, termasuk Provinsi Bengkulu. (Indah Munendes et al., 2022:26).

Berbagai permasalahan mengenai kompetensi pegawai yang dinilai masih memiliki banyak kendala dalam melakukan pengembangan kompetensi disebabkan karena pengembangan kompetensi pegawai yang belum sepenuhnya berbasis perencanaan yang baik, serta penyusunan kebijakan pengembangan kepegawaian yang belum didasarkan pada analisa kebutuhan diklat yang tepat. (Indah Munendes et al., 2022:26).

Tantangan yang sering dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan di instansi pemerintah, termasuk Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, meliputi kurangnya keselarasan antara materi pelatihan dengan kebutuhan riil pegawai, keterbatasan anggaran, serta kurangnya tindak lanjut pasca-pelatihan. Selain itu, pengukuran dampak pelatihan sering kali hanya dilakukan pada tahap awal (misalnya, kepuasan peserta) tanpa mengevaluasi perubahan perilaku atau dampak jangka panjang terhadap kinerja organisasi. Hal ini menyebabkan sulitnya menentukan apakah pelatihan benar-benar berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan pelayanan publik

Penelitian tentang pengaruh pengukuran dampak program pelatihan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu menjadi relevan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

gambaran yang jelas tentang hubungan antara pelatihan dan kompetensi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola Dinas Kesehatan dalam merancang dan mengevaluasi program pelatihan yang lebih efektif.

Dalam konteks lokal Kota Bengkulu, Dinas Kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang kesehatan, seperti penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan, program kesehatan masyarakat ( seperti promosi kesehatan dan pencegahan penyakit ), serta pembinaan, pengawasan, dan pengelolaan sumber daya kesehatan.. Pegawai yang kompeten diperlukan untuk memastikan bahwa program-program kesehatan masyarakat tepat sasaran, efisien, dan berdampak positif bagi masyarakat. Oleh karena itu, memahami bagaimana pengukuran dampak pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pegawai menjadi langkah strategis untuk mendukung visi pemerintah daerah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi kompetensi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor publik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

Model evaluasi pelatihan empat tingkat yang dikembangkan oleh **Donald L. Kirkpatrick** pada tahun 1959 merupakan salah satu kerangka kerja paling populer dan luas digunakan dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan di dunia kerja. Model ini diperkenalkan pertama kali dalam artikel yang dipublikasikan di *Journal of the American Society for Training and Development* dan kemudian dikembangkan lebih lanjut dalam bukunya yang berjudul "*Evaluating Training Programs: The Four Levels*" (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

Menurut Kirkpatrick, evaluasi pelatihan harus dilakukan secara menyeluruh melalui **empat tingkat (level)**, yaitu:

1. **Reaction (Reaksi)** – mengukur sejauh mana peserta pelatihan merespons atau merasa puas terhadap pelatihan yang diberikan. Hal ini mencakup persepsi terhadap materi, metode, fasilitator, dan lingkungan pelatihan.
2. **Learning (Pembelajaran)** – menilai peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta yang diperoleh selama pelatihan.
3. **Behavior (Perilaku)** – mengamati perubahan perilaku dan kemampuan penerapan hasil pelatihan di tempat kerja.
4. **Results (Hasil)** – mengukur dampak akhir dari pelatihan terhadap tujuan organisasi, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, kepuasan pelanggan, atau laba perusahaan.

Model Kirkpatrick menekankan bahwa evaluasi pelatihan tidak hanya berhenti pada kepuasan peserta, tetapi juga harus sampai pada dampak nyata bagi organisasi. Evaluasi menyeluruh ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar memberikan manfaat jangka panjang dan bukan hanya sekadar kegiatan formalitas. (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

Dalam konteks penelitian ini, model Kirkpatrick digunakan sebagai kerangka evaluatif untuk mengukur dampak program pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menilai secara bertahap

mulai dari persepsi peserta hingga sejauh mana pelatihan benar-benar meningkatkan perilaku kerja dan hasil organisasi.

## **Pelatihan**

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. (Purwanto, 2020:9).

Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. (Purwanto, 2020:9).

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. (Purwanto, 2020:9).

## **Tujuan Pelatihan**

Edison (2010) menyatakan bahwa Tujuan program pelatihan bagi Instansi adalah sebagai berikut: (Purwanto, 2020:10).

1. Mampu meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan mampu menguasai pekerjaan yang memang sesuai bidangnya.
2. Mampu mengoptimalkan tingkat produktifitas kerja, sehingga karyawan tersebut bisa menghasilkan output yang lebih baik.
3. Mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga bisa menciptakan sinergisitas antar karyawan yang lebih baik.
4. Mampu meregenerasi karyawan yang lebih siap dan handal dalam menghadapi tantangan di masa mendatang.
5. Mampu memperbaiki moral karyawan
6. Mampu menemukan kekurangan dan kelemahan karyawan.
7. Membantu karyawan agar bisa menyesuaikan diri dengan Perusahaan.

Sedangkan Tujuan pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan individual dalam menangani tugas serta paham akan pemecahan masalah.
2. Mampu memperbaiki komunikasi antar karyawan atau kelompok.
3. Mampu membekali karyawan dalam peningkatan potensi dirinya guna menjadi pelengkap dalam meniti karier internal maupun eksternal nantinya.

Bisa disimpulkan bahwa pelatihan tersebut bisa memiliki dua manfaat, yaitu: untuk perusahaan dan juga untuk karyawan. Bagi perusahaan sangat banyak manfaatnya salah satunya adalah meningkatnya produktifitas perusahaan sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Bagi karyawan itu sendiri salah satunya adalah

meningkatkan kemampuan dan potensi diri dalam menangani tugas-tugas dan pemecahan masalahnya.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang, kelompok, Atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada Periode waktu tertentu, yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan ntuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan seberapa baik tugas diselesaikan dan berkontribusi pada pencapaian sasaran

### **b. Aspek Kinerja:**

Hasil Kerja (Output) :

Jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dan kualitas dari pekerjaan tersebut.

1. Perilaku (Behavior) :

Aktivitas atau tingkah laku yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan.

2. Pencapaian Tujuan :

Sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi atau individu tercapai melalui pelaksanaan tugas

### **Kinerja dalam Konteks Organisasi:**

#### **1. Alat Evaluasi**

Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya, dilihat dari produk, jasa, atau proses yang dihasilkan.

1. Kontribusi terhadap Tujuan

Kinerja yang baik merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Pengertian Mediasi**

Mediasi penelitian adalah sebuah pendekatan statistik yang digunakan untuk menguji dan menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara variabel independen (penyebab) dan variabel dependen (akibat).

Dengan kata lain, mediasi membantu kita memahami bagaimana dan melalui apa sebuah variabel independen memengaruhi variabel dependen. Variabel yang berperan sebagai penghubung ini disebut dengan variabel mediator.

Tujuan dari analisis mediasi adalah untuk memahami bagaimana dan mengapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan melihat variabel mediator.

Analisis mediasi membantu untuk memahami mekanisme kausal yang menghubungkan variabel independen dan dependen. Sebaliknya, analisis moderasi membantu untuk memahami konteks di mana hubungan antara variabel independen dan dependen lebih kuat atau lebih lemah.

### **Keuntungan Mediasi Penelitian**

Mediasi penelitian menawarkan beberapa keuntungan signifikan dalam riset:

1. Pemahaman yang Lebih Mendalam

Mediasi melampaui sekadar menemukan korelasi. Ia memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang proses kausal yang kompleks di balik hubungan antar variabel. Dengan mengidentifikasi variabel mediator, kita dapat mengungkap mekanisme yang menjelaskan mengapa sebuah variabel independen memengaruhi variabel dependen.

## 2. Penjelasan yang Lebih Akurat

Tanpa mediasi, kita mungkin membuat asumsi yang salah tentang bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Mediasi membantu kita menghindari kesimpulan yang terlalu sederhana dan memberikan penjelasan yang lebih akurat tentang hubungan tersebut.

## 3. Intervensi yang Lebih Efektif

Memahami mekanisme mediasi dapat membantu kita merancang intervensi yang lebih efektif. Dengan menargetkan variabel mediator, kita dapat memaksimalkan dampak intervensi pada variabel dependen. Misalnya, jika kita mengetahui bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan, kita dapat merancang pelatihan yang lebih fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan.

## 4. Pengembangan Teori

Mediasi penelitian dapat membantu mengembangkan dan memperkuat teori. Dengan menguji dan mengkonfirmasi mekanisme mediasi, kita dapat memperkaya pemahaman kita tentang fenomena yang diteliti dan membangun teori yang lebih komprehensif.

## Validitas Internal yang Lebih Tinggi

Mediasi membantu meningkatkan validitas internal penelitian. Dengan mengendalikan variabel mediator, kita dapat mengurangi kemungkinan adanya variabel perancu lain yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen.

## **Kompetensi**

### **Pengertian Kompetensi**

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. (Rahmat, 2022:15).

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Rahmat, 2022:15).

Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. (Rahmat, 2022:15).

Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. (Rahmat, 2022:15).

Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. (Rahmat, 2022:16).

Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. (Rahmat, 2022:16).

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Wahyuni (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu : (Rahmat, 2022:16-17).

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan Keputusan

### **b. Dimensi Kompetensi**

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang undangan yang berlaku, yaitu: (Rahmat, 2022:17-18).

1. Pengetahuan (Knowledge) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (Skill) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (Attitude) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan

elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

### **c. Indikator Kompetensi**

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan Tindakan (Rahmat, 2022:18).
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

## **7. Pegawai**

### **a. Pengertian Pegawai**

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah). (Alkalah, 2016:13).

Menurut Musanef (1984) pegawai sebagai pekerja atau worker, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Alkalah, 2016:13).

Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. (Alkalah, 2016:13-14).

Berdasarkan uraian diatas, pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu atau literature review adalah suatu uraian yang berkaitan dengan teori, konsep serta temuan maupun hasil dari penelitian sebelumnya yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan atau landasan dalam penelitian serta penulisan

pembahasan ini. Penelitian terdahulu bermanfaat untuk memberikan pandangan terhadap suatu permasalahan yang sama di daerah lain dan untuk dapat memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut penjabaran penelitian terdahulu yang berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. (Adolph, 2021:12).

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul Penelitian	Konsep & Teori	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Dampak program pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Johnson, A. & Lee, R. (2020)	Menilai pengaruh pelatihan terhadap ketrampilan dan pengetahuan karyawan	Survei Kuantitatif, analisis statistic	Program pelatihan secara signifikan meningkatkan ketrampilan teknis karyawan
2.	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dan Kompetensi Karyawan. Supriyadi, T. & Wibowo, D. (2019)	Menilai hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan	Kuisisioner, wawancara, dan observasi	Pelatihan terbukti meningkatkan produktivitas kerja, namun dengan durasi yang lebih lama
3.	Evaluasi Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. Sari, M. & Purnama, I. (2021)	Menilai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan	Studi kasus pada Perusahaan manufaktur	Pelatihan meningkatkan kompetensi, namun kurang efektif jika tidak disesuaikan dengan kebutuhan spesifik
4.	Pengukuran Dampak Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Rahman, F. & Putra A. (2022)	Mengukur dampak program pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah pelatihan	Uji regresi dan analisis korelasi	Dampak pelatihan terhadap kinerja positif, dengan pengaruh lebih besar pada karyawan senior.
5.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada Industri Teknologi. Nabila, I. & Hartanto, Y. (2021)	Meneliti efek pelatihan terhadap ketrampilan karyawan di sektor teknologi	Eksperimen dengan kelompok kontrol	Pelatihan meningkatkan ketrampilan teknis dan soft skill karyawan di industry teknologi.
6.	Peran Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi Karyawan di Sektor Jasa. Fatmawati, A. & Suryani, E. (2018)	Mengidentifikasi peran pelatihan dalam pengembangan kompetensi karyawan pada sektor jasa	Studi longitudinal, analisis data kualitatif	Program pelatihan berperan penting dalam pengembangan kompetensi dan motivasi kerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori (explanatory research), karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel program pelatihan (X) kinerja pegawai (Y).

Pendekatan Kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka, data statistik, dan perhitungan matematis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini bersifat objektif, terstruktur, dan biasanya menggunakan instrumen seperti kuesioner atau survei. Tujuan utamanya adalah mengukur, menghitung, dan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis.

Jenis eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian ini tidak hanya ingin tahu apakah dua variabel berhubungan, tetapi juga ingin menjelaskan mengapa dan bagaimana hubungan itu terjadi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam konteks penelitian ini, model Kirkpatrick digunakan sebagai kerangka evaluatif untuk mengukur dampak program pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menilai secara bertahap mulai dari persepsi peserta hingga sejauh mana pelatihan benar-benar meningkatkan perilaku kerja dan hasil organisasi.

Populasi Seluruh pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kesehatan Kota Bengkulu yang berjumlah sekitar 99 pegawai. Yang terdiri dari 69 orang ASN, 24 Orang PPPK, dan 6 Orang PTT. Sampel : Diambil dengan teknik sampling purposif, yaitu karyawan yang minimal telah mengikuti satu kali pelatihan dalam 1 tahun terakhir. Pengambilan sampel dilakukan karena keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga, serta untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat digunakan dalam penelitian secara efektif. Jumlah Sampel : Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 20 orang

### **Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Program Pelatihan sebagai variabel bebas (independent) dan Peningkatan Kompetensi Karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Djaman Satori dan Aan Komariah (2011), teknik pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis digunakan dalam penelitian ilmiah untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Dalam karyanya Ridwan (2010) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merujuk pada beragam teknik atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk menghimpun data.

Sugiyono (2013) menegaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan tahap yang paling krusial dalam penelitian, mengingat tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang relevan

Adapun teknik-teknik pengambilan data yang peneliti lakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Dinas Kesehatan Kota Bengkulu.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Sebelum analisis utama dilakukan:

- Validitas → menggunakan korelasi Pearson Product Moment
- Reliabilitas → menggunakan nilai Cronbach's Alpha

Digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur pelatihan dan kompetensi benar-benar sah dan konsisten.

## 2. Uji Deskriptif Statistik

Digunakan untuk:

- Mengetahui distribusi skor, rata-rata, standar deviasi dari variabel pelatihan dan kompetensi.
  - Menggambarkan seberapa tinggi intensitas pelatihan dan tingkat kompetensi karyawan berdasarkan data kuesioner.
3. Uji Asumsi Klasik (jika menggunakan regresi linear):
- Uji normalitas
  - Uji multikolinearitas
  - Uji heteroskedastisitas
  - Uji autokorelasi (jika data time-series)
4. Uji Korelasi Pearson  
Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara pelatihan (X) dan kompetensi (Y). Hasilnya menunjukkan nilai r (koefisien korelasi) dan signifikansi.
5. Uji Regresi Linier Sederhana

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. Berdasarkan daftar pernyataan diajukan kepada 20 orang yang dapat diketahui jenis kelamin, usia, serta lama bekerja responden. Penggolongan identitas responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden, yang menjadi objek penelitian secara akurat. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel karena sampel yang diambil adalah sebagian pegawai yang sudah mengikuti pelatihan dalam kurun waktu satu tahun terakhir

### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	5	25%
2	Perempuan	15	75%
<b>Jumlah</b>		20	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang dengan persentase 25% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 75%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut menunjukkan kondisi yang didominasi oleh kaum perempuan. Hal ini karena Dinas Kesehatan Kota Bengkulu merupakan jasa dalam bidang kesehatan yang dominan lulusan bidang kesehatan kebanyakan perempuan.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dalam Penelitian ini diperoleh bahwa usia termuda yaitu berusia 24 tahun, sedangkan usia tertua yang diperoleh yaitu 48 tahun. Selanjutnya kisaran usia diatas dibuat interval dengan menggunakan rumus sturges seperti berikut

Tabel 3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 tahun	1	5%
2	26-30 tahun	3	15%
3	31-35 tahun	2	10%

No	Usia	Jumlah	Persentase
4	36-40 tahun	3	15%
5	>41 tahun	11	55%
<b>Jumlah</b>		20	100%

Berdasarkan 3 dapat diketahui bahwa untuk usia responden didominasi yang terbanyak adalah usia diatas 41 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 55%. Dan diikuti dengan usia responden dari usia 26-30 tahun sebanyak 3 orang dan 36-40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sama-sama 15%. Penjelasan diatas dapat memberikan indikasi bahwa pegawai yang bekerja masih tergolong usia produktif. Hal tersebut menunjukkan bahwa factor usia sangat menunjang potensi seseorang untuk berkembang lebih maju dalam menetapkan sebuah pekerjaan.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Masing-masing pegawai memiliki pendidikan berbeda. Untuk memudahkan membedakan pendidikan akhir responden maka digolongkan menjadi 3 kelompok sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	-	0%
2	S1	17	85%
3	S2	3	15%
<b>Jumlah</b>		20	100%

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 17 responden dengan persentase 85% di banding dengan pendidikan S2 hanya 3 responden dengan persentase 15%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kota Bengkulu banyak karyawan yang sudah menempuh pendidikan S1 dikarenakan tenaga yang sudah ahli dalam menjalankan pekerjaan sudah lebih paham.

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrument. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 20 responden dan taraf signifikan 5% dengan bantuan SPSS. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0,05 sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df = 18)	Keterangan
Program Pelatihan (X)	X1	0,720	0,001	Valid
	X2	0,504	0,023	Valid
	X3	0,655	0,002	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df = 18)	Keterangan	
	X4	0,684	0,001	Valid	
	X5	0,691	0,001	Valid	
	X6	0,314	0,178	Valid	
	X7	0,402	0,079	Valid	
	X8	0,626	0,003	Valid	
	X9	0,663	0,001	Valid	
	X10	0,590	0,006	Valid	
	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,649	0,002	Valid
		Y2	0,562	0,010	Valid
		Y3	0,815	0,001	Valid
Y4		0,557	0,011	Valid	
Y5		0,685	0,001	Valid	
Y6		0,429	0,059	Valid	
Y7		0,776	0,001	Valid	
Y8		0,672	0,001	Valid	
Y9		0,592	0,006	Valid	
Y10		0,423	0,063	Valid	

Dalam tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item-Total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai besar dari nilai r tabel dengan  $\alpha=0,05$ . Kemudian *degree of freedom (df)*  $n-2$  dimana n adalah jumlah sampel, jadi  $df= 20-2 = 18=0,468$ . Maka dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel - variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar disbanding r tabel. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2012.). Suatu variabel dikatakan reliable apabila cronbach alpha  $>0,60$ . Berikut hasil uji reliabilitas variabel Program Pelatihan dan Kompetensi Pegawai :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS	Keterangan
Program Pelatihan (X)	0,6	<	0,818	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,6	<	0,863	Reliabel

Dari hasil tabel 5 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan reliable jika cronbach alpha  $> 0,60$ . Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpukjan bahwa reliabilitas dari variabel Program Pelatihan dan Kompetensi Pegawai yang diteliti adalah reliabel.

## Hasil Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Program Pelatihan (X) dan Kompetensi Karyawan (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif Penelitian dapat dilihat pada table 4.6 sebagai berikut :

**Tabel .6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Program Pelatihan	20	36.00	47.00	41.3000	3.22980
Kinerja Pegawai	20	37.00	50.00	41.2000	2.91277
Valid N (listwise)	20				

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

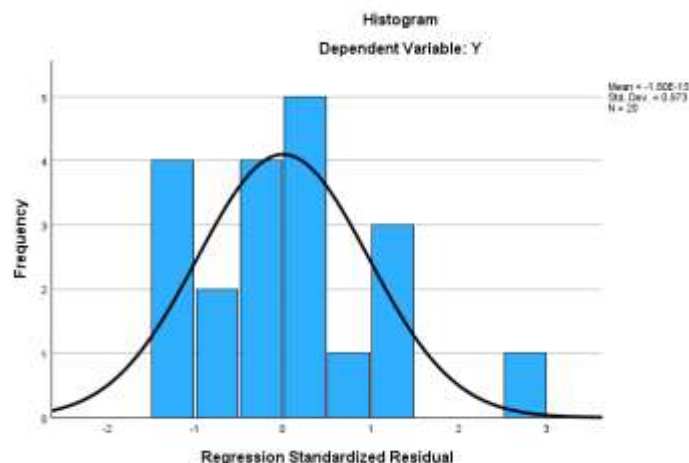
1. Variabel Program Pelatihan (X), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 36 sedangkan nilai maksimum sebesar 47, nilai rata-rata sebesar 41,3 dan standar deviasi data program pelatihan adalah 2,53190
2. Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 37 sedangkan nilai maksimum 50, nilai rata-rata Kompetensi Pegawai sebesar 41,2, dan standar deviasi data Kompetensi Karyawan adalah 2,91277.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

#### ➤ Histogram

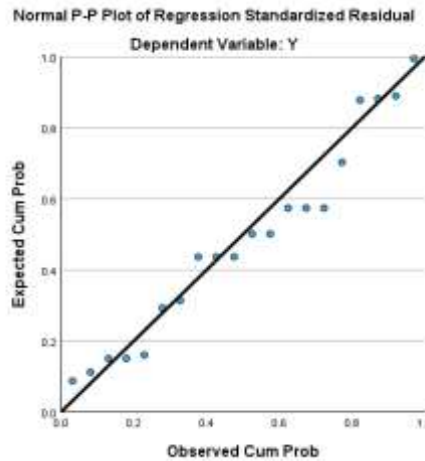


**Gambar .1**

### Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan data tersebut garis hitam berbentuk lonceng dan balok-baloknya rapat maka data dapat disimpulkan histogram menunjukkan bahwa sebagian besar data terkumpul di nilai rata-rata yang lebih tinggi, dengan sedikit nilai yang sangat rendah.

### P-Plot



**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan Analisis P-Plot menunjukkan bahwa grafik menunjukkan pola dimana titik-titik data mengikuti garis diagonal dengan, maka hal itu berarti residual model regresi berdistribusi normal. Ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov. Apabila nilai signifikan kolmogorov-smirnov  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		20	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.91283308	
7Most Extreme Differences	Absolute	.174	
	Positive	.174	
	Negative	-.084	
Test Statistic		.174	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.112	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.107	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.099
		Upper Bound	.115

Interpretasinya adalah jika nilai tingkat Asymp. Sig (2-tailed)  $\geq 0.05$  maka data terdistribusi normal, Sebaliknya jika nilai Asymp. Sig (2-tailed)  $\leq 0.05$  maka dikatakan tidak normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

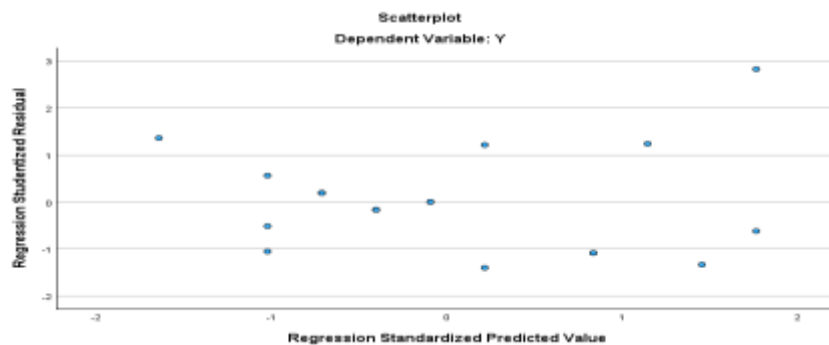
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	13.111	5.782		2.268	.036		
Program Pelatihan	.680	.140	.754	4.872	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai Tolerance Program Pelatihan yaitu  $1.000 > 0.100$ . Nilai VIF Program Pelatihan  $1.000 < 10.00$ . **Maka tidak terjadi Multikolinearitas**

### Uji Heteroskedastisitas

Peneliti dapat memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan pengamatan lainnya.



**Gambar3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Dari data scatterplot diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

### Uji Korelasi Person

Tujuan Uji korelasi person antara lain :

1. Uji Korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r)
2. Jenis Hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negative

**Tabl 8**  
**Hasil Uji Korelasi Person**  
**Correlations**

		Program Pelatihan	Kompetensi Pegawai
Program Pelatihan	Pearson Correlation	1	.754**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	20	20
Kompetensi Pegawai	Pearson Correlation	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Regresi Linier Sederhana

Tujuan Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Variabel**  
**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Program Pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

Tabel 9 menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Program Pelatihan sebagai variabel Independent dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependen dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Koesfisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.545	1.96525	1.965

Tabel 10 diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,754. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,569, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Program Pelatihan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 56,9%.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.680	1	91.680	23.738	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	69.520	18	3.862		
	Total	161.200	19			

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 23,738 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Program Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.111	5.782		2.268	.036		
Program Pelatihan	.680	.140	.754	4.872	<.001	1.000	1.000

Diketahui nilai constant (a) sebesar 13,111. Sedangkan nilai Program Pelatihan ( b / koefisien regresi ) sebesar 0,680, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,111 + 0,680X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

Konstanta sebesar 13,111 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kompetensi Pegawai adalah sebesar 13,111

Koefisien regresi X sebesar 0,680 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Program Pelatihan, maka nilai Kompetensi Pegawai bertambah sebesar 0,680. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

### **Pengambilan Keputusan dalam Uji Regresi Sederhana**

- Berdasarkan nilai signifikansi : dari table Coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Program Pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)
- Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t hitung  $4,872 > t$  tabel 2,101 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Program Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dapat dilihat dari table 4.13 maka dapat disimpulkan ;

#### **1. Pengujian Hipotesis 1**

Uji Hipotesis Program Pelatihan (X) Terhadap Kompetensi Pegawai (Z).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung bernilai positif dengan hasil signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan positif berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai diterima.

#### **Pengujian Hipotesis 2**

Uji Hipotesis Kompetensi Pegawai (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung bernilai positif dengan hasil signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis 3

Uji Hipotesis Program Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,872 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Pegawai diterima.

## 3. Pengujian Hipotesis 4

Uji Hipotesis Kompetensi Pegawai (Z) memediasi pengaruh Program Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,872 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai memediasi pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai positif diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat 1 variabel bebas yaitu Program Pelatihan (X) terhadap Kompetensi Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, dengan hasilnya sebagai berikut :

### **Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai**

Hasil Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin sering program pelatihan diadakan maka akan semakin tinggi pula tingkat kompetensi pegawai. Program pelatihan adalah serangkaian bentuk kegiatan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan atau mengembangkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan individu atau kelompok. Tujuannya adalah untuk membekali peserta dengan kemampuan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja lebih efektif, memenuhi tujuan organisasi tertentu, dan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Program pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,754. Sehingga program pelatihan memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,872 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan program pelatihan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kompetensi Pegawai.**

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Program pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai melalui mediasi kompetensi pegawai

dengan koefisien 0,754. Sehingga program pelatihan memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kompetensi pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 4,872 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan program pelatihan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai melalui mediasi kompetensi pegawai.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "*Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kompetensi Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu*", dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain adalah Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan yang mencakup materi, metode, instruktur, durasi, dan evaluasi, maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi pegawai. Pelatihan yang disusun dengan baik mampu meningkatkan aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap kerja (attitude) pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan teori *Kirkpatrick Model* yang menekankan bahwa pelatihan yang efektif akan menghasilkan perubahan nyata pada pengetahuan dan perilaku kerja peserta.

Kemudian Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang baik, baik dari segi penguasaan teknis, kemampuan beradaptasi, maupun sikap profesional ataupun mampu bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih baik, serta memberikan pelayanan publik yang lebih optimal kepada masyarakat. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pelatihan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menginternalisasi hasil pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari.

kesimpulan berikutnya Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi tidak hanya secara langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kompetensi pegawai. Artinya, pelatihan menjadi sarana strategis yang mendorong terbentuknya kompetensi yang lebih baik, dan kompetensi tersebut pada akhirnya memperkuat kinerja individu maupun organisasi. Dengan kata lain, kompetensi menjadi jembatan yang menjelaskan bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

Dan hasil Hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja bersifat kuat dan signifikan. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai  $r = 0,754$  dengan tingkat signifikansi  $p = 0,001 < 0,05$ , yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara program pelatihan dan kompetensi pegawai. Sementara itu, hasil uji determinasi ( $R^2 = 0,569$ ) menunjukkan bahwa 56,9% variasi kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel program pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan besar dalam membentuk kompetensi yang kemudian memengaruhi kinerja.

Dan yang terakhir Pelaksanaan pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu telah memberikan dampak yang nyata namun masih perlu penguatan dalam aspek evaluasi dan tindak lanjut. Meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif, sebagian responden mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan masih dapat

ditingkatkan, terutama pada tahap pasca-pelatihan (evaluasi dan penerapan hasil pelatihan di tempat kerja). Oleh karena itu, perlu adanya sistem evaluasi berkelanjutan yang menilai sejauh mana hasil pelatihan benar-benar diterapkan oleh pegawai dalam pekerjaan mereka.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kesehatan Kota Bengkulu  
Diharapkan dapat menyelenggarakan program pelatihan secara berkelanjutan dan terarah sesuai kebutuhan kompetensi pegawai. Materi pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan tantangan dan perkembangan di bidang kesehatan publik, seperti pelayanan berbasis digital, manajemen data kesehatan, serta komunikasi pelayanan masyarakat. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh pasca-pelatihan untuk menilai sejauh mana hasil pelatihan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian berikutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang juga dapat memengaruhi hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja. Selain itu, penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

### **Rekomendasi Penelitian selanjutnya**

Berdasarkan hasil analisis data, temuan empiris, serta keterbatasan penelitian yang dilakukan, penulis memberikan beberapa rekomendasi bagi penelitian berikutnya agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif, yaitu sebagai berikut:

1. Menambahkan Variabel Baru yang Lebih Luas  
Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja seperti Motivasi kerja → sebagai variabel mediasi atau moderasi yang dapat memperkuat efek pelatihan terhadap kinerja. Budaya organisasi → untuk melihat bagaimana nilai-nilai organisasi memengaruhi penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan. Kepemimpinan dan gaya manajerial → sebagai faktor eksternal yang dapat mempercepat peningkatan kompetensi pegawai.
2. Menggunakan Metode Analisis yang Lebih Kompleks dan Komprehensif  
Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan jumlah sampel terbatas (20 responden). Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) agar dapat menganalisis hubungan antarvariabel yang lebih kompleks secara simultan. Dengan SEM, peneliti dapat mengukur pengaruh langsung, tidak langsung, maupun total dari setiap variabel dalam satu model utuh.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adolph, R. (2021). *BAB II Yang membahas tentang penelitian terdahulu*. 1–23.
- Alkalah, C. (2016). *Staf Menurut Para Ahli*. 19(5), 13–14.
- Amalia, F. (2019). *Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Menjahit di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja (BPRSR) Yogyakarta*. 9–48.

- Ha. (2015). *Hasan Alwi*, 8–18.
- lii, B. A. B., Pengaruh, A. P., & Pengaruh, P. (n.d.). *pengertian pengaruh*. 28–51.
- Indah Munendes, Titiek Kartika H, & Nursanty. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 25–35.
- Johnson, A., Lee, R., Supriyadi, T., Wibowo, D., Sari, M., Purnama, I., Rahman, F., Putra, A., Nabila, I., Hartanto, Y., Fatmawati, A., & Suryani, E. (2025). *Kumpulan Hasil Penelitian tentang Dampak dan Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan*.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Kommarudin. (1999). Metodologi Penelitian. *Journal Article*, 1–24.
- Kulla, serli lali, Wiesenthal, D. L., Hennessy, D. A., Totten, B., Vazquez, J., Adquisiciones, L. E. Y. D. E., Vigente, T., Frampton, P., Azar, S., Jacobson, S., Perrelli, T. J., Washington, B. L. L. P., No, Ars, P. R. D. a T. a W., Kibbe, L., Golbère, B., Nystrom, J., Tobey, R., Conner, P., ... Chraif, M. (2023). pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh organizational citizenship behavior. *Accident Analysis and Prevention*, 183(2), 153–164.
- Latief, A. (2016). Pengaruh lingkungan sekolah terhadap hasil belajar pendidikan kewarganegaraan pada peserta didik di smk negeri paku kecamatan binuang kabupaten polewali *Pepatudzu: Media Pendidikan Dan Sosial ...*, 7(1), 13–26.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(2), 170–187. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i2.63>
- Purwanto, E. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 5–24.
- Rahmat. (2022). *Faktor Kompetensi*. 2019, 15–31.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.