



# Determinan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah

Roiman Sinaga\*, Meutia, Fatia Fatimah

Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Jalan Bromo No.29, Kode Pos 20228, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>roimansinaga@yahoo.com <sup>2</sup>tia\_almer@yahoo.co.id, <sup>3</sup>fatia@ecampus.ut.ac.id

Email Penulis Korespondensi: roimansinaga@yahoo.com

Submitted: 06/03/2022; Accepted: 26/05/2022; Published: 30/05/2022

**Abstrak**-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode sampel jenuh yaitu berjumlah 65 pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Pelatihan dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan variabel karakteristik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara simultan pelatihan, kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Kompetensi; Karakteristik Individu; Kinerja Pegawai

**Abstract**-This study aims to analyze the effect of training, competence and individual characteristics on employee performance in the health office of Central Tapanuli Regency. This type of research is a quantitative study with a saturated sample method, amounting to 65 employees at the Central Tapanuli District Health Office. The results showed that partially training and competence had no significant effect on employee performance in the Health Office of Central Tapanuli Regency. While the characteristic variables have a significant effect on employee performance in the Health Office of Central Tapanuli Regency. Simultaneously training, competence and individual characteristics have a significant effect on employee performance in the Health Office of Central Tapanuli District.

**Keywords:** Training; Competence; Individual Characteristics; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dikelola oleh manusia, karena manusia mempunyai peran penting dalam organisasi dalam mencapai tujuannya, karena tanpa ada manusia, organisasi tidak akan ada. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk menghasilkan produktivitas organisasi yang berkualitas. Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia, karena tanpa manusia semua sumber daya yang ada tidak akan berfungsi apa-apa. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka karyawan perlu diberikan pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan pekerjaan yang diberikan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tersebut merupakan pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan dengan meningkatkan keterampilan kerja, dan pemberian pelatihan kepada karyawan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan pelatihan menurut Salmah (2012) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Secara umum, pelatihan kerja sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Elnaga dan Imran (2013) menemukan bahwa terdapat efek pelatihan pada kinerja karyawan melalui program pelatihan yang efektif, yakni merencanakan dan mengimplementasikan program pelatihan untuk karyawan dengan mengidentifikasi maksud dan tujuan pelatihan yang akan dipelajari yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan di akhir program pelatihan sehingga karyawan dapat mencapai target kinerja dengan baik di tempat kerja. Ongalo dan Tari (2015) menemukan bahwa perusahaan pembangkit dan distribusi listrik di Kenya tidak memiliki kebijakan yang jelas dalam mengatur pelatihan dan pengembangan perusahaan. Hal ini memberikan dampak efek negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan kata lain faktor pelatihan dan pengembangan perusahaan kepada karyawan seperti program pensiun, perlindungan medis, program-program disabilitas jangka panjang dan jangka pendek dapat mempengaruhi tingkat kemajuan suatu perusahaan.

Mozael (2015) menemukan bahwa pelatihan kerja dapat memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat ketika karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan kerja memberikan kontribusi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan kepada perusahaan karena karyawan terlatih melakukan tugas dengan efisien daripada karyawan yang tidak terlatih.

Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan instansi pemerintah yang tugasnya adalah melayani masyarakat (publik) khususnya di bidang kesehatan. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, diperlukan tenaga profesional di bidang kesehatan yang mampu menangani dan melayani masyarakat. Namun pada kenyataannya, Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah masih sedikit yang memiliki tenaga ahli kesehatan,



sehingga diperlukan pelatihan kerja untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat (publik).

Kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2012) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Selain faktor pelatihan kerja tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah juga menghadapi masalah dengan kompetensi karyawan karena tenaga kesehatan yang dimiliki masih sedikit dan berpendidikan S1 sehingga kompetensi keahlian yang dimiliki masih terbatas. Sedangkan dalam menangani kesehatan masyarakat dibutuhkan tenaga kesehatan yang mempunyai kompetensi kesehatan yang tinggi sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana.

Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan baik berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditunjukkan. Colquitt (2013) menyatakan bahwa kompetensi menggambarkan kepercayaan dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sukses.

Sumber daya yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki karakteristik individu, kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dan belum semua pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam usaha penanganan kesehatan di masyarakat Tapanuli Tengah sehingga berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan serta keahlian para pegawai yang ditunjukkan dengan kompetensi di bidang kesehatan. Hal ini secara otomatis juga akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan penelitian sementara, kendala yang sering terjadi dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan yang kurang stabil sehingga diperlukan perhatian khusus kepada SDM dan perhatian dari organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Ketidaksatbilan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Penurunan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah Periode 2017-2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				2017	2018
1	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Persentase pegawai yang melaksanakan pelayanan publik sesuai ketentuan	100%	73,43%	72,85%
2	Penyelesaian keluhan masyarakat	Persentase realisasi penyelesaian publik	100%	70,75%	70,55%
3	Penanganan kesehatan masyarakat	Persentase data pasien	100%	78,32%	75,60%

Sumber : Hasil pra-penelitian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan terjadinya penurunan kualitas pelayanan publik dari 73,43% menjadi 72,85% yang disebabkan karena kurangnya tenaga ahli kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penyelesaian keluhan masyarakat turun dari 70,75% menjadi 70,55% yang disebabkan karena fasilitas, sarana dan prasarana tidak tersedia secara maksimal. Penanganan kesehatan kepada masyarakat juga mengalami penurunan dari 78,32% menjadi 75,60% yang disebabkan oleh kurangnya tenaga ahli di bidang kesehatan, fasilitas, sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah.

## 2. METODE PENELITIAN

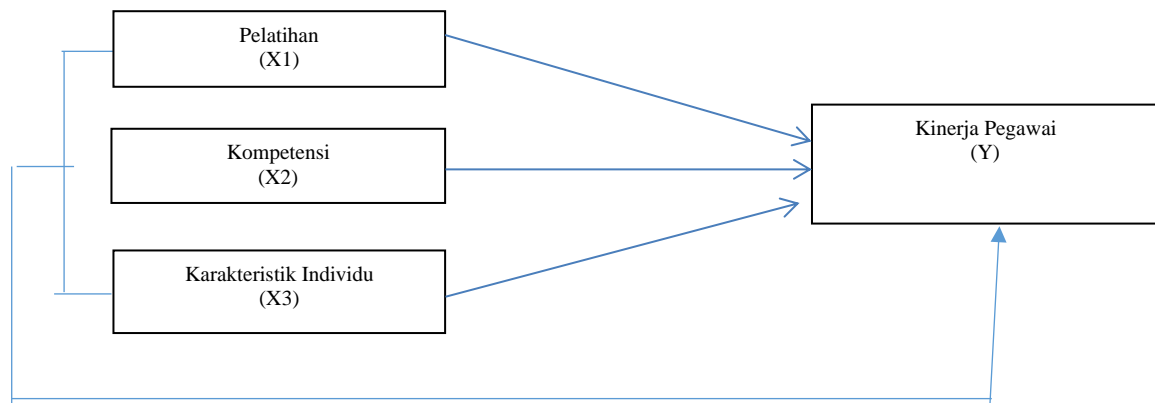
Menurut jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian berbasis survey kuantitatif (*survey quantitative research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat atau karakteristik suatu objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Populasi atau objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 65 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara yang tidak termasuk pimpinan. Teknik pengambilan sampel dengan sample jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *survey* yang dibagikan kepada para responden pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner mengenai pelatihan, kompetensi, karakteristik individu, dan kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dengan tingkat signifikansi 0,05. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Analisis regresi ganda digunakan untuk melihat hubungan sebab akibat yakni dengan meramalkan (menjawab hipotesis) bagaimana keadaan variabel dependen bila dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen.

### 2.1. Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka dasar penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

**1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah**

Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Satu diantara sekian banyak tujuan program pelatihan yang dilakukan manajemen ialah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerjanya. Berdasarkan hasil data kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Tapanuli Tengah tahun 2017 dan 2018 pada aspek pelayanan peublik, penyelesaian keluhan masyarakat dan dalam penenagan kesehatan masyarakat tidak mencapai 100%. Untuk meningkatkan hal tersebut maka diperlukan adanya pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Tapanuli Tengah. Dalam penelitian Sultana *et.al* (2012) menyebutkan jika organisasi berinvestasi dalam pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kesimpulan penelitian Shaneen *et.al* (2013) dan Amin *et.al* (2013) juga menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Noe, 2012).

**2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah**

Pada dasarnya, kompetensi SDM adalah motor penggerak dan penentu kinerjanya. Berdasarkan hasil data yang ditemukan di Dinas Kesehatan Tapanuli Tengah kompetensi pegawai masih rendah, tidak mencapai 100%. Hal ini dapat dilihat pada penanganan pegawai dalam mengatasi kesehatan masyarakat di Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan tingkat kompetensi pegawai di Dinas Kesehatan Tapanuli Tengah yang masih rendah maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Tapanuli Tengah. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) yang telah membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Demikian pula disampaikan oleh Wang (2007), dalam penelitiannya juga menyatakan kompetensi dan kinerja saling mempunyai hubungan yang positif. Hasil temuan penelitian serupa dan memperkuat proposisi tersebut adalah dikemukakan oleh Jansen (2000), Wright (1997).

**3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah**

Kemampuan atau kecerdasan merupakan sifat biologikal yang dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu, baik bersifat mental maupun fisik. Kemampuan diperoleh melalui bawaan atau belajar. Pendidikan, keterampilan dan pengalaman merupakan proses pembentukan pengetahuan, yaitu unsur-unsur yang mengisi dan alam jiwa seseorang yang sadar, dan secara nyata tergantung pada otaknya. Kemampuan, keterampilan dan pengalaman menentukan kinerja pegawai.

Usia pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Semakin tua usia pegawai, tingkat kepuasan kerjanyaupun biasanya semakin tinggi. Bagi pegawai yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai pada karier yang baru di tempat lain. Selain itu ikatan batin, tali persahabatan dengan rekan-rekan kerja sulit dihilangkan. Pendidikan yang semakin tinggi biasanya menduduki jabatan yang lebih tinggi, dan keterampilannya lebih baik dan biasanya mendapatkan imbalan yang lebih baik, sehingga pegawai menjadi merasa puas. Pengalaman kerja yang semakin lama, bagi PNS akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Dengan gaji yang lebih tinggi kehidupannya akan lebih mapan, dan tingkat kepuasan kerja menjadi lebih baik.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

a. Koefisien Determinasi

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------



1	.660 <sup>a</sup>	.436	.408	1.39325
---	-------------------	------	------	---------

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi 0,436 seperti pada Tabel. 4.19, yang berarti pelatihan, kompetensi, dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 43,6% dan sisanya 56,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan pada penelitian ini

**b. Uji F**

**Tabel 3. Uji F**

Model	F	Sig.
1 Regression	15.717	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Tabel 3. menunjukkan secara bersama-sama (simultan) pelatihan (X<sub>1</sub>), variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dan variabel karakteristik individu (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah.

**c. Uji t**

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.852	.000
X1	-.221	.826
X2	1.383	.172
X3	2.816	.007

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig 0,826 (X<sub>1</sub>) > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa X<sub>1</sub> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai sig 0,172 (X<sub>2</sub>) > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa X<sub>2</sub> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai sig 0,007 (X<sub>3</sub>) < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa X<sub>3</sub> berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah.

**1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukanto dkk (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Bangun (2012) pegawai yang diberikan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan guna mendiring peserta agar dapat mengembangkan aspek efektif dan psikomotorik atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Abdorrahman (2011) menyatakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Kegiatan pelatihan yang diadakan harus memperhatikan beberapa hal yaitu diantaranya dalam hal metode pelatihan, fasilitas pelatihan dan kemampuan peserta pelatihan. Menurut Handoko (2014) metode pelatihan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pada proses pelatihan. Hal ini juga harus diimbangi dengan adanya fasilitas pelatihan dalam bentuk kelengkapan fasilitas selama kegiatan pelatihan berlangsung. Dengan adanya fasilitas pelatihan yang lengkap akan mendorong kenyamanan para peserta dalam mengikuti pelatihan sehingga para peserta dapat mengikuti pelatihan dengan baik.

Berdasarkan hasil jawaban dari para responden menunjukkan bahwa pelatihan yang di adakan oleh Dinas Kesehatan pada Kabupaten Tapanuli Tengah, materi yang diberikan oleh pelatih tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Sehingga pelatihan hanya berpengaruh kecil terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah

**2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak dapat mempengaruhi atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Menurut Wibowo (2012) Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki pegawai yang dihubungkan dengan kriteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Spencer (dalam Pramanitia, 2014) hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Berdasarkan hasil jawaban responden kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah masih kurang pada segi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki pengetahuan dalam mendukung optimalisasi pencapaian tujuan-tujuan pekerjaan pada Dinas Kesehatan



Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartono (2017) yang menyatakan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Thoha (2008) karakteristik individu yang dimiliki individu akan dibawa dilingkungan baru. Pegawai yang memiliki karakteristik individu pada segi kemampuannya, maka semakin baik kemampuan pegawai maka akan semakin tinggi kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa karakteristik individu pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki kemampuan yang kurang dalam memberikan solusi atas permasalahan yang muncul saat proses bekerja. Sehingga karakteristik individu kurang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **4. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pelatihan merupakan kegiatan yang diadakan oleh sebuah organisasi/perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan atau kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah dalam melaksanakan kegiatan pelatihan di sesuaikan dengan bidang kerja pegawai. Sehingga dengan demikian akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sesuai data pegawai, tenaga Aparatur Sipil Negeri pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah berdasarkan karakteristik individu dalam bidang pendidikan sudah sesuai dengan bidang kerja yang diemban. Maka dengan adanya pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi dan juga dengan adanya karakteristik individu yang dimiliki ASN maka tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah dapat meningkat sesuai dengan target yang dicapai.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian pengaruh pelatihan, kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah, dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatih memberikan materi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki pengetahuan yang mendukung optimalisasi pencapaian tujuan-tujuan pekerjaan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap yang dimiliki pegawai sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pelatihan, kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **REFERENCES**

- Amin, Anam, *et.al.* (2013). The Impact of Employees Training On the Job Performance in Education Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol.17 (9).
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 2 Nomor 6*, 135-150.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Elnaga, A., dan Imran, A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance, *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 4, Halaman: 137-147.
- Fahmi, Irham. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hafiez Sofyani, Rusdi Akbar. (2015). Hubungan Karakteristik Pegawai Pemerintah Daerah dan Implikasi Sistem Pengukuran Kinerja: Perspektif Ismorfisma Institusional. *JAAI Volume 19 No. 2, Desember 2015*, 152-173.
- Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Ismail, Rahmah dan Syahida Zainal Abidin. (2010). Impact of Worker's Competence on Their Performance in the Malaysian Private Service Sector. *Business And Economic Horizon*, Vol.2 (2).
- Jansen, Groll RP, Van Der Vleuten Scherpbier AJ, Crebolder HF, Rethans JJ. (2000). Effect of a Short Skills Training Course on Competence and Performance in General Practice. *Jurnal Pendidikan Kesehatan*, Vol. 34 (1).
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.



- Mozael, B. H. (2015). Impact of Training and Development Programs on Employee Performance, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 5, No. 11, Halaman: 38-42
- Noe, Raymond A. , John R. Hollenbeck, Barry Gerhart., Patrick M. Wright. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Rachim, dkk. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol.3 No. 4, Oktober – Desember 2015.
- Ongalo, E. A., dan Tari, J. (2015). Effect of Employee Motivation Strategies on Organizational Performance: A Case of Electricity Generating and Distribution Firms in Kenya, *European Journal of Business and Management*, Vo. 7, No. 8, Halaman: 55-65.
- Pramularso, Egis Yani. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta Vol II No. 1 Maret 2018*.
- R. Okky Satria, dkk. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol.7, No. 2, Oktober 2013, 74-84.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Shaheen, Azara. (2013). Employees Training and Organizational Performance: Mediation by Employees Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research and Business*, Vol.5 (4).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sri Langgeng Ratnasari. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bismi & Call for Paper FEB UMSIDA 2016*.
- Suhardi., Yunita, E. (2018). Kompetensi Manjerial Kepala Sekolah, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Swasta Di Kota Batam. *Coopetition* Vo. IX, Nomor 1, Maret 2018.
- Suhartono. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kompetensi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. *JMMU-Volume II –Nomor 2-Agustus 2017*.
- Sultana, Afsan., Sobia Irum., Kamran Ahmed., Nasir Mehmood. (2012). Impact of Training on Employee Performance: Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research and Business*. Vol.4 (6)
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasi*, edisi Ketiga, Cetakan ke enam. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wang, Hsi-Kong Chin. (2007). A Study on the Relationships among Knowledge Management, Situational Factors, Professionals' Core Competencies and Job Performance — Taking the Vocational Training Centers and Employment Service Centers as Example. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. Vol. 3 (2).
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wright, Patrick M. (1997). Strategy, Core Competence and HR Involvement as Determinants of HR Effectiveness and Refinery Performance. *Human Resource Management Journal*. Vol.37 (1).