#### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BALAI PELATIHAN KESEHATAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA BARAT

**Sri Muljani Npm : 148010021**

**Konsentrasi Kebijakan Publik**

**Program Magister Administrasi dan Kebijakan Publik**

**Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

# ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan kepada masalah prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat belum sesuai harapan. Hal ini diduga disebabkan antara lain hasil pelatihan belum dilaksanakan secara optimal oleh pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah eksplanatori survey, sedangkan jenis penelitiannya bersifat deskriptif analisis, yaitu peneltian untuk memperoleh gambaran secara mendalam tentang obyek yang diteliti berdasarkan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan sesuai dengan tujuan. Responden diambil dari pelaku kasus penelitian ini, dengan demikian penelitian ini selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.

Secara simultan bahwa pelatihan cukup besar dan signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (64,3%). Artinya bahwa pelatihan pengaruhnya cukup dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Hasil temuan penelitian dan pembahasan juga menemukan bahwa prestasi kerja pegawai pada pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan semata, tetapi ada variabel lain yang dalam metode penelitian disebut sebagai epsilon (35,7%).

Secara parsial pengaruh pelatihan diukur melalui prinsip *participation, repetition, relavance, transference dan feedback* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menemukan bahwa prinsip *relevance* memberikan pengaruh dengan persentase paling tinggi (26,3%) terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan prinsip *participation* memberikan pengaruh dengan persentase rendah (0,6%) terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

# *ABSTRAK*

*This Research is based upon the matter of employees work performance at Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat are not good enough. This might have been caused of training has not been implemented optimally by officials in Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat .*

*The Methodology in this Research is explanatory survey, while the types of this research are descriptive analysis. descriptive analysis is to obstain a picture in deep on an object to be researched based on the actual state of things that occurred on the ground in accordance with the objectives. Respondents taken as a offender cases in this research. In addition, this research is to describes a portrait against an object that were examined, also explains relations of some variable, tests the hypothesis, and makes a prediction and implication.*

*Simultaneously, the influence of the training is quite large and significant on work performance of employees at Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (64,3%). It means that training have a dominant influence in improving the work performance of employees at Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. The result of This research found that work performance of employees at Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat is not only influenced by training only, but there are other variables that in the methodology referred to as epsilon ( 35,7 % )..*

*Partially, the influence of training are measured using the principle of participation , repetition , relevance , transference , and feedback gives positive and significant influence towards work performance of employees at Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. The result shows that the principle of relevance gives the biggest influence (26,3%) mean while the principle of participation (0,6%) gives the least influence towards work performance of employees at Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*

**A. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapainya diperlukan peran sumber daya manusia. Peran ini merupakan sebuah komponen yang penting dengan berbagai karakteristik misalnya jenis kelamin, usia, agama, kemampuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang, motivasi, dan berbagai sifat atau aspek kepribadian lainnya. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan organisasi.

Berbagai sumber yang dimiliki oleh organisasi, pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik merupakan aset organisasi yang sangat berharga. dan untuk dapat mewujudkan pegawai dengan kinerja yang baik diperlukan adanya perhatian dari pihak manajemen, misalnya dengan program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai yang ada diorganisasi dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Setiap organisasi yang menginginkan pegawainya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan yang diikuti oleh pegawai, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2001 : 7) Prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sistem pengukuran prestasi kerja ini untuk menilai pencapaian individu dalam organisasi atas tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. sehingga dapat diketahui bagaimana sebenarnya kinerja pegawai pada suatu organisasi, apakah kinerja mereka baik atau malah sebaliknya dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. begitu juga halnya dengan instansi pemerintah, dimana Pegawai Negeri Sipil merupakan aset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan melalui pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Dan untuk dapat mewujudkannya diperlukan adanya upaya, misalnya dengan program pengembangan pegawai yang dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pelatihan. hal ini dilakukan karena pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Di sisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karier pegawai dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya (profesionalitas).

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur birokrasi harus memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan akademik serta pelatihan harus diupayakan, dengan demikian Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan dalam arti dapat memenuhi tingkat kualitas pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional maupun untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreatifitas, profesionalisme, disiplin serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui Pelatihan bagi SDM nya.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan bagi pegawai karena pegawai akan merasa adanya perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun institusi.

Peningkatan Pengetahuan, Skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa sering kegiatan pelatihan dilihat sebagai kegiatan yang sekedar perlu ada, terutama untuk peningkatan karir atau jabatan yang mempersyaratkan pernah atau tidaknya seseorang mengikuti pelatihan tersebut. Banyak pegawai yang merasa mengikuti pelatihan sebagai suatu keharusan untuk dapat naik pangkat atau meniti karir yang lebih tinggi, walau secara tidak langsung juga mampu meningkatkan kemampuan kerjanya.

 Begitu pula halnya dengan Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pasti didukung oleh Aparatur Balai Pelatihan Kesehatan yang mempunyai kualifikasi yang telah ditentukan baik meliputi pelatihan. Dari kesemuanya itu pada akhirnya membawa produktivitas kerja yang tinggi, yang nantinya juga meningkatkan prestasi kerja pegawai. Karena bagaimanapun tinggi rendahnya produktivitas kerja akan menunjukkan kredibilitas dari lembaga publik tersebut.

Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Jawa Barat ,sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Kesehatan, sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 113 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan Badan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Peraturan Gubernur nomor : 38 tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata kerja unit Pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, maka Bapelkes pun terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan agar pengetahuan,keterampilan dan sikap pegawai meningkat.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan prestasi kerjanya dapat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan organisasi,berbagai usaha telah atau sedang dan akan terus dilakukan oleh para pemimpin institusi. Mereka telah menyadari berhasil atau tidaknya tujuan institusi tergantung pada unsur manusianya. Oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh dan meningkatkan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang tepat tetapi harus juga didukung usaha yang lain, diantaranya melalui pelatihan.

Meskipun pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit, tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang sangat besar, baik bagi institusi maupun bagi pegawai. Manfaat bagi institusi antara lain adalah institusi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya pegawai yang demikian institusi dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah, manfaat bagi pegawai itu sendiri adalah mereka dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja para pegawai yang bersangkutan.

 Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang bagus diperlukan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dari setiap pegawai. Hal ini terjadi pula pada Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Berdasarkan hasil penjajagan peneliti bahwa prestasi kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat belum sesuai harapan, hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Permasalahan pada mutu kerja, contohnya : pada Staf Sub.Bagian Tata Usaha urusan kepegawaian , pengurusan kenaikan pangkat dan penyesuaian golongan belum dilakukan secara optimal, dalam pengurusan SK kenaikan pangkat dan penyesuaian golongan ada masalah dalam ketepatan waktu, sehingga pegawai yang harusnya sudah naik pangkat dan penyesuaian golongan menjadi terhambat.
2. Permasalahan sikap, setiap tahun Bapelkes menyelenggarakan pelatihan,tetapi setelah mengikuti pelatihan, tidak ada perubahan sikap. Sehingga pegawai kembali kepada rutinitasnya seperti sebelum pelatihan dilaksanakan. Data pelatihan yang diikuti oleh pegawai Bapelkes dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Daftar Pelatihan yang dilaksanakan oleh Bapelkes dan diikuti oleh Pegawai Bapelkes

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **NAMA PELATIHAN** | **TAHUN** | **JUMLAH PESERTA** |
| 1. | Capacity Building Bagi Pegawai Bapelkes. | 2012 | 45 orang |
| 2. | Capacity Building Bagi Pegawai Bapelkes. | 2013 | 45 orang |
| 3. | Penyusunan Dokumen Mutu bagi Pegawai Bapelkes rangka dalam Akreditasi diklat. | 2014 | 40 0rang |
| 4. | Manajemen Of Training (MOT) Bagi Pegawai Bapelkes. | 2015 | 40 0rang |
| 5. | Capacity Building Bagi Pegawai Bapelkes. | 2015 | 40 0rang |

Sumber : Laporan Tahunan BAPELKES Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

1. Permasalahan ketangguhan yang berkaitan dengan tingkat kehadiran yaitu masih ada beberapa orang karyawan yang tidak ikut apel pagi,dikarenakan terlambat hadir.

Berdasarkan indikasi masalah tersebut diduga penyebabnya belum optimalnya hasil pelatihan di Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya untuk lebih memahami dalam masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam lingkup Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dengan judul **”PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BALAI PELATIHAN KESEHATAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA BARAT”.**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (Problem Statement), yaitu prestasi kerja belum sesuai harapan yang diduga belum optimalnya pelatihan secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Berapa Besar pengaruh pelatihan pegawai melalui prinsip *participation*, *Repetition*, *Relevance*, *Tranference* dan *feed back* terhadap Peningkatan Prestasi kerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

**1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Menganalisis besarnya pengaruh pelatihan melalui prinsip *participation*, *Repetition,* *Relevance,* *Transference* dan *Feed Back* terhadap Peningkatan Prestasi kerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis, hasil penelitian ini dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Pelatihan dan peningkatan Prestasi kerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan peneliti kepada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Khususnya dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui pelatihan.

**C. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir yang akan diuraikan pada bagian ini difokuskan dalam menentukan tujuan dan arah penelitian serta untuk memilih referensi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam konteks ini, peneliti akan mengemukakan teori utama sebagai basis pemikiran untuk menjelaskan struktur hubungan antara dimensi – dimensi yang terlibat dalam kontelasi masalah pelatihan dan peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan teori-teori dan pendapat para ahli tentang pelatihan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, peneliti mengambil teori pelatihan yang dianggap relevan dengan peneliti yaitu teori pelatihan dari Sofyandi (2008:113), mengemukakan bahwa“ Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaan”.

Seperti telah dijelaskan diatas Sofyandi (2008:115) sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi jelas dan mudah, menurut Werther dan Davis (dalam Sofyandi, 2008:115) mengemukakan 5 prinsip pelatihan sebagai berikut :

1. *Participation,*Artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
2. *Repetition,* artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
3. *Relevance,* artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
4. *Transference,* artinya program-program pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
5. *Feedback,* artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh tentang hasil yang dicapai dan hal ini akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.

Prinsip-prinsip tersebut diatas perlu diketahui oleh pimpinan organisasi untuk dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada sesorang untuk dapat meningkatkan mutu kerja, kualitas kerja dan perubahan tingkah laku pada pegawai. Disamping itu juga berguna untuk perencanaan sumber daya manusia, diantaranya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Setelah dikemukakan tentang prinsip-prinsip dalam pelatihan, selanjutnya dikemukakan tentang prestasi kerja yang merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang.Prestasi kerja juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan,kecakapan dan wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Menurut Flippo dalam Sunyoto (2012 : 22), menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas sesuai standar yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukan seberapa jauh tingkat kerjasama dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pendapat diatas merupakan aspek dari prestasi kerja. Dengan demikian selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara pelatihan dan Prestasi kerja pegawai. Menurut Yunarsih (2008:134) mengemukakan bahwa :

 Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja. Hal ini berarti dengan adanya pelatihan maka dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan kerangka berpikir yang dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**Prinsip-prinsip Pelatihan**

**(Werther & Davis dalam Sofyandi 2008 : 115)**

1. *Participation*
2. *Repetition*
3. *Relevance*
4. *Transference*
5. *feedback*

**Aspek-aspek Prestasi Kerja**

**(Flippo dalam Sunyoto 2012 : 22)**

1. Mutu Kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

Yunarsih

(2008:134)

Gambar 2.1

Paradigma Pemikiran tentang

Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai

**D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pelatihan secara simultan besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Pelatihan secara parsial diukur melalui participation, repetition, relevance, transference, dan feedback besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

**E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang telah dikemukakan pada bab IV, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara simultan bahwa pelatihan cukup besar dan signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Artinya bahwa pelatihan pengaruhnya cukup dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Hasil temuan penelitian dan pembahasan juga menemukan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai pada pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan semata, tetapi ada variabel lain yang dalam metode penelitian disebut sebagai epsilon (ε), oleh karena itu dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat tidak bisa mengabaikan faktor lain tersebut.
2. Secara parsial pengaruh pelatihan diukur melalui prinsip participation, repetition, relevance, transference dan feedback berpengaruhnya positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian prinsip relevance memberikan pengaruh dengan persentase paling tinggi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh feedback yang memiliki pengaruh yang kuat dari variabel pelatihan, sedangkan prinsip participation memberikan pengaruh dengan persentase rendah terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Balai Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

**F. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran atau rekomendasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan kajian ilmu Administrasi publik maupun bagi institusi dalam hal ini Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat antara lain :

**Saran Akademik**

1. Disarankan kepada peneliti lain untuk dilakukan penelitian atau pengkajian lebih lanjut tentang fenomena prestasi kerja belum sesuai harapan dikaitkan dengan variabel pelatihan dari perspektif yang berbeda.
2. Penelitian berkaitan dengan pelatihan dan prestasi kerja pegawai secara teoritik sangat berhubungan dengan kajian ilmu Administrasi publik, oleh karena itu agar melakukan penelitian yang bersifat sustainable atau berkelanjutan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah.

**Saran Praktis**

1. Karena pelatihan memberikan pengaruh cukup besar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, maka kepada Kepala Balai pelatihan Kesehatan dapat memperhatikan dan melaksanakan secara sungguh-sungguh tentang pelatihan ini agar prestasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat meningkat, sehingga tujuan organisasi ini dapat tercapai maksimal sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
2. Prinsip Participation memberikan pengaruh dengan persentase rendah terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Balai Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, maka disarankan kepada Kepala Balai Pelatihan Kesehatan untuk dapat meningkatkan peran dan fungsinya terhadap prestasi kerja pegawai. Langkah konkrit yang perlu dilakukan antara lain adalah dengan meningkatkan partisipasi aktif pegawai dengan cara melibatkan pegawai dalam kegiatan yang dilaksanakan dalam proses pembelajaran sehingga akan meningkatkan rasa percaya diri dan akhirnya diharapkan akan timbul semangat berprestasi .

**Saran Kebijakan**

Perlu adanya optimalisasi dalam melaksanakan kebijakan pelatihan yang bersifat teknis dan operasional, misalnya optimalisasi pelaksanaan pedoman pelatihan yang berkaitan dengan prinsip relevance, dengan sasaran tersebut mampu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

**G. DAFTAR PUSTAKA**

Atmosudirdjo, Prajudi, 1982. *Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Erlangga

Davis, Keith, 1995. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.

Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Indeks

Dunn, William N. 2003. *Analisis Kebijakan Publik* Terjemahan Muhajir Darwin. Yogyakarta : Hanindita.

Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Handayaningrat, Soewarno. 1995. *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.

Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia

Harits, Benyamin. 2002. *Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator* *Publik*, Bandung : Lemhit Unpas.

Harikunto, Suharsini. 1992. *Prosedur Penelitian*, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Henry, Nicholas. 1993. *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan*. Terjemahan : Luciana D.Lontoh. Jakarta: Rajawali.

Islamy, M. Irfan. 1994. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.

Kasim, M.1994. *Analisis Kebijakan Negara*.Jakarta : Erlangga.

Kusriyanto, Bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.

Mangkunegara, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda karya.

# Mangkuprawira, Sjafri., 2009. Horison Bisnis*, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.

# Mangkuprawira, Sjafri., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

# Rivai, Veithzal, dkk., 2008. *PERFORMANCE APPRAISAL : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : CAPS (Centre For Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy, 2013 : *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Werther, William B. And Keith Davis. 1993. *Human Resourses and Personal* *Management*. Fifth Edition. USA : McGraw Hill Inc.

# Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

# Dokumen-dokumen

Harianti. 2009. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mandom Indonesia Tbk. Medan. Universitas Panca Budi.

Mulyana. 2009. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Pada Badan Pengawasan Daerah Provinsi Jawa Barat. Bandung. Universitas Pasundan.

Peraturan Gubernur nomor 113 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan Badan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Peraturan Gubernur Nomor 38 tahun 2010 tentang tugas pokok, fungsi, rincian tugas Unit dan Tata kerja unit pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.