

# PENGARUH IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI RUMAH SAKIT UMUM SOFIFI

**Taufik Z. Karim**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara/ taufikzkwiduaiswara@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pertama, mengetahui persepsi responden atas implementasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, kedua mengetahui hasil pengembangan kompetensi setelah responden mengikuti Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dan ketiga mengetahui pengaruh implementasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil terhadap pengembangan kompetensi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh alumni Pelatihan Dasar di Rumah Sakit Umum Sofifi sebanyak 92 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah penyebaran kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan metode Regresi Sederhana. Hasil penelitian diketahui bahwa, pertama secara umum implementasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Manusia Provinsi Maluku Utara telah berjalan dengan baik atau sudah sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Kedua, Output pelatihan sudah efektif memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi pegawai Rumah Sakit Umum Sofifi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan ketiga Pengaruh Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil terhadap pengembangan kompetensi memiliki kontribusi sebesar 24.5% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang lain.

**Kata Kunci:** pelatihan, pengembangan, kompetensi

## **Abstract**

*This study aims to find first, knowing respondents' perceptions of the implementation of Basic Training for Prospective Civil Servants, secondly knowing the results of competency development after respondents take the Basic Training for Prospective Civil Servants, and thirdly knowing the effect of the implementation of Basic Civil Servant Candidate Training on competency development. The research method used in this study is a quantitative method. The sample used in the study were all 92 Basic Training alumni at Sofifi General Hospital. Data collection techniques used in the study were the distribution of questionnaires and interviews. The data analysis technique was performed using the Simple Regression method. The results of the study note that, firstly in general the implementation of Basic Training for Prospective Civil Servants in the Human Development Agency of North Maluku Province has run well or is in accordance with National Institut of Public Administration The Republik of Indonesia Regulation No. 12 of 2018 concerning Basic Training for Prospective Civil Servants. Second, the training output has been effective in making a real contribution in increasing the competency of Sofifi General Hospital employees in improving organizational performance. While the third effect of basic training of prospective civil servants on competency development has a contribution of 24.5% while the rest is influenced by other variables.*

**Keywords:** training, development, competence

## PENDAHULUAN

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) atau yang dahulunya dikenal dengan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (Diklat Prajabatan) merupakan masa percobaan selama 1 (satu) tahun yang wajib dijalani oleh CPNS melalui proses pendidikan dan pelatihan (UU ASN 5/2014).

Pelatihan Dasar CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Pergantian nomenklatur Diklat Prajabatan menjadi Pelatihan Dasar CPNS, menurut penulis seharusnya memberikan nilai positif untuk pengembangan kompetensi aparatur, khususnya CPNS, karena dalam mengemban tugas di dalam birokrasi belumlah cukup hanya berbekal latar belakang keilmuan yang diperoleh selama dibangku pendidikan formal baik dibangku perguruan tinggi maupun lembaga pendidikan lainnya. Konsep Latsar CPNS dikemas sejalan dengan perkembangan dinamika tuntutan jabatan dan penguatan terhadap kompetensi bidang sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan. Indah Namila Sari (2014), menyampaikan bahwa hadirnya diklat pola baru, bukan sekedar ajang *transfer of knowledge* tetapi sebagai sarana untuk *transfer of attitude* dan *transfer of alue* atau disebut peningkatan kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari sikap perilaku, kepribadian, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang berkinerja unggul (Palan, 2007). Kompetensi yang wajib dimiliki ASN diantaranya kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Tapi, dalam penelitian hanya fokus pada kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural sesuai kebutuhan CPNS dengan berdasarkan Perlan No 12 Tahun 2018.

Sebagai langkah awal pengembangan kompetensi maka spirit Latsar CPNS sebagai wadah peningkatan kompetensi seorang CPNS jangan sampai dicerai dengan stigma negatif, seperti yang disampaikan Rusmana (2012), pertama, keikutsertaan CPNS pada diklat hanya formalitas untuk diangkat menjadi PNS, kedua, keikutsertaan CPNS pada diklat prajabatan asal lulus saja untuk mendapatkan STTPP untuk diangkat menjadi PNS dan ketiga hasil dari diklat prajabatan belum dapat diaplikasikan secara optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Maka untuk menghilangkan stigma negatif Pelatihan Dasar CPNS dibutuhkan keseriusan

dari peserta, penyelenggara dan tenaga pengajar untuk melaksanakan semua tahapan pelatihan sesuai kurikulum yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan selama penyelenggaraan, ditemukan beragam permasalahan seperti terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan maka berdampak proses penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Maluku Utara Tahun 2019 yang dilakukan secara bergelombang, yakni terbagi menjadi 5 (lima) gelombang 9 angkatan. Proses penyelenggaraan secara bergelombang sangat menghabiskan energi penyelenggara maupun tenaga pengajar, karena disaat yang bersamaan dilaksanakan Pelatihan Dasar di Kabupaten/Kota yang lain. Kondisi seperti sudah tentu mempengaruhi kualitas pelatihan setiap gelombang. Ada beberapa peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan, melontarkan kritiknya kepada penyelenggara, misalnya kenapa diangkatan kita tidak mendapatkan proses pembelajaran seperti angkatan yang sekarang sedang melaksanakan Pelatihan Dasar CPNS.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka menjadi permasalahan dalam penelitian diantaranya masih kurangnya sarana dan prasarana pelatihan, kurangnya perhatian penyelenggara dalam memberikan pelayanan, dan kurang maksimalnya tenaga pengajar dalam memberikan proses pembelajaran.

Dengan demikian, dari permasalahan tersebut diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian adalah a) bagaimana implementasi pelatihan Dasar CPNS? b) adakah pengembangan kompetensi setelah mengikuti pelatihan Dasar CPNS? c) adakah pengaruh Pelatihan Dasar CPNS terhadap pengembangan kompetensi PNS?

## TINJAUAN TEORI

### Teori Pelatihan

Gary Dessler (2009), menjelaskan pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan untuk menjawab perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Payaman Simanjuntak (2011), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari *human investment* untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan

keahlian dan pengetahuan secara menyeluruh sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Tujuan utama program pelatihan antara lain a) memperbaiki kinerja, b) meningkatkan keterampilan karyawan, c) menghindari keusangan manajerial, d) memecahkan permasalahan, e) orientasi karyawan baru, f) persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, g) memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel, h) bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai (Carrel dalam Salinding, 2011).

Sondang Siagian dalam bukunya Manajemen Abad 21, agar mencapai sasaran suatu program pelatihan harus dirancang dengan tujuh langkah berikut:

- 1) Program pelatihan disusun berdasarkan analisis kebutuhan.
- 2) Materi pelatihan yang benar-benar dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan.
- 3) Penugasan peserta pelatihan. Keputusan tentang karyawan yang ditentukan berdasarkan kepentingannya atau yang menghadapi permasalahannya.
- 4) Seleksi instruktur atau pelatih. Karena materi pelatihan bersifat spesialis, pelatihnya pun haruslah tenaga spesialis yang memiliki sertifikat sebagai pembuktian yang bersangkutan benar-benar mendalami materi.
- 5) Pelatih spesialis tidak hanya dituntut memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang diajarkannya, tetapi juga dituntut mempunyai kemampuan mengalihkan keterampilan kepada peserta pelatihan dengan efektif. Artinya pelatih dituntut menguasai teknik melatih yang tepat.
- 6) Penyelenggaraan yang efektif efisien. Seluruh program pelatihan harus diselenggarakan berdasarkan jadwal yang ditentukan, mencakup seluruh materi pelatihan dalam batas waktu yang telah dialokasikan serta diikuti oleh semua peserta dengan tingkat disiplin yang tinggi. Dengan kata lain, isi silabus dan satuan acara pelatihan harus ditaati dengan ketat.
- 7) Penilaian dan umpan balik dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti ujian teori dan ujian praktek. Pada akhir pelatihan perlu dilakukan penilaian hasil pelatihan yang baru saja selesai diselenggarakan.

Prosedur dan Mekanisme Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (Era Erman Deguci, 2013) sebagai berikut:

- 1) Adanya peserta yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti diklat tersebut.
- 2) Adanya kurikulum diklat yang mengacu pada standar kompetensi jabatan dan metode diklat yang telah disusun sesuai dengan tujuan dan program diklat bagi orang dewasa.
- 3) Adanya tenaga kediklatan yang telah memenuhi syarat untuk menjadi widyaiswara pada diklat tersebut.
- 4) Tersedianya sarana dan prasarana diklat sesuai dengan jenis diklat dan jumlah peserta diklat.

Berdasarkan pendapat para pakar tentang pelatihan, maka definisi operasional pelatihan dalam penelitian adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku) sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya

### **Pengembangan**

Menurut Hasibuan (2016), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Hasibuan (2016), tujuan Pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- 1) Produktivitas Kerja, dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *teachinal skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
- 2) Efisiensi, pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
- 3) Kerusakan, pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Kecelakaan, pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- 5) Pelayanan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

- 6) Moral, dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 7) Karier, dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
- 8) Konseptual, dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skillnya lebih baik.
- 9) Kepemimpinan, dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik.
- 10) Balas Jasa, dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
- 11) Konsumen, pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang bermutu.

Berdasarkan pendapat pakar tentang definisi pengembangan, maka definisi operasional pengembangan dalam penelitian adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui program pelatihan.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya (Perlan No. 12 Tahun 2018).

Edy Sutrisno (2009) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di unit kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Manurut "Kamus Kompetensi" dari LoMA (*Letter of Map Amendement*) tahun 1998, kompetensi dapat didefinisikan sebagai aspek pribadi dan seorang karyawan, yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior.

Ateng Kusnandar Adisaputra (2012) menjelaskan konsepsi kompetensi meliputi 3 (tiga) aspek, yaitu kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang yang menyangkut karakteristik bakat (traits), motif dan motivasi; kemampuan teknis yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas teknis; dan kemampuan seseorang dalam hal manajemen, kepemimpinan dan administrasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain sebagai berikut (Mulyasa dalam Barus, 2018):

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai, Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- 2) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.
- 3) Sikap dan minat, merupakan reaksi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Ruky dalam Barus, (2018) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin di capai.
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar pengembangan system remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- 6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

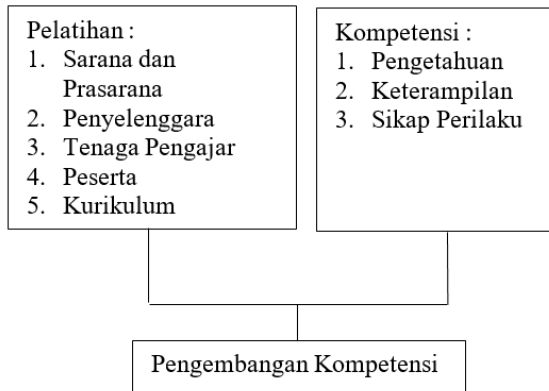
Konsep dari pengembangan kompetensi dapat dikemukakan Sedarmayanti (2001) bahwa pengembangan dapat diartikan dari dua sudut yaitu secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan merupakan suatu peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa, proses peningkatan mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal, hasil ini dapat berupa apa jasa, benda atau uang.

Kompetensi pegawai ASN tersebut adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Komara, 2018).

Berdasarkan pendapat pakar tentang definisi kompetensi, maka definisi operasional kompetensi dalam penelitian adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk mencapai kinerja sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Untuk memberi kejelasan tentang ketertarikan teori maka perlu disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Maka berdasarkan kajian teori dapat ditarik hipotesa atau dugaan awal bahwa melalui pelatihan seharusnya dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Maka penelitian ini akan mencari jawaban atas: a) bagaimana persepsi responden atas implementasi Pelatihan Dasar CPNS, b) bagaimana hasil pengembangan kompetensi setelah responden mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, c) bagaimana pengaruh implementasi Pelatihan Dasar CPNS (X) terhadap pengembangan kompetensi (Y).

## METODE

### Populasi dan Sampel

Menurut Sukmadinata (2011) Populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita. Arikunto (2002) menjelaskan Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sabar, 2007). Adapun populasi yang peneliti gunakan adalah alumni Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan II Provinsi Maluku Utara Tahun 2020, khususnya di RSUD Sofifi sebanyak 92 orang. Arikunto (2010), menyatakan bahwa apabila populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, tetapi populasinya lebih besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%". Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 responden.

Karakteristik responden dalam penelitian dapat digambarkan mulai dari jenis kelamin, dan pangkat/golongan. Adapun gambaran responden dapat dilihat dalam Tabel 1-2 sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1     | Laki-laki     | 17     | 18             |
| 2     | Perempuan     | 75     | 82             |
| Total |               | 92     | 100            |

Berdasarkan data responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 18% dan responden perempuan sebanyak 82%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan

| No    | Pangkat/Gol              | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|--------------------------|--------|----------------|
| 1     | Penata Muda Tk. I / IIIb | 8      | 9              |
| 2     | Penata Muda / IIIa       | 19     | 21             |
| 3     | Pengatur / IIc           | 65     | 71             |
| Total |                          | 92     | 100            |

Berdasarkan data responden sesuai golongan diketahui bahwa Penata Muda Tingkat/ IIIb sebanyak 9%, Penata Muda/ IIIa sebanyak 21% dan Pengatur/ IIc sebanyak 71%. Hasil ini menunjukkan responden yang terbanyak dalam memberikan jawaban adalah pangkat pengatur/ IIc. Jika diklasifikasikan terdapat dua kelompok yakni Golongan II dan Golongan III. Maksudnya bahwa Golongan III lebih memiliki pemahaman yang cukup baik untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner.

### Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah penyebaran kuisisioner dan wawancara. Data yang diambil dari instrumen ini adalah seluruh data primer yang berhubungan dengan Pelatihan Dasar CPNS. Jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup. Sedangkan untuk wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berintegrasi dan mempengaruhi arus informasi. Responden dalam wawancara adalah unsur pimpinan RSUD Sofifi yang bersentuhan langsung serta sebagai pembimbing di unit kerja masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan ruangan diketahui jawabannya sangat beragam tetapi semua sependapat bahwa setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS terdapat perubahan sikap perilaku serta peningkatan pemahaman tentang pelaksanaan tugas jabatannya. Mulai dari tingkat kreativitas dalam pelaksanaan tugas, tingkat kedisiplinan yang sangat baik karena telah menerapkan aturan yang telah ditetapkan seperti datang tepat waktu, bersikap sopan terhadap atasan, senior bahkan terhadap rekan sejawat dan berpakaian sesuai ketentuan RSUD Sofifi. Selain itu, alumni Latsar CPNS juga sudah memiliki kemampuan manajerial dalam memecahkan masalah yang dihadapi dilingkungan kerja mereka.

## Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2010) yang dimaksud dengan analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik menganalisis data dalam menguji satu variabel bebas terhadap suatu variabel tidak bebas yakni pengaruh Pelatihan Dasar CPNS (X) terhadap Pengembangan Kompetensi (Y), maka metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software statistical packet for social source* (SPSS) sebagai alat uji statistik, sehingga diperoleh hasil penelitian apakah Pelatihan Dasar CPNS berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi di RSUD Sofifi. Urutan yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Pengujian instrumen

#### Uji validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010) adalah Derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Menurut Ety Rochaety (2007) menghitung korelasi pada uji validitas dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- r = Korelasi
- X = Skor setiap item
- Y = Skor total dikurangi item tersebut
- n = Ukuran sampel

Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel (0.205). Dari hasil pengolahan SPSS, pertanyaan yang valid dapat dilihat pada hasil berikut ini.

| Variabel                 | Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket.  |
|--------------------------|------------|----------|---------|-------|
| X (Pelatihan Dasar CPNS) | X1         | 0.627    | 0.2     | Valid |
|                          | X2         | 0.533    | 0.2     | Valid |
|                          | X3         | 0.631    | 0.2     | Valid |
|                          | X4         | 0.76     | 0.2     | Valid |
|                          | X5         | 0.765    | 0.2     | Valid |
|                          | X6         | 0.741    | 0.2     | Valid |

Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan Dasar CPNS

Berdasarkan uji validitas variabel X Pelatihan Dasar CPNS dihasilkan bahwa dari 6 pernyataan semuanya valid.

| Variabel                    | Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket.  |
|-----------------------------|------------|----------|---------|-------|
| Y (Pengembangan Kompetensi) | Y1         | 0.787    | 0.2     | Valid |
|                             | Y2         | 0.772    | 0.2     | Valid |
|                             | Y3         | 0.781    | 0.2     | Valid |
|                             | Y4         | 0.725    | 0.2     | Valid |
|                             | Y5         | 0.754    | 0.2     | Valid |
|                             | Y6         | 0.783    | 0.2     | Valid |

Tabel 4. Uji Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan uji validitas variabel Y Pengembangan Kompetensi dihasilkan bahwa dari 6 pernyataan semuanya valid.

Dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas variabel X dan Y memenuhi persyaratan validitas secara statistik. Maka instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

#### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010) adalah untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur menggunakan metode *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ), menurut Ety Rochaety (2007) apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Menghitung koefisien reliabilitas dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = N \frac{S^2 (1 - \sum S_i^2)}{N-1 S^2}$$

Dimana:

- $\alpha$  = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*
- $S^2$  = Varians skor keseluruhan
- $S_i^2$  = Varians masing-masing item

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Secara umum nilai keandalan berkisar > 0,60 s/d 0,80 baik, dan kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik.

Tabel 5. Uji reliabilitas

| No | Variabel                    | Jumlah Per-tanyaan | Cron-bach's Alpha | Ket         |
|----|-----------------------------|--------------------|-------------------|-------------|
| 1  | Pelatihan Dasar CPNS (X)    | 6                  | 0,759             | Baik        |
| 2  | Pengembangan Kompetensi (Y) | 6                  | 0,860             | Sangat Baik |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan adalah reliabel.

### Analisis data

Analisis regresi linier sederhana

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antara variabel yang diketahui dengan variabel yang tidak diketahui. Variabel yang diketahui disebut variabel independen (X) atau yang mempengaruhi sedangkan variabel belum diketahui disebut variabel dependen (Y) atau variabel yang dipengaruhi.

Analisis regresi sederhana mempunyai rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

- Y = Pengembangan kompetensi
- X = Pelatihan Dasar CPNS
- a = Konstanta Y
- b = Koefisien perubahan nilai X
- e = Variabel pengganggu

Uji parsial (Uji t)

Uji regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui pengaruh dari variabel independen atau bebas. Uji parsial (uji t) ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada derajat signifikan 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Menurut Supranto (2007) untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

- Ho:  $b_i = 0$  : Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Ha:  $b_i \neq 0$  : Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Sementara nilai t-tabel =  $t/2df (n-k)$ , dimana k adalah konstan dan parameter dari parameter yang diestimasi. Dengan menggunakan derajat keyakinan tertentu, maka jika:

- t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak, berarti koefisien variabel adalah signifikan
- t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima, berarti koefisien variabel adalah tidak signifikan

Dengan uji t dapat diketahui besarnya kontribusi kebutuhan Pelatihan Dasar CPNS terhadap pengembangan kompetensi, yaitu dengan melihat t hitung dari masing-masing variabel, dan variabel dengan t hitung paling besar merupakan variabel paling berpengaruh (dominan) terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi ini dapat menunjukkan variabel independen yang paling berpengaruh (dominan) terhadap variabel dependen.

Uji koefisien determinasi

Untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%), dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan Tingkat Materialitas)

RS = Korelasi *Pearson*

Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) berarti, apabila Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin dekat dengan 1, berarti variabel dependen dapat dijelaskan secara linear oleh variabel independen. Jadi semakin besar nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat untuk prediksi, karena total variasi dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati nol berarti regresi yang digunakan masih dianggap lemah untuk prediksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implementasi Pelatihan Dasar CPNS

Penyebaran kuesioner mengenai Pelatihan Dasar CPNS menggambarkan persepsi responden terhadap proses penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS terhadap Pengembangan Kompetensi. Persepsi responden dinilai dengan menggunakan Lima skala, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), kurang setuju (2) dan tidak setuju

(1). Berikut rekapam distribusi jawaban responden.

Berdasarkan distribusi jawaban responden variabel X atau Pelatihan Dasar CPNS diketahui bahwa dari 6 (enam) pernyataan mendapatkan respon yang beragam dari alumni Peserta Latsar CPNS Rumah Sakit Sofifi. Pernyataan pertama Peserta Pelatihan Dasar CPNS memiliki persiapan dan motivasi yang baik, responden yang mengatakan sangat setuju 60.9%, setuju 37%, cukup setuju dan kurang setuju masing-masing 1.1%. Pernyataan kedua fasilitator yang disediakan mempunyai kompetensi yang baik, sebanyak 60.9% mengatakan sangat setuju, 38% setuju dan cukup setuju 1.1%. Pernyataan ketiga Masa Pelatihan Dasar CPNS sudah sesuai dengan kurikulum diklat, sebanyak 50% mengatakan sangat setuju, setuju 43.5% dan cukup setuju 6.5%. Pernyataan keempat Materi Pelatihan Dasar CPNS dapat diterima peserta Latsar dengan baik dan jelas, sebanyak 53.5% mengatakan sangat setuju, setuju 34.8, cukup setuju 10.9 dan kurang setuju 1.1%. Pernyataan kelima Proses Pelatihan Dasar CPNS sudah dilaksanakan dengan baik sehingga peserta Latsar tidak merasa jenuh/bosan, sebanyak 48.9% mengatakan sangat setuju, 32.6% setuju, 15.2 cukup setuju, 2.2 kurang setuju dan tidak setuju sebesar 1.1%. Sedangkan pernyataan keenam Sarana dan prasarana Pelatihan Dasar telah sesuai standar kebutuhan diklat, sebanyak 12% mengatakan sangat setuju, 39.1% setuju, cukup setuju 23.9%, kurang setuju 22.8% dan tidak setuju sebesar 2.2%. Jadi yang mendapat nilai tertinggi sangat setuju adalah pernyataan Peserta Pelatihan Dasar CPNS memiliki persiapan dan motivasi yang baik serta fasilitator yang disediakan mempunyai kompetensi yang baik dengan nilai. Sedangkan nilai terendah adalah sarana dan prasarana Pelatihan Dasar CPNS telah sesuai standar kebutuhan diklat.

Berdasarkan hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum implementasi Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Manusia Provinsi Maluku Utara telah berjalan dengan baik atau sesuai ketentuan terkandung dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Tetapi ada beberapa pekerjaan rumah yang perlu diselesaikan adalah perbaikan serta penambahan sarana dan prasarana kebutuhan pelatihan seperti pembangunan asrama, tempat peribadatan dan fasilitas olahraga.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6 distribusi jawaban responden variabel Pelatihan Dasar CPNS.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Dasar CPNS (X)

| No     | Pernyataan  | Jawaban |      |      |      |     |
|--------|---|---------|------|------|------|-----|
|        |   | SS      | S    | CS   | KS   | TS  |
| 1      | Peserta Pelatihan Dasar CPNS memiliki persiapan dan motivasi yang baik                                      | 60.9    | 37.0 | 1.1  | 1.1  | 0.0 |
| 2      | Fasilitator yang disediakan mempunyai kompetensi yang baik  | 60.9    | 38.0 | 1.1  | 0.0  | 0.0 |
| 3      | Masa Pelatihan Dasar CPNS sudah sesuai dengan kurikulum diklat  | 50.0    | 43.5 | 6.5  | 0.0  | 0.0 |
| 4      | Materi Pelatihan Dasar CPNS dapat diterima peserta Latsar dengan baik dan jelas                             | 53.3    | 34.8 | 10.9 | 1.1  | 0.0 |
| 5      | Proses Pelatihan Dasar CPNS sudah dilaksanakan dengan baik sehingga peserta Latsar tidak merasa jenuh/bosan | 48.9    | 32.6 | 15.2 | 2.2  | 1.1 |
| 6      | Sarana dan prasarana Pelatihan Dasar telah sesuai standar kebutuhan diklat                                  | 12.0    | 39.1 | 23.9 | 22.8 | 2.2 |
| Jumlah |   | 47.6    | 37.5 | 9.8  | 4.5  | 0.5 |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan distribusi jawaban responden variabel Y atau Pengembangan Kompetensi diketahui bahwa pernyataan pertama saya merasa telah mengaktualisasikan sikap perilaku Bela Negara dalam pelaksanaan tugas jabatan, mendapat tanggapan responden sangat setuju sebesar 39.1%, setuju 55.4% dan cukup setuju 5.4%. Pernyataan kedua saya merasa telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS (ANEKA) dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sebanyak 39.1% sangat setuju, setuju 55.4%, cukup setuju dan cukup setuju 5.4%. Pernyataan ketiga saya merasa telah mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS untuk menjalankan fungsi ASN, sebanyak 39.1% mengatakan sangat setuju, setuju 57.6% dan cukup setuju 3.3%. Pernyataan keempat saya merasa bahwa proses aktualisasi pembiasaan diri (habituaasi) sangat membantu Saya dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, sebanyak 64.1% responden mengatakan sangat setuju, setuju 33.7% dan cukup setuju 2.2%. Pernyataan kelima saya merasa telah dibekali kemampuan kompetensi Teknis Bidang Tugas dalam melaksanakan tugas jabatannya, sebanyak 50% responden mengatakan sangat setuju, 45.7 setuju dan cukup setuju 4.3%. Sedangkan pernyataan keenam saya merasa telah dibekali kemampuan kompetensi Sosial Kultural dalam melaksanakan tugas jabatannya, sebanyak 41.3% responden mengatakan sangat setuju, setuju 52.2% setuju dan cukup setuju 6.5%.

Dari jawaban responden terhadap 6 pernyataan yang mendapat nilai paling tinggi sangat setuju adalah saya merasa bahwa proses aktualisasi pembiasaan diri (habituaasi) sangat membantu saya dalam praktik penyelenggaraan pemerintah. Sedangkan nilai terendah terdapat pada 3 pernyataan diantaranya saya merasa telah mengaktualisasikan sikap perilaku Bela Negara dalam pelaksanaan tugas jabatan, saya merasa telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS (ANEKA) dalam pelaksanaan tugas jabatannya dan



saya merasa telah mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS untuk menjalankan fungsi ASN.

Berdasarkan hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa output pelatihan sudah efektif memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi pegawai di RSUD Sofifi, baik itu kompetensi teknis bidang tugas maupun kompetensi sosial kultural. Kesimpulan ini sejalan dengan hasil wawancara para pimpinan ruangan yang menjelaskan bahwa setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS terdapat perubahan sikap perilaku serta peningkatan pemahaman tentang pelaksanaan tugas jabatannya.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 7 distribusi jawaban responden variabel pengembangan kompetensi (Y).

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Kompetensi (Y)

| No          | Pernyataan  | Persentase Jawaban Responden (%) |             |            |            |            |
|-------------|---|----------------------------------|-------------|------------|------------|------------|
|             |   | SS                               | S           | CS         | KS         | TS         |
| 1           | Saya merasa telah mengaktualisasikan sikap perilaku Bela Negara dalam pelaksanaan tugas jabatan                                   | 39.1                             | 55.4        | 5.4        | 0.0        | 0.0        |
| 2           | Saya merasa telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS (ANEKA) dalam pelaksanaan tugas jabatannya.                            | 39.1                             | 55.4        | 5.4        | 0.0        | 0.0        |
| 3           | Saya merasa telah mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS untuk menjalankan fungsi ASN   | 39.1                             | 57.6        | 3.3        | 0.0        | 0.0        |
| 4           | Saya merasa bahwa proses aktualisasi pembiasaan diri (habituasi) sangat membantu Saya dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan. | 64.1                             | 33.7        | 2.2        | 0.0        | 0.0        |
| 5           | Saya merasa telah dibekali kemampuan kompetensi Teknis Bidang Tugas dalam melaksanakan tugas jabatannya.                          | 50.0                             | 45.7        | 4.3        | 0.0        | 0.0        |
| 6           | Saya merasa telah dibekali kemampuan kompetensi Sosial Kultural dalam melaksanakan tugas jabatannya.                              | 41.3                             | 52.2        | 6.5        | 0.0        | 0.0        |
| <b>Rata</b> |   | <b>45.5</b>                      | <b>50.0</b> | <b>4.5</b> | <b>0.0</b> | <b>0.0</b> |

### Pengaruh Implementasi Pelatihan Dasar CPNS Terhadap Pengembangan kompetensi

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) untuk mengetahui arah hubungan diantara variabel.

Tabel 8 Koefisien

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .495 <sup>a</sup> | .245     | .237              | 2.293                      |

a. Predictors: (Constant), totalx

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0.495. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 24.5%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas Pelatihan Dasar CPNS (X) memiliki kontribusi sebesar 24.5%

terhadap variabel Pengembangan Kompetensi (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang lain.

Tabel 9 Uji Nilai Signifikan

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 153.617        | 1  | 153.617     | 29.216 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 473.209        | 90 | 5.258       |        |                   |
|                    | Total      | 626.826        | 91 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totaly

Tabel uji signifikansi diatas, digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0.05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0.00, berarti Sig. < dari kriteria signifikan (0.05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan atau ada pengaruh antara Pelatihan Dasar CPNS dengan Pengembangan Kompetensi.

Tabel 10 Koefisien Regresi Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 15.413                      | 2.057      |                           | 7.493 | .000 |
| totalx       | .431                        | .080       | .495                      | 5.405 | .000 |

a. Dependent Variable: totaly

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 15.413 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,431. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y=15.413+0,431X$ .

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diterjemahkan bahwa jika tidak ada Pelatihan Dasar CPNS maka nilai Pengembangan Kompetensi sebesar 15.413. Sedangkan koefisien regresi Pelatihan Dasar CPNS (X) sebesar 0,431 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Pelatihan Dasar CPNS akan meningkatkan Pengembangan Kompetensi sebesar 0,431.

Hipotesis:

- 1) H0: Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Pelatihan Dasar CPNS (X) terhadap variabel Pengembangan Kompetensi (Y).
- 2) H1: Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Pelatihan Dasar CPNS terhadap variabel Pengembangan Kompetensi (Y).

Dari ouput diatas dapat diketahui nilai t hitung = 5.405 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata atau signifikan antara variabel Pelatihan Dasar CPNS terhadap Pengembangan Kompetensi (Y).

## Interpretasi Hasil Penelitian

Pembahasan hasil pengujian variabel Pelatihan Dasar CPNS berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan kompetensi di RSUD Sofifi. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,431 dengan pengaruh 0.05 terhadap variabel Pengembangan Kompetensi. Sehingga antara variabel Pelatihan Dasar dengan Profesional PNS terdapat hubungan positif maka semakin tinggi kualitas penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS berdampak pada semakin tinggi pula Pengembangan Kompetensi alumni Latsar CPNS.

Secara keseluruhan nilai pengaruh Pelatihan Dasar CPNS terhadap Pengembangan Kompetensi sebesar 24.5%, dengan kata lain terdapat 75.5% variabel luar yang mempengaruhi Pengembangan Kompetensi.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) Pelatihan Dasar CPNS dan variabel (Y) Pengembangan Kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 5.405, sedangkan pada t tabel adalah 1.986 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa  $H_0$  diterima.

Selain itu juga diperoleh persamaan regresi  $Y=15.413+0,431X$ . Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu  $Y=a+bX$ , dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap Variabel X, dengan kata lain menerima  $H_0$  yaitu: Ada Pengaruh Pelatihan Dasar CPNS Terhadap Pengembangan Kompetensi di RSUD Sofifi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesa atau dugaan awal bahwa melalui pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pegawai, karena ada pengaruh yang nyata atau signifikan antara variabel Pelatihan Dasar CPNS terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai di RSUD Sofifi.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan diantaranya, (1). Secara umum implementasi Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Manusia Provinsi Maluku Utara telah berjalan dengan baik atau sesuai ketentuan yang terkandung dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Tetapi ada beberapa pekerjaan rumah yang perlu diselesaikan adalah perbaikan serta penambahan sarana dan prasarana kebutuhan

pelatihan seperti pembangunan asrama, tempat peribadatan dan fasilitas olahraga. (2) Output pelatihan sudah efektif memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kompetensi pegawai di RSUD Sofifi baik kompetensi teknis bidang tugas maupun kompetensi sosial kultural. (3) Berdasarkan analisis Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) sebesar 24.5%. Maka dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas Pelatihan Dasar CPNS (X) memiliki kontribusi sebesar 24.5% terhadap variabel Pengembangan Kompetensi (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang lain.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak pengelola dan penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS. Saran yang disampaikan kepada lembaga Pelatihan BPSDM Provinsi Maluku Utara diantaranya (1) Penambahan fasilitas pelatihan sehingga memenuhi standar, (2) Tenaga pengajar perlu mempertahankan dan meningkatkan kompetensinya, (3) penyelenggara terus berbenah demi memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta pelatihan. Sedangkan saran untuk alumni latsar dan pimpinan unit RSUD Sofifi adalah para pimpinan unit terus memberikan pembinaan melalui *mentoring* dan *coaching* kepada alumni Latsar CPNS dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kompetensi ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. YBA Ikatan Alumni STIA LAN RI Cabang Jawa Barat
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Deguci, Era Erman. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang)*. Jakarta: Index Jurnal KBP
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid I*, Penerbit PT. Prenhalindo Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Eti Rochaety. 2007. *Metode Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit

- PT Bumi Aksara.
- Loma Dictionary. 1998. LOMA's Competency Dictionary. Journal of the American Society of CLU
- Palan, R. 2007. Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: Penerbit PPM.
- Roni Salinding. 2011. Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ERAJAYA. Skripsi
- Rusmana, Haris. 2012. Pengaruh Diklat Prajabatan Terhadap Peningkatan Kompetensi Umum (Studi Kasus Pada Diklat Prajabatan Golongan III LAN). Bandung: Jurnal Diklat Aparatur
- Rutoto, Sabar. 2007. Pengantar Metodologi Penelitian. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Gunung Agung.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Supranto. 2007. Teknik Sampling untuk Survey dan Eksperimen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media Group.
- Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang. 2014, No. 5. Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2018, No. 12. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Sumber lain:
- Adisaputra, Ateng Kusnandar. 2012. Kompetensi pns, apa, mengapa dan bagaimana? (<http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/86->)
- Barus, H. 2018. Retrieved Desember 11, 2018, from Industry.co.id: <http://www.industry.co.id/read/44717/pemerintahperhatikan-perembangan-sdm-industri-tekstil>
- Komara, Endang. 2018. "Kompetensi Profesional Pegawai ASN". Tersedia secara online di: <http://endangkomarablog.blogspot.com/2018/11/kompetensi-profesional-pegawai-asn.html>