

R I N G K A S A N

MEILINDA NASUTION, “PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN”. *Dibawah Bimbingan (Drs. Muslim Wijaya, MSi, Sebagai Pembimbing I, dan H. Syahriandy, SE, MSi, Sebagai Pembimbing II).*

Sejarah berdirinya Dinas Kesehatan Kota Medan pada tahun 1970. Dahulu gedung Dinas Kesehatan Kota Medan bertempat di Jalan Gatot Subroto yang diresmikan oleh Bapak Mahmud dan sekarang gedung Dinas Kesehatan Kota Medan yang berlokasi di Jalan Rotan Komplek Petisah telah diresmikan pada tanggal 30 April 1984 oleh Bapak As. Rangkuti.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan profesionalisme kerja di segala bidang tidak terkecuali di bidang kesehatan. Program peningkatan mutu (pengembangan) Sumber Daya Manusia yang profesional harus dilakukan secara terus menerus sehingga secara kompeten dan handal mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul.

Profesionalisme pada dasarnya adalah sikap mental konsisten yang menunjukkan komitmen seseorang pada keadaan tertentu. Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai kesehatan, sampai saat ini Direktorat Jenderal Kesehatan masih terus melakukan upaya peningkatan dalam berbagai aspek terutama dengan cara pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai mempunyai makna yaitu membuat pegawai terampil dan ahli dalam bidang tugasnya masing-masing.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Medan, untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Medan dan untuk mengetahui faktor-faktor

yang mempengaruhi pengembangan bagi pegawai yang dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kota Medan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Sedangkan kinerja adalah kemampuan seseorang didalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan observation, wawancara dan kuisioner. Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasional.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini, yaitu berdasarkan hasil penelitian diperoleh korelasi sebesar $r_{xy} = 0,630$ menunjukkan nilai koefisien korelasi adalah kuat artinya ada pengaruh yang kuat antara pengembangan pegawai dan kinerja pegawai. Dari uji signifikan korelasi digunakan uji dua pihak dengan $dk = n-2$ yaitu $49-2 = 47$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t > \alpha$ yaitu $5,559 > 2,021$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan pegawai dengan kinerja pegawai adalah sebesar 39,69% dan selebihnya sebesar 60,31% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.