

Influence of Organizational Adaptability and Technology Use on the Competence of Sungai Penuh City Health Service Employees Through Training Satisfaction as an Intervening Variable

Linda Sumarni^{1✉}, Heryanto²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Lindasumarni16@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational adaptability and technology use on employee competency at the Sungai Penuh City Health Office, both directly and indirectly, through training satisfaction as an intervening variable. This study employed a quantitative approach with a survey method. The population was all Sungai Penuh City Health Office employees, with a sample size of 50 respondents determined using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, classical assumption tests, hypothesis testing (t-test and F-test), the coefficient of determination, and the Sobel test to examine the mediating role. The results showed that organizational adaptability and technology use had a positive and significant effect on training satisfaction. Furthermore, training satisfaction, organizational adaptability, and technology use also had a positive and significant effect on employee competency. The Sobel test results demonstrated that training satisfaction acted as a partial mediator in the influence of organizational adaptability and technology use on employee competency. This study concluded that improving employee competency at the Sungai Penuh City Health Office can be achieved through strengthening organizational adaptability, optimizing technology use, and providing high-quality training that provides employee satisfaction.

Keywords: Organizational Adaptability, Use of Technology, Training Satisfaction, Employee Competence, Sungai Penuh City Health Office.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F), koefisien determinasi, serta uji Sobel untuk menguji peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan. Selain itu, kepuasan pelatihan, adaptabilitas organisasi, dan penggunaan teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hasil uji Sobel membuktikan bahwa kepuasan pelatihan berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam pengaruh adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh dapat dicapai melalui penguatan adaptabilitas organisasi, optimalisasi penggunaan teknologi, serta penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai.

Kata kunci: Adaptabilitas Organisasi, Penggunaan Teknologi, Kepuasan Pelatihan, Kompetensi Pegawai, Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kegagalan organisasi publik dalam meningkatkan kompetensi pegawainya bukan lagi sekadar persoalan administratif, melainkan ancaman nyata terhadap kualitas pelayanan publik dan keberhasilan pembangunan sektor kesehatan. Di tengah globalisasi dan disrupsi digital, organisasi pemerintah yang tidak mampu beradaptasi, memanfaatkan teknologi, dan mengelola pelatihan secara efektif akan mengalami stagnasi kinerja dan penurunan kepercayaan masyarakat. Kondisi ini menjadi sangat krusial ketika terjadi pada sektor kesehatan, yang menuntut

kecepatan, ketepatan, dan profesionalisme tinggi dalam pelayanan kepada masyarakat.

Tekanan terhadap organisasi sektor publik saat ini tidak hanya berasal dari tuntutan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga dari kebutuhan pelayanan berbasis kinerja dan hasil (*outcome*). Kinerja birokrasi tidak lagi diukur dari besarnya anggaran yang direncanakan, melainkan dari efektivitas realisasi dan dampaknya terhadap masyarakat. Dalam konteks ini, kompetensi pegawai menjadi prasyarat utama agar organisasi mampu merespons perubahan lingkungan strategis secara adaptif dan berkelanjutan.

Pada tingkat nasional, evaluasi Kementerian PANRB menunjukkan bahwa kompetensi aparatur sipil negara (ASN) masih belum merata, terutama dalam aspek adaptasi terhadap perubahan regulasi, transformasi digital, dan kompleksitas tugas pelayanan publik. Sebagian ASN masih menghadapi keterbatasan dalam literasi digital, kemampuan manajerial, dan penerapan pengetahuan dalam konteks kerja nyata. Kondisi ini juga tercermin pada organisasi pemerintah daerah, termasuk di Kota Sungai Penuh. Berikut Data Kinerja untuk mengukur kompetensi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh pada Tabel 1.

Tabel 1. Laporan Survey Awal Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh 2025

No	Indikator Kompetensi Pegawai	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Pengetahuan (Knowledge) terhadap tugas dan fungsi kerja	38	75%
2	Keterampilan (Skill) dalam melaksanakan pekerjaan	35	70%
3	Sikap kerja (Attitude) dalam memberikan pelayanan	33	65%
4	Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kerja	30	60%
5	Penguasaan teknologi dalam mendukung pekerjaan	28	55%
Jumlah/ Rata-rata		164	65%

Berdasarkan hasil survei awal kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh tahun 2025, terlihat bahwa tingkat kompetensi pegawai masih berada pada kategori cukup dengan rata-rata capaian sebesar 65%, yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kinerja organisasi. Permasalahan paling menonjol terlihat pada indikator penguasaan teknologi yang hanya mencapai 55%, mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih belum mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini menjadi persoalan serius di tengah tuntutan digitalisasi layanan kesehatan yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan efisiensi kerja.

Selain itu, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kerja juga tergolong rendah dengan capaian 60%, yang mencerminkan adanya resistensi atau ketidakmampuan sebagian pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika organisasi, perubahan kebijakan, maupun perkembangan sistem kerja berbasis teknologi. Hal ini berpotensi menghambat inovasi serta memperlambat proses transformasi organisasi.

Permasalahan juga terlihat pada aspek sikap kerja (attitude) yang hanya mencapai 65%, menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan belum sepenuhnya maksimal, baik dari sisi kedisiplinan, tanggung jawab, maupun orientasi pelayanan publik. Sementara itu, meskipun indikator keterampilan (70%) dan pengetahuan (75%) relatif lebih tinggi, capaian tersebut masih belum mencapai tingkat yang diharapkan, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Secara keseluruhan, data ini menegaskan adanya

kesenjangan antara kompetensi aktual pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Rendahnya beberapa indikator kunci, terutama dalam aspek teknologi dan adaptasi, menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya siap menghadapi tuntutan kerja modern. Kondisi ini diduga tidak terlepas dari belum optimalnya adaptabilitas organisasi, kurang efektifnya pemanfaatan teknologi, serta belum maksimalnya kualitas dan kepuasan terhadap pelatihan yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu menjawab tantangan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Penelitian [1] menegaskan bahwa rendahnya adaptabilitas organisasi menjadi penyebab utama stagnasi kompetensi ASN. [2] menemukan bahwa instansi dengan tingkat adaptabilitas rendah cenderung kesulitan mengimplementasikan kebijakan kesehatan baru, sehingga kinerjanya tertinggal dibandingkan organisasi yang lebih responsif.

Lebih lanjut, [3] menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi merupakan faktor penentu kesiapan pegawai dalam menghadapi digitalisasi layanan publik. [4] menambahkan bahwa organisasi yang adaptif lebih cepat menyesuaikan struktur kerja, alur proses, dan strategi operasional berbasis data, sehingga mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara signifikan. Sebaliknya, [5] menyatakan bahwa organisasi pemerintah yang tidak adaptif cenderung membatasi ruang belajar dan inovasi pegawai, yang berujung pada rendahnya pengembangan kompetensi.

Selain adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi informasi menjadi faktor krusial dalam peningkatan kompetensi pegawai sektor kesehatan. Digitalisasi layanan kesehatan menuntut pegawai mampu mengoperasikan sistem informasi, melakukan pengolahan data secara akurat, serta memanfaatkan teknologi untuk pengambilan keputusan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan literasi digital masih menjadi kendala utama dalam pengembangan kompetensi ASN. [6] membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi secara optimal mampu meningkatkan efisiensi kerja ASN, sedangkan [7] menemukan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Penelitian [8] menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui jalur peningkatan kompetensi. [9] menegaskan bahwa pemanfaatan aplikasi kesehatan mampu meningkatkan ketepatan dan kecepatan layanan, khususnya dalam program pencegahan stunting. Sebaliknya, [10] menyatakan bahwa pegawai yang tidak menguasai teknologi akan mengalami hambatan serius dalam produktivitas dan kualitas kerja. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi bukan lagi faktor pendukung, melainkan elemen fundamental dalam pengembangan kompetensi pegawai kesehatan.

Faktor penting lainnya adalah kepuasan pelatihan. Pelatihan merupakan instrumen utama dalam

pengembangan kompetensi pegawai, namun efektivitasnya sangat ditentukan oleh tingkat kepuasan peserta terhadap materi, metode, fasilitator, serta manfaat pelatihan bagi pekerjaan. [11] menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap pembentukan kompetensi pegawai. [12] menegaskan bahwa pelatihan yang relevan dan memuaskan mampu meningkatkan kinerja dan komitmen kerja pegawai.

Menambahkan bahwa metode pelatihan yang interaktif dan aplikatif mampu mendorong perubahan perilaku kerja secara nyata [13]. [14] menemukan bahwa kepuasan terhadap pelatihan meningkatkan motivasi belajar pegawai, sementara [15] menyatakan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan jabatan terbukti meningkatkan kompetensi ASN secara signifikan. Dengan demikian, kepuasan pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kompetensi, tetapi juga berpotensi menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai, namun kajian-kajian tersebut umumnya masih berdiri secara parsial dan terpisah. Sebagian besar penelitian hanya menyoroti pengaruh langsung adaptabilitas organisasi atau penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai, tanpa menggali mekanisme bagaimana pengaruh tersebut bekerja secara lebih mendalam. Di sisi lain, penelitian tentang pelatihan umumnya menempatkan pelatihan sebagai variabel independen, bukan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh faktor organisasi dan teknologi terhadap peningkatan kompetensi. Selain itu, konteks penelitian yang dominan masih berfokus pada sektor swasta atau organisasi pemerintah pusat, sehingga hasil penelitian tersebut belum sepenuhnya merepresentasikan karakteristik organisasi sektor kesehatan di tingkat daerah yang memiliki kompleksitas kerja lapangan, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan pelayanan publik yang tinggi.

Oleh karena itu, masih terdapat celah penelitian yang signifikan terkait integrasi adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dengan melibatkan kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks Dinas Kesehatan tingkat kota. Celah inilah yang mendasari perlunya penelitian ini dilakukan secara empiris di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu peningkatan kompetensi pegawai sektor kesehatan daerah.

Berdasarkan kecenderungan penelitian terdahulu, sebagian besar studi menempatkan adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, dan pelatihan sebagai faktor yang memengaruhi kompetensi pegawai. Namun, masih terdapat keterbatasan

penelitian yang secara simultan menguji adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai dengan memasukkan kepuasan pelatihan sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks organisasi sektor kesehatan di tingkat daerah.

2. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-ASN yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan, dengan jumlah total 50 orang pegawai. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian kuantitatif menjadi dasar utama dalam penentuan sampel agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

Dalam konteks penelitian ini, seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, kepuasan pelatihan, dan peningkatan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, seluruh anggota populasi dipandang relevan untuk dijadikan sumber data penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 50 orang. Penentuan sampel ini dilakukan untuk memperoleh data yang merepresentasikan kondisi nyata organisasi secara menyeluruh, khususnya terkait adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, kepuasan pelatihan, dan peningkatan kompetensi pegawai.

Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mencerminkan keseluruhan populasi, sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat akurasi dan representativitas yang tinggi [20]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 50 orang, sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh responden dalam penelitian.

Total sampling sangat tepat digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang, karena dapat mengurangi kesalahan pengambilan sampel dan meningkatkan keakuratan hasil penelitian. Penggunaan teknik total sampling juga bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai variabel yang diteliti tanpa adanya bias akibat pemilihan sampel sebagian. Dengan menggunakan total sampling, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan kondisi adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, kepuasan pelatihan, dan peningkatan kompetensi pegawai secara utuh dan

akurat di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi, sehingga hasil analisis yang diperoleh bersifat valid dan dapat dipercaya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya Hasil Uji Normalitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36543554
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.073
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi uji Kolmogorov–Smirnov yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Selanjutnya Hasil Pengujian Multikolonieritas disajikan pada Tabel 3.

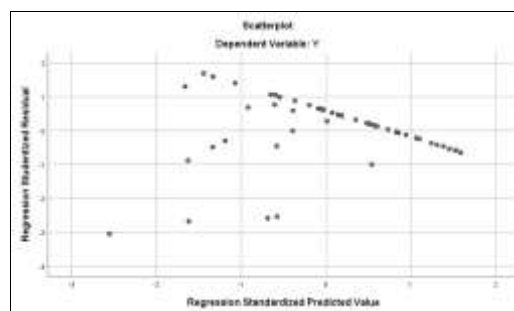
Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Adaptabilitas organisasi (X ₁)	0,437	2,286	Bebas multikolinieritas
2	Penggunaan teknologi (X ₂)	0,453	2,207	Bebas multikolinieritas
3	Kepuasan pelatihan (Z)	0,367	2,728	Bebas multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu adaptabilitas organisasi (X₁) dan penggunaan teknologi (X₂) serta variabel intervening kepuasan pelatihan (Z), memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala

multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Scatter Plot, yaitu dengan melihat pola sebaran antara nilai residual (ZRESID) dan nilai prediksi (ZPRED). Kriteria pengujian heteroskedastisitas dengan scatter plot adalah apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti mengerucut atau bergelombang, maka model regresi mengalami heteroskedastisitas. Selanjutnya Hasil Uji Heterokedasitas ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatter plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah sumbu nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh adaptabilitas organisasi (X₁) dan penggunaan teknologi (X₂) terhadap kompetensi pegawai (Y) dengan kepuasan pelatihan (Z) sebagai variabel intervening. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi Adaptabilitas Organisasi (X₁) dan Penggunaan Teknologi (X₂) terhadap Kepuasan Pelatihan (Z) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 1

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
(Constant)	30.303	20.465		1.481.145
1 X ₁	.833	.212	.455	3.927.000
X ₂	.461	.127	.422	3.640.001

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh adaptabilitas organisasi (X₁) dan penggunaan teknologi (X₂) terhadap kepuasan pelatihan (Z), diperoleh persamaan

regresi sebagai berikut $Z=30,303+0,833X_1+0,461X_2$. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 30,303 dengan tingkat signifikansi 0,145, yang berarti bahwa ketika adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi bernilai nol, maka kepuasan pelatihan memiliki nilai sebesar 30,303. Namun, konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas organisasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,833 dengan nilai t hitung sebesar 3,927 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan adaptabilitas organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan menyebabkan kenaikan kepuasan pelatihan sebesar 0,833 satuan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh adaptabilitas organisasi terhadap kepuasan pelatihan bersifat positif dan signifikan secara statistik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,461 dengan nilai t hitung sebesar 3,640 dan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan penggunaan teknologi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan menyebabkan kenaikan kepuasan pelatihan sebesar 0,461 satuan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh penggunaan teknologi terhadap kepuasan pelatihan bersifat positif dan signifikan secara statistik. Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel adaptabilitas organisasi (X1) dan penggunaan teknologi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan pelatihan (Z). Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi dan pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya Hasil Uji F (Simultan) Model 1 disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan) Model 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8493.474	2	4246.737	40.608	.000 ^b
1 Residual	4915.246	47	104.580		
Total	13408.720	49			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel adaptabilitas organisasi (X1), penggunaan teknologi (X2), dan kepuasan pelatihan (Z) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi pegawai (Y). Pengujian ini juga bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,608 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai F hitung tersebut lebih besar daripada F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, dan kepuasan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu

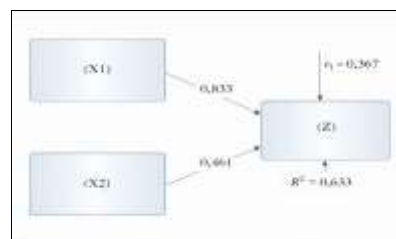
menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi, yang didukung oleh kepuasan pelatihan, secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel adaptabilitas organisasi (X1), penggunaan teknologi (X2), dan kepuasan pelatihan (Z) dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel kompetensi pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 hingga 1, di mana semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 1 disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.618	10.22642

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Model 1, diperoleh nilai R Square sebesar 0,633. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas organisasi (X1) dan penggunaan teknologi (X2) mampu menjelaskan 63,3% variasi perubahan pada variabel kepuasan pelatihan (Z). Sementara itu, sebesar 36,7% variasi kepuasan pelatihan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menjelaskan kepuasan pelatihan pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh e^2 dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,633)} = 0,367$. Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model I ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Model I – Analisis Jalur

Analisis Regresi Adaptabilitas organisasi (X1), Penggunaan teknologi (X2), dan Kepuasan pelatihan (Z) terhadap Kompetensi (Y) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		115.678	7.111			16.267.000
1	X1	.235	.083	.075		2.831.007
	X2	.279	.049	.284		5.693.000

Z	.178	.050	.304	3.560	.000
---	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh adaptabilitas organisasi (X1), penggunaan teknologi (X2), dan kepuasan pelatihan (Z) terhadap kompetensi pegawai (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 115,678 + 0,235X_1 + 0,279X_2 + 0,178Z$. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 115,678 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa ketika adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, dan kepuasan pelatihan dianggap bernilai nol, maka kompetensi pegawai memiliki nilai sebesar 115,678. Nilai konstanta tersebut signifikan secara statistik.

Variabel adaptabilitas organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,235 dengan nilai t hitung sebesar 2,831 dan tingkat signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan adaptabilitas organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kompetensi pegawai sebesar 0,235 satuan. Dengan demikian, adaptabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Selanjutnya, variabel penggunaan teknologi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,279 dengan nilai t hitung sebesar 5,693 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan penggunaan teknologi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kompetensi pegawai sebesar 0,279 satuan. Nilai signifikansi yang sangat kecil menunjukkan bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Variabel kepuasan pelatihan (Z) juga menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,178 dengan nilai t hitung sebesar 3,560 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan pelatihan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kompetensi pegawai sebesar 0,178 satuan. Dengan demikian, kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), diketahui bahwa variabel kepuasan pelatihan ($\beta = 0,304$) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kompetensi pegawai, diikuti oleh penggunaan teknologi ($\beta = 0,284$) dan adaptabilitas organisasi ($\beta = 0,075$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Selanjutnya Hasil Uji F (Simultan) Model 2 disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan) Model 2

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Regression	316.938	3	105.646	8.757.000 ^b
1 Residual	554.982	46	12.065	
Total	871.920	49		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Uji simultan (Uji F) pada Model 2 dilakukan untuk mengetahui apakah variabel adaptabilitas organisasi (X1), penggunaan teknologi (X2), dan kepuasan pelatihan (Z) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi pegawai (Y). Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel ANOVA Model 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,757 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel adaptabilitas organisasi, penggunaan teknologi, dan kepuasan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Dengan demikian, model regresi pada Model 2 dinyatakan layak digunakan, dan hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi yang didukung oleh kepuasan pelatihan secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi Adaptabilitas organisasi (X1) dan Penggunaan teknologi (X2), Kepuasan pelatihan (Z) dan Kompetensi (Y). Selanjutnya Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 2 disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.664	.522	3.47344

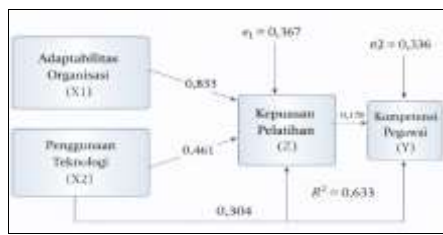
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Pengujian koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel adaptabilitas organisasi (X1) dan penggunaan teknologi (X2) dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Model 2, diperoleh nilai R Square sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi mampu menjelaskan 66,4% variasi perubahan pada variabel dependen. Sementara itu, sebesar 33,6% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada Model 2 memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat, sehingga variabel adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen pada penelitian ini. Dan dari nilai R² (R Square), diperoleh e² dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,664)} =$

0,336. Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model II, ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Model II – Analisis Jalur

Berdasarkan hasil uji regresi Model 1, variabel adaptabilitas organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,833, nilai t hitung sebesar 3,927, dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H₁) diterima. Hasil uji regresi Model 1 menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,461, nilai t hitung sebesar 3,640, dan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H₂) diterima.

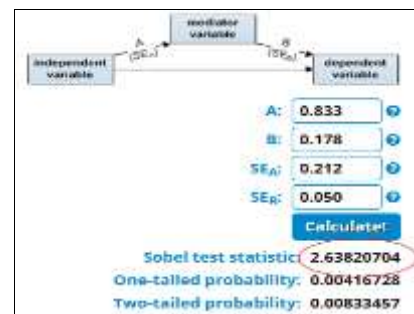
Berdasarkan hasil uji regresi Model 2, variabel kepuasan pelatihan (Z) memiliki koefisien regresi sebesar 0,178, nilai t hitung sebesar 3,560, dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H₃) diterima. Hasil uji regresi Model 2 menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,235, nilai t hitung sebesar 2,831, dan tingkat signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 4 (H₄) diterima.

Berdasarkan hasil uji regresi Model 2, variabel penggunaan teknologi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,279, nilai t hitung sebesar 5,693, dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 5 (H₅) diterima. Uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan pelatihan (Z) mampu memediasi pengaruh variabel adaptabilitas organisasi (X1) dan penggunaan teknologi (X2) terhadap kompetensi pegawai (Y). Uji ini dilakukan dengan menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Kriteria pengujian uji Sobel adalah apabila nilai Z hitung $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%, maka variabel mediasi dinyatakan berperan secara signifikan.

Adaptabilitas organisasi melalui Kepuasan pelatihan terhadap Kompetensi. Pengaruh tidak langsung antara Adaptabilitas organisasi (X1) terhadap Kompetensi (Y)

melalui Kepuasan pelatihan (Z) dapat dilihat dari perhitungan Uji Sobel berikut ini. Diketahui dari hasil regresi: $a = 0,833$; $S_a = 0,212$; $b = 0,178$; $S_b = 0,050$. Langkah Perhitungan Hitung pembilang: $a \times b = 0,833 \times 0,178 = 0,148$; Hitung penyebut: $\sqrt{((b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2))} = \sqrt{((0,178^2 \times 0,212^2) + (0,833^2 \times 0,050^2))} = \sqrt{((0,0317 \times 0,0449) + (0,6939 \times 0,0025))} = \sqrt{(0,00142 + 0,00173)} = \sqrt{0,00315} = 0,056$. Hitung nilai Z Sobel: $Z = 0,148 / 0,056 = 2,64$.

Kesimpulan nilai Z hitung = 2,64 $> 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelatihan (Z) memediasi secara signifikan pengaruh adaptabilitas organisasi (X1) terhadap kompetensi pegawai (Y). Dengan demikian, mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Selanjutnya Hasil Sobel Test Calculation for Significance of Mediation ditampilkan pada Gambar 4.



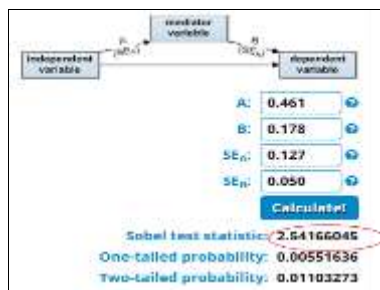
Gambar 4. Hasil Sobel Test Calculation for Significance of Mediation

Adaptabilitas organisasi melalui Kepuasan pelatihan terhadap Kompetensi. Gambar tersebut menunjukkan hasil perhitungan uji Sobel yang digunakan untuk menguji peran variabel kepuasan pelatihan (Z) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara adaptabilitas organisasi (X1) dan kompetensi pegawai (Y). Perhitungan uji Sobel pada gambar menggunakan koefisien regresi dan standar error yang diperoleh dari hasil analisis regresi sebelumnya.

Berdasarkan gambar, diketahui nilai koefisien pengaruh adaptabilitas organisasi terhadap kepuasan pelatihan (a) sebesar 0,833 dengan standard error (SE_a) sebesar 0,212, serta koefisien pengaruh kepuasan pelatihan terhadap kompetensi pegawai (b) sebesar 0,178 dengan standard error (SE_b) sebesar 0,050. Hasil perhitungan uji Sobel menunjukkan nilai Z hitung sebesar 2,638. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai Z tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai probabilitas dua arah (two-tailed probability) sebesar 0,0083, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung adaptabilitas organisasi terhadap kompetensi pegawai melalui kepuasan pelatihan adalah signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelatihan (Z) berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara adaptabilitas organisasi (X1) dan kompetensi pegawai (Y). Karena pengaruh langsung adaptabilitas organisasi terhadap kompetensi pegawai juga tetap signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial.

Penggunaan teknologi melalui Kepuasan pelatihan terhadap Kompetensi. Pengaruh tidak langsung antara Penggunaan teknologi (X2) terhadap Kompetensi (Y) melalui Kepuasan pelatihan (Z) dapat dilihat dari perhitungan Uji Sobel berikut ini Menghitung Sobel Test. Diketahui dari hasil regresi $a = 0,461$; $Sa = 0,127$; $b = 0,178$; $Sb = 0,050$; Langkah Perhitungan Hitung pembilang $a \times b = 0,461 \times 0,178 = 0,082$; Hitung penyebut: $\sqrt{((0,178^2 \times 0,127^2) + (0,461^2 \times 0,050^2))}$; $= \sqrt{(0,0317 \times 0,0161) + (0,2125 \times 0,0025)}$; $= \sqrt{0,00051 + 0,00053}$; $= \sqrt{0,00104}$; $= 0,032$; Hitung nilai Z Sobel: $Z = 0,082 / 0,032 = 2,56$; Kesimpulan Nilai Z hitung $= 2,56 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelatihan (Z) memediasi secara signifikan pengaruh penggunaan teknologi (X2) terhadap kompetensi pegawai (Y). Mediasi yang terjadi juga bersifat parsial. Selanjutnya Hasil Sobel Test Calculation for Significance of Mediation ditampilkan pada Gambar 5.



Gambar 5. Hasil Sobel Test Calculation for Significance of Mediation

Penggunaan teknologi melalui Kepuasan pelatihan terhadap Kompetensi disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Sobel Test

Variabel Mediasi	Sobel Test Statistik	Hasil
Adaptabilitas organisasi → Kepuasan pelatihan → Kompetensi	2,64 < 1,96	Berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening (memediasi)
Penggunaan teknologi → Kepuasan pelatihan → Kompetensi	2,56 < 1,96	Berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening (memediasi)

Interpretasi Tabel berdasarkan hasil uji Sobel yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa nilai Sobel Test Statistik untuk jalur adaptabilitas organisasi → kepuasan pelatihan → kompetensi sebesar 2,64, sedangkan untuk jalur penggunaan teknologi → kepuasan pelatihan → kompetensi sebesar 2,56. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai Z tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening baik dalam hubungan antara adaptabilitas organisasi terhadap kompetensi pegawai maupun dalam hubungan antara penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai. Dengan kata lain, pengaruh adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan

pelatihan.

Karena pada analisis regresi sebelumnya pengaruh langsung adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai tetap signifikan, maka peran kepuasan pelatihan dalam penelitian ini bersifat mediasi parsial. Artinya, kepuasan pelatihan memperkuat hubungan antara variabel independen dan kompetensi pegawai, namun bukan satu-satunya jalur pengaruh yang ada. Dengan demikian, hasil uji Sobel ini menegaskan bahwa kepuasan pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, terutama dalam menjembatani pengaruh adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi.

Pengaruh Adaptabilitas Organisasi Terhadap Kepuasan Pelatihan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, serta dinamika kebutuhan pelayanan kesehatan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap pelatihan yang diikuti. Secara teoritis, adaptabilitas organisasi mencerminkan kemampuan institusi dalam merespons perubahan lingkungan internal dan eksternal melalui penyesuaian struktur, sistem kerja, serta strategi pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi sektor publik seperti Dinas Kesehatan, adaptabilitas menjadi krusial karena tuntutan pelayanan kesehatan yang terus berubah, baik akibat perkembangan regulasi, kebutuhan masyarakat, maupun kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan. Organisasi yang adaptif cenderung mampu menyelenggarakan pelatihan yang relevan, kontekstual, dan sesuai dengan kebutuhan nyata pegawai, sehingga meningkatkan kepuasan terhadap pelatihan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [15] yang menyatakan bahwa adaptabilitas organisasi memiliki hubungan positif dengan peningkatan kompetensi pegawai. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada kompetensi, temuan ini memperkuat argumen bahwa adaptabilitas organisasi merupakan fondasi penting dalam menciptakan sistem pelatihan yang efektif dan memuaskan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kapasitas pegawai. Selain itu, penelitian [16] menemukan bahwa organisasi yang fleksibel dan adaptif memberikan lebih banyak ruang bagi pegawai untuk belajar dan berkembang. Fleksibilitas organisasi memungkinkan penyesuaian metode, materi, serta pendekatan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga pelatihan yang diberikan tidak bersifat seragam, melainkan responsif terhadap kondisi dan tantangan pekerjaan di bidang kesehatan. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan pegawai terhadap pelatihan.

Dari sudut pandang budaya organisasi, temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian [17] [18] yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi berperan penting dalam pengembangan pegawai. Adaptabilitas organisasi yang tinggi biasanya ditandai dengan budaya terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran, sehingga pegawai merasa didukung dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui pelatihan. Selanjutnya, penelitian [19] menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan memberdayakan pegawai mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan meningkatkan partisipasi pegawai dalam pelatihan. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, kepemimpinan yang adaptif memungkinkan pimpinan menyesuaikan kebijakan pelatihan dengan kebutuhan lapangan, sehingga pelatihan yang diselenggarakan lebih tepat sasaran dan dirasakan manfaatnya oleh pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa adaptabilitas organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan pelatihan pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Organisasi yang adaptif tidak hanya mampu merespons perubahan secara struktural, tetapi juga mampu mengelola pelatihan sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pelayanan kesehatan. Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Kepuasan Pelatihan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelatihan pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal pemanfaatan teknologi dalam penyelenggaraan pelatihan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap pelatihan yang diikuti.

Secara teoritis, penggunaan teknologi dalam pelatihan berkaitan erat dengan konsep *technology-enhanced learning*, yang menekankan bahwa teknologi mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui kemudahan akses informasi, fleksibilitas waktu dan tempat, serta penyajian materi yang lebih interaktif. Dalam organisasi sektor kesehatan, pemanfaatan teknologi menjadi semakin penting mengingat kompleksitas informasi medis, kebutuhan pembaruan pengetahuan yang cepat, serta tuntutan pelayanan kesehatan yang berbasis data dan teknologi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [21] yang menyatakan bahwa teknologi seperti *e-learning* dan aplikasi *mobile* dapat mempercepat proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan pegawai. Pemanfaatan teknologi memungkinkan pegawai untuk mengakses materi pelatihan secara mandiri dan berkelanjutan, sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam mengikuti pelatihan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa penggunaan teknologi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan pelatihan.

Selain itu, penelitian [22] menemukan bahwa kepuasan terhadap pelatihan berbasis digital berpengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan pegawai. Metode pembelajaran berbasis teknologi memungkinkan penyampaian materi yang lebih variatif dan interaktif, sehingga pegawai merasa lebih tertarik dan terlibat dalam proses pelatihan. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan pegawai terhadap pelatihan yang diselenggarakan. Penelitian [23] juga menunjukkan bahwa penggunaan platform *e-learning* berhubungan positif dengan peningkatan keterampilan pegawai. Meskipun fokus penelitian tersebut pada kompetensi, hasilnya menunjukkan bahwa teknologi pelatihan yang mudah diakses dan relevan dengan kebutuhan kerja akan meningkatkan pengalaman belajar pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan terhadap pelatihan.

Lebih lanjut, penelitian [24] menegaskan bahwa integrasi teknologi dengan pengembangan kepemimpinan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, penggunaan teknologi yang didukung oleh kebijakan dan kepemimpinan yang adaptif memungkinkan pelatihan dilaksanakan secara lebih sistematis dan responsif terhadap kebutuhan pegawai, sehingga tingkat kepuasan terhadap pelatihan semakin meningkat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan pelatihan pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Pemanfaatan teknologi yang tepat tidak hanya meningkatkan efektivitas penyampaian materi pelatihan, tetapi juga menciptakan pengalaman belajar yang lebih fleksibel, menarik, dan relevan bagi pegawai, sehingga mendukung pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap pelatihan yang diikuti, maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang kesehatan. Secara teoritis, kepuasan pelatihan mencerminkan sejauh mana pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, harapan, dan tuntutan pekerjaan pegawai. Menurut teori *training effectiveness*, pelatihan yang mampu memberikan kepuasan akan mendorong keterlibatan aktif peserta, meningkatkan motivasi belajar, serta mempercepat proses transfer pengetahuan dan keterampilan ke dalam pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan pelatihan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [25] yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap pelatihan

berbasis digital berpengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan pegawai. Kepuasan peserta pelatihan mendorong pemahaman materi yang lebih baik serta penerapan keterampilan secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dan dirasakan bermanfaat akan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi.

Selain itu, penelitian [26] menemukan bahwa kepuasan terhadap pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap pelatihan cenderung lebih percaya diri, memiliki keterampilan yang lebih baik, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa kepuasan pelatihan memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi pegawai.

Penelitian [17] juga menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pelatihan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja dan pengembangan karir pegawai. Kepuasan pelatihan mencerminkan kualitas materi, metode, dan relevansi pelatihan dengan pekerjaan, sehingga pelatihan yang memuaskan mampu meningkatkan kapasitas individu secara berkelanjutan. Dalam konteks Dinas Kesehatan, hal ini sangat penting mengingat tuntutan profesionalisme dan kompetensi teknis yang tinggi dalam pelayanan kesehatan.

Lebih lanjut, penelitian [9] menegaskan bahwa pelatihan yang terintegrasi dengan teknologi dan dukungan organisasi akan meningkatkan kompetensi pegawai secara signifikan. Kepuasan pelatihan menjadi indikator bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kompetensi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pegawai, didukung oleh metode yang tepat dan pemanfaatan teknologi, serta memberikan pengalaman belajar yang memuaskan, akan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Pengaruh Adaptabilitas organisasi terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, kebijakan kesehatan, dan tuntutan pelayanan masyarakat, maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Secara teoritis, adaptabilitas organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam *dynamic capability theory*, yang menekankan bahwa organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan akan

lebih efektif dalam mengembangkan dan memanfaatkan kompetensi sumber daya manusia. Dalam organisasi sektor kesehatan, adaptabilitas menjadi sangat krusial mengingat perkembangan regulasi kesehatan, teknologi medis, serta kebutuhan pelayanan yang terus berubah. Organisasi yang adaptif mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [21] yang menyatakan bahwa adaptabilitas organisasi berhubungan positif dengan peningkatan kompetensi pegawai. Adaptabilitas memungkinkan organisasi menyesuaikan strategi pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan dan penugasan kerja, sehingga kompetensi pegawai dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa adaptabilitas organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Selain itu, penelitian [22] menemukan bahwa organisasi yang fleksibel dan adaptif memberikan lebih banyak kesempatan bagi pegawai untuk belajar dan mengembangkan keterampilan. Fleksibilitas organisasi memungkinkan pegawai untuk terlibat dalam berbagai bentuk pembelajaran, baik formal maupun informal, sehingga memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan kompetensi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi berpengaruh langsung terhadap kompetensi pegawai.

Dari perspektif budaya organisasi, penelitian [4] menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Adaptabilitas organisasi yang tinggi biasanya tercermin dalam budaya yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran, sehingga pegawai terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Selanjutnya, penelitian [7] menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan memberdayakan pegawai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, kepemimpinan yang adaptif memungkinkan organisasi merespons perubahan secara efektif dan mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi sesuai dengan tuntutan pelayanan kesehatan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa adaptabilitas organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Organisasi yang adaptif tidak hanya mampu bertahan dalam menghadapi perubahan, tetapi juga mampu mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Pengaruh Penggunaan teknologi terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal pemanfaatan teknologi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kegiatan pelatihan, maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Secara teoritis, penggunaan teknologi dalam organisasi berkaitan erat dengan konsep *technology acceptance model* (TAM) dan *technology-based learning*, yang menjelaskan bahwa teknologi yang mudah digunakan dan dirasakan bermanfaat akan meningkatkan efektivitas kerja serta pembelajaran pegawai. Dalam konteks sektor kesehatan, teknologi berperan penting dalam mendukung akses informasi medis, pengelolaan data kesehatan, serta pelaksanaan pelatihan berbasis digital, sehingga pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [16] yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi seperti *e-learning* dan aplikasi *mobile* mampu mempercepat proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan pegawai. Teknologi memungkinkan pegawai untuk belajar secara fleksibel dan mandiri, sehingga meningkatkan pemahaman dan penguasaan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai.

Selain itu, penelitian [5] menunjukkan bahwa penggunaan platform *e-learning* berhubungan positif dengan peningkatan keterampilan pegawai. Platform digital memungkinkan penyampaian materi yang terstruktur, interaktif, dan mudah diakses, sehingga mendukung peningkatan kompetensi secara efektif. Hal ini relevan dengan kondisi Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, di mana pemanfaatan teknologi pelatihan dapat membantu pegawai mengikuti perkembangan ilmu dan praktik kesehatan.

Penelitian [12] juga menemukan bahwa metode pembelajaran berbasis digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan pegawai. Kepuasan terhadap pelatihan berbasis teknologi mendorong keterlibatan aktif pegawai dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai media strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

Selanjutnya, penelitian [9] menegaskan bahwa integrasi teknologi dengan kebijakan dan kepemimpinan organisasi mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, penggunaan teknologi yang didukung oleh kebijakan organisasi yang adaptif memungkinkan pegawai untuk mengembangkan

kompetensi secara lebih optimal sesuai dengan tuntutan pelayanan kesehatan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Pemanfaatan teknologi yang tepat dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mempercepat proses pembelajaran dan penguasaan kompetensi pegawai dalam menghadapi tantangan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks.

Pengaruh Kepuasan pelatihan dalam Memediasi Pengaruh Adaptabilitas organisasi terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara adaptabilitas organisasi dan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi dan uji Sobel yang menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelatihan, kepuasan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai, serta pengaruh tidak langsung adaptabilitas organisasi terhadap kompetensi melalui kepuasan pelatihan dinyatakan signifikan.

Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai *Z* hitung sebesar 2,64, yang lebih besar dari nilai *Z* tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan secara statistik mampu memediasi pengaruh adaptabilitas organisasi terhadap kompetensi pegawai. Karena pengaruh langsung adaptabilitas organisasi terhadap kompetensi pegawai tetap signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *organizational learning theory* dan *dynamic capability theory*, yang menyatakan bahwa organisasi yang adaptif akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai. Adaptabilitas organisasi memungkinkan perancangan pelatihan yang relevan, fleksibel, dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pelatihan. Kepuasan tersebut selanjutnya mendorong proses pembelajaran yang lebih efektif, yang berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [6] yang menyatakan bahwa organisasi yang fleksibel dan adaptif memberikan lebih banyak kesempatan bagi pegawai untuk belajar dan berkembang, sehingga meningkatkan kompetensi melalui pengalaman pembelajaran yang positif. Selain itu, penelitian [10] [12] juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan akan meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai.

Lebih lanjut, penelitian [15] menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pelatihan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja dan pengembangan karir

pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian bahwa kepuasan pelatihan berfungsi sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh faktor organisasi, seperti adaptabilitas, terhadap kompetensi pegawai.

Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, adaptabilitas organisasi yang tinggi memungkinkan pelatihan disesuaikan dengan dinamika kebijakan kesehatan, perkembangan teknologi medis, dan kebutuhan pelayanan masyarakat. Ketika pelatihan dirancang secara adaptif dan dirasakan memuaskan oleh pegawai, maka pelatihan tersebut menjadi sarana yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelatihan berperan penting sebagai variabel intervening dalam memperkuat pengaruh adaptabilitas organisasi terhadap kompetensi pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi, tetapi juga pada sejauh mana adaptabilitas tersebut diwujudkan dalam bentuk pelatihan yang berkualitas dan memuaskan bagi pegawai.

Peran Kepuasan pelatihan dalam Memediasi Pengaruh Penggunaan teknologi terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara penggunaan teknologi dan kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi dan uji Sobel yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelatihan, kepuasan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai, serta pengaruh tidak langsung penggunaan teknologi terhadap kompetensi melalui kepuasan pelatihan dinyatakan signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai Z hitung sebesar 2,56, yang lebih besar dari nilai Z tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan secara signifikan memediasi pengaruh penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai. Karena pengaruh langsung penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai juga tetap signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *technology-enhanced learning* dan *technology acceptance model (TAM)*, yang menyatakan bahwa teknologi akan memberikan dampak positif terhadap pembelajaran dan kinerja apabila teknologi tersebut dirasakan bermanfaat dan mudah digunakan. Dalam konteks pelatihan, penggunaan teknologi yang tepat akan meningkatkan kenyamanan, keterlibatan, serta efektivitas pembelajaran pegawai, sehingga meningkatkan kepuasan terhadap pelatihan. Kepuasan ini selanjutnya mendorong proses transfer pengetahuan dan

keterampilan yang lebih optimal ke dalam pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [3] yang menyatakan bahwa teknologi seperti *e-learning* dan aplikasi *mobile* mampu mempercepat proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan pegawai. Teknologi memungkinkan pelatihan dilaksanakan secara fleksibel dan berkelanjutan, sehingga meningkatkan kepuasan dan efektivitas pelatihan. Selain itu, penelitian [4] menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pelatihan berbasis digital berpengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan pegawai, yang menegaskan peran kepuasan pelatihan sebagai penghubung antara penggunaan teknologi dan kompetensi.

Penelitian [19] juga menemukan bahwa penggunaan platform *e-learning* berhubungan positif dengan peningkatan kompetensi pegawai. Namun, peningkatan tersebut sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa puas terhadap sistem pelatihan yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi saja tidak cukup, tetapi harus diiringi dengan kualitas pelatihan yang mampu menciptakan kepuasan bagi peserta.

Lebih lanjut, penelitian [21] menegaskan bahwa integrasi teknologi dengan dukungan organisasi dan kepemimpinan akan meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai secara signifikan. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, penggunaan teknologi yang didukung oleh kebijakan organisasi yang adaptif dan pelaksanaan pelatihan yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan pelatihan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan pelatihan memiliki peran strategis sebagai variabel intervening dalam memperkuat pengaruh penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan akan memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kompetensi apabila mampu menciptakan pengalaman pelatihan yang memuaskan bagi pegawai

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Selain itu, kedua variabel tersebut juga terbukti meningkatkan kepuasan pelatihan, yang pada gilirannya turut meningkatkan kompetensi pegawai. Kepuasan pelatihan tidak hanya berperan sebagai faktor yang memengaruhi kompetensi secara langsung, tetapi juga sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara adaptabilitas organisasi dan penggunaan teknologi terhadap kompetensi pegawai. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa kepuasan pelatihan memiliki peran yang relatif lebih dominan dalam meningkatkan kompetensi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan yang relevan, sesuai kebutuhan kerja, dan didukung oleh metode serta teknologi yang tepat menjadi faktor kunci dalam

pengembangan kompetensi pegawai. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai di sektor kesehatan dapat dilakukan melalui penguatan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan, optimalisasi pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan dan pelatihan, serta perancangan program pelatihan yang mampu memberikan kepuasan bagi peserta. Organisasi perlu memastikan bahwa pelatihan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar memberikan manfaat nyata dalam peningkatan kemampuan kerja pegawai.

Daftar Rujukan

- [1] Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334. DOI: <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1189> .
- [2] Irfan Syahroni, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. DOI: <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50> .
- [3] Yertas, M. (2024). The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 1362–1379. DOI: <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i2.1047> .
- [4] Hasan, D., Laila, N., Tantri, M., Ali, S., & Farras Ramadhan, M. (2023). Training and Career Development: Why and When related to Job Satisfaction and its impact on Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(2), 69–81. DOI: <https://doi.org/10.21009/jobbe.006.2.06> .
- [5] Suharsono, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 78. DOI: <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3504> .
- [6] Kurniawan, A., & Nensih, C. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Saling Ketergantungan terhadap Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Serta Dampaknya terhadap Kinerja Manajerial. *STAR*, 11(1), 52. DOI: <https://doi.org/10.55916/jsar.v11i1.47> .
- [7] Mazurchenko, A., & Zelenka, M. (2022). Employees' Digital Competency Development in the Construction and Automotive Industrial Sectors. *Central European Business Review*, 11(1), 41–63. DOI: <https://doi.org/10.18267/j.cebr.284> .
- [8] Sholihah, M., & Eryandra, A. (2024). Adaptabilitas Karir Karyawan Organisasi Retail Ditinjau dari Adversity Quotient. *Jurnal Diversita*, 10(1), 54–62. DOI: <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i1.11622> .
- [9] Raman D., J. (2025). Impact of Digital Training and Development on Capacity building: A study of employees in Financial Service Industry in Chennai district. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 7(5). DOI: <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i05.54898> .
- [10] Sholihah, M., & Eryandra, A. (2024). Adaptabilitas Karir Karyawan Organisasi Retail Ditinjau dari Adversity Quotient. *Jurnal Diversita*, 10(1), 54–62. DOI: <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i1.11622> .
- [11] Green, A. E., Dishop, C. R., & Aarons, G. A. (2016). Organizational Stress as Moderator of Relationship Between Mental Health Provider Adaptability and Organizational Commitment. *Psychiatric Services*, 67(10), 1103–1108. DOI: <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201500191> .
- [12] Mustafa, B., & Lleshi, S. (2024, August 1). The Impact of Lifelong Learning and Investments in Employee Development on Employee Productivity and Performance. *Multidisciplinary Reviews*. Malque Publishing. DOI: <https://doi.org/10.31893/multirev.2024175> .
- [13] Herlambang, P. M., & Budiyanti, R. T. (2023). Urgensi Pengembangan Kurikulum Pendidikan Kedokteran di Era Digitalisasi Layanan Kesehatan. *Smart Society Empowerment Journal*, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.20961/ssej.v3i2.73152> .
- [14] Razak, I., Masud, M., Wahid, M., & Rahman, W. (2023). Pengaruh Karakter, Kompetensi dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 6(2), 220. DOI: <https://doi.org/10.32529/jim.v6i2.2399> .
- [15] Ardiansyah, M. M., & Anshori, M. I. (2025). The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Training at PT Wijaya Kusumo Joyo Mulyo. *Journal of Transformational Human Resource Management*, 1(1), 11–21. DOI: <https://doi.org/10.64118/jthrm.v1i1.91> .
- [16] Sholihah, M., & Eryandra, A. (2024). Adaptabilitas Karir Karyawan Organisasi Retail Ditinjau dari Adversity Quotient. *Jurnal Diversita*, 10(1), 54–62. DOI: <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i1.11622> .
- [17] Maula, P. I., & Hadi, S. (2024). Strategi Inovasi dalam Mengintegrasikan Literasi Digital pada Pendidikan Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Educic: Pendidikan dan Informatika*, 11(1), 34–40. <https://doi.org/10.21107/educic.v11i1.23355> .
- [18] Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosuparto, S. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. DOI: <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.196> .
- [19] Sugiono, E., & Nurhasan, A. (2025). The Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction as An Intervening Variable at The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 160–166. DOI: <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3771> .
- [20] Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. DOI: <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057> .
- [21] Premitasari, M., Lukmansyah, R., Farisi, F. A., Fadillah, M. H., & Chairy, Q. A. (2024). Pemanfaatan Aplikasi Binasehat dalam Peningkatan Kesadaran Kesehatan di Puskesmas Cimaragas. *Jurnal Cemerlang: Pengabdian Pada Masyarakat*, 7(1), 291–301. DOI: <https://doi.org/10.31540/jpm.v7i1.3380> .
- [22] Yani, Y., Darwis, A., & Riyan, Y. E. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening pada Sekolah XXX. *Syntax Idea*, 3(6), 1494–1512. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i6.1233> .
- [23] Raghav, S. V., & SM, P. (2024). Emotional Intelligence in Leadership: A Cross-Cultural Analysis of Employee Engagement and Retention. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 5(7). DOI: <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i7.2024.2772> .
- [24] Chang, C. L., & Octoyuda, E. (2024). Driving Digital Transformation: How Transformational Leadership Bridges Learning Agility and Digital Technology Adoption in MSMEs. *Emerging Science Journal*, 8(4), 1583–1601. DOI: <https://doi.org/10.28991/ESJ-2024-08-04-020> .
- [25] Aka, B. A. (2025). Analisis Efektivitas Program Pelatihan di BPSDM Provinsi Jawa Timur (Studi Kualitatif terhadap Persepsi Peserta dan Implementasi Hasil Pelatihan di Tempat Kerja). *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(3), 869–876. DOI: <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6173> .

[26]Parusa, J., Sihombing, I. H. H., Adinda, C., & Diwyarhi, N. D. M. S. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan NDB Hotel. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4080–4087. DOI:

<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2528> .