



Pengaruh Diklat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi

The Influence of Leadership Training on the Performance of State Civil Apparatus at Raden Mattaher Jambi General Hospital

John Eka Powa

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi, Indonesia
jepj1717@gmail.com

Abstract

Leadership Education and Training is one type of training for civil servants in order to support structural positions. This training should be followed by all Officials / Prospective Officers who occupy and/or will occupy structural positions. The success will have an impact on the performance of employees in their respective agencies. This study will examine how much influence leadership education and training have on the performance of the Raden Mattaher Hospital Jambi employees? The population and sample were carried out on the alumni of Post-Education and Training 2016-2020 who served at Raden Mattaher Hospital Jambi as many as 10 people, were selected by persuasive sampling. Data was obtained by distributing questionnaires, then analyzed using a simple regression method processed using SPSS 20. The results of this study are that education and training have a positive and significant effect on employee performance and the effect is in the medium category as shown by the regression equation $Y = 0.867X + 12.678$ with a regression coefficient (recount) obtained at 0.744 when compared with r_{table} of 0.351, then $r_{count} > r_{table}$ ($0.744 > 0.351$). This shows that the regression coefficient is significant so that H_a in this study is accepted. To improve the performance of Raden Mattaher Hospital Jambi employees in serving the community, it is necessary to suggest that every employee is required to attend training education conducted by educational institutions such as the Jambi Province Human Resources Development Agency.

Keywords: *Programs for leadership development; Leadership traits; Names for Educational institutions; Regression analysis types*

Abstrak

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan merupakan salah satu jenis diklat untuk PNS dalam rangka menunjang menduduki Jabatan struktural. Diklat ini seyogyanya diikuti oleh seluruh Pejabat/Calon Pejabat yang menduduki dan/atau yang akan menduduki Jabatan struktural. Keberhasilan akan berdampak kepada kinerja pegawai di instansi mereka masing-masing. Penelitian ini akan meneliti berapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan

terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Raden Mattaher Jambi? Populasi dan sampel dilakukan terhadap para alumni Pasca Diklat Tahun 2016-2020 yang bertugas di Rumah Sakit Raden Mattaher Jambi sebanyak 10 orang, yang dipilih secara *persuasive sampling*. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi sederhana yang diolah dengan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini adalah bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,867X+12,678$ dengan koefisien regresi (*r*hitung) yang diperoleh sebesar 0,744 bila dibanding dengan *rtabel* sebesar 0,351, maka *r*hitung > *rtabel* ($0,744 > 0,351$). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga H_a dalam penelitian ini diterima. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Raden Mattaher Jambi dalam melayani masyarakat, perlu disarankan bahwa perlu setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Kata kunci: Program untuk pengembangan kepemimpinan; Sifat kepemimpinan; Nama untuk institusi pendidikan; Jenis analisis regresi

PENDAHULUAN

Untuk mencapai negara yang maju, Pemerintah Indonesia membuat berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Salah satu kebijakan tersebut adalah pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), baik di pusat maupun di daerah, sebagaimana dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ASN adalah sangat penting, terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.

Salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara adalah merubah ekspresi perilaku pejabat ASN, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang

baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional.

Sungguhpun pada tahun 2020, Pemerintah Provinsi Jambi telah berada pada zona biru dalam pelayanan publik berdasarkan laporan Ombudsman Republik Indonesia. Namun dalam indeks kepuasan masyarakat, pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah masih rendah.

Misalnya, pelayanan publik pada Rumah Sakit Raden Mattaher, sungguhpun nilai indeks kepuasan masyarakat sudah baik, namun nilai IKM nya masih berada pada angka 77,59 (Data Bagian Diklat dan Penelitian RSUD Raden Mattaher Jambi tahun 2020). Ini menunjukkan bahwa pelayanan publik kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Raden Mattaher masih belum maksimal.

Berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas, maka penulis berkeinginan mengadakan suatu penelitian yang berjudul ” Pengaruh Diklat Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Rumah Sakit Umum Raden Mattaher“

Rumusan Masalah

Sejalan dengan apa telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah yaitu Bagaimana pengaruh Diklat Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi?

TINJAUAN LITERATUR

Diklat

Pendidikan dan Pelatihan, atau yang disingkat dengan Diklat, terdiri dari dua kata, yaitu Pendidikan serta Pelatihan. Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir

yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama (SANRI dalam Harsono; 2011:162).

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, Tujuan Diklat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Prabu Mangkunegara, 2000:67).

Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 225) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator kinerja di antaranya yaitu sebagai berikut:

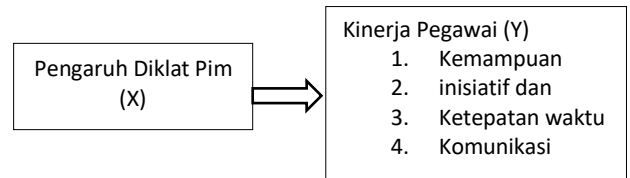
1. Kemampuan (*capability*) adalah kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
2. Prakarsa inisiatif (*initiative*) yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.
3. Ketepatan waktu (*time accuracy*) Adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Komunikasi (*communication*) Adalah adanya interaksi satu sama lain untuk mendukung aktifitas kerja yang sedang dijalani.

Hubungan pelatihan dengan kinerja sangat terkait, hal ini sebagaimana Dharma (2002) mengungkapkan bahwa hubungan pelatihan terhadap kinerja adalah dimana pelatihan merupakan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan.

Kerangka berpikir

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk kepada kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka berpikir di atas, penelitian ini akan meneliti pengaruh pelatihan Kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 225) yaitu:

1. Kemampuan (*capability*) adalah kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
2. Prakarsa inisiatif (*initiative*) yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.
3. Ketepatan waktu (*time accuracy*) Adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Komunikasi (*communication*) Adalah

adanya interaksi satu sama lain untuk mendukung aktifitas kerja yang sedang dijalani.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat diskriptif kuantitatif, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Direksi Pelayanan Rumah Sakit Umum raden Mattaher Jambi, yang terdiri dari 1 (satu) Direktur, 3 (tiga) Kepala Bidang dan 6 (enam) Kepala Sub Bidang, ditambah 10 (sepuluh) orang staf yang dipilih secara persusive sampling, dengan kriteria lama kerja 10 tahun lebih.

Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi sederhana, yang dibantu oleh program SPSS 20, sehingga akan ditemukan tingkat pengaruh Diklat PIM terhadap perilaku ASN.

Hipotesis

Kemudian untuk mengetahui pengaruh antara variable X dan Y maka dilakukan uji hipotesis nol yaitu:

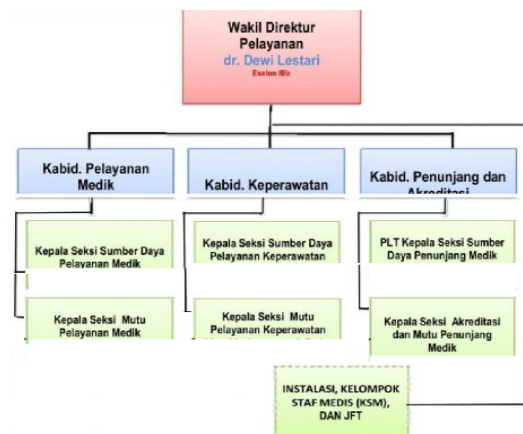
$H_0: p = 0$, : artinya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RS Raden Mattaher Jambi

$H_a: p \neq 0$, : artinya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Umum Raden Mattaher Jambi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi adalah milik pemerintah Provinsi yang secara pasti wajib menjalankan fungsi sosialnya terutama pelayanan bagi keluarga kurang mampu/miskin. Sedangkan pengelolaannya dilakukan dengan prinsip bisnis agar RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi mampu mandiri, paling tidak rumah sakit yang mampu membiayai diri sendiri pembiayaan operasionalnya dana tidak membebani pemerintah Provinsi. Objek dalam penelitian ini adalah Direksi pelayanan, secara rinci dapat dilihat pada gambar di bawah :

Gambar 2. Struktur Organisasi Direksi Pelayanan RSUD Raden Mattaher Jambi



Sumber: Renstra Rumah Sakit Raden Mattaher Jambi 2019.

Pengujian hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dari Pearson dengan menggunakan uji t. Pengujian

hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan satu prediktor untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi.

Hipotesis ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (Diklat Pim) (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana yang diperoleh dengan perhitungan program SPSS Statistics 20.0 for Windows. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (X – Y)

Variabel	Harga r			Harga t		Koef	Konst	Ket
	r_{hitung}	r_{tabel}	r^2	t_{hitung}	t_{tabel}			
X-Y	0,744	0,3510	0,458	6,698	2,024	0,867	12,678	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah

Koefisien Regresi (r)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS Statistics 20.0 for Windows, menunjukkan bahwa koefisien regresi antara X terhadap Y (r_{xy}) sebesar 0,867, karena koefisien korelasi r_{xy} tersebut bernilai positif, maka pendidikan dan pelatihan (Diklat Pim) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin sering

pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,458 berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat Pim) mampu mempengaruhi 45,8% perubahan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi. Hal ini menunjukkan masih ada 54,2% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi.

Pengujian Signifikansi dengan Uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pendidikan dan pelatihan (Diklat Pim) (X) terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,698, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,024 pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat Pim) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh harga koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,867 dan harga koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,458.

Setelah dilakukan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 6,698 dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,067. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat Pim) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi.

Warner dan Desimone dalam Sentot Imam Wahdjono (2009) yang mengatakan *“training involves a process of providing KSAs (knowledge, skills, ability, and others) specific to a particular task or job”* yang artinya “pelatihan memperbaiki penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin untuk pekerjaan sekarang”

Selain itu, Reza Rezita, hasil penelitiannya dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,870X+13,584$ dengan koefisien regresi (r_{hitung}) yang diperoleh sebesar 0,745 bila dibanding dengan r_{tabel}

sebesar 0,361, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,745 > 0,361$). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga H_a dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum raden Mattaher Jambi, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,867X+12,678$ dengan koefisien regresi (r_{hitung}) yang diperoleh sebesar 0,744 bila dibanding dengan r_{tabel} sebesar 0,351, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,744 > 0,351$). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga H_a dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil pengujian signifikansi Uji t menunjukan bahwa t_{hitung} sebesar 6.788 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian taraf signifikansi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,698.
3. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan variabel pendidikan dan

pelatihan, ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Raden Mattaher Jambi masuk dalam kategori sedang.

4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,458 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat Pim) terhadap kinerja pegawai sebesar 45,8% dan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Raden Mattaher Jambi dalam melayani masyarakat, perlu disarankan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumberdaya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.
2. Perlu adanya evaluasi secara berkala yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2004). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Dharma, (2002). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: LP3S
- PASLA, B. N. (2009). *Pengaruh inteligensi emosional terhadap organizational citizenship behavior dengan kohesivitas sebagai pemediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Enadarlita. (2020). The strategy of Leaders as Agents of Change in Improving Organizational Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(2), 114–124. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i2.9>
- Dharma, (2002). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: LP3S
- Harsono, (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hurlock, E.B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih bahasa: Istiwidayati & Soedjarwo. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini. (1989). *Psikologi Abnormal dan Abnormalitas Seksual*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Reaza Rezita, (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta* (BPAD DIY), Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutoro. (2020). The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Human Resources Development Agency of Jambi Province. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 29–48. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.3>
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Susilawati N, & Bambang Niko Pasla. (2020). Application of Pancasila as the Ethical System of the Indonesian Nation. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 20–28. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.2>
- Wahjono, Sentot Imam, (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil