

**“ANALISIS PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH ARIFIN AHMAD PROPINSI RIAU”**

Elvi Lastriani

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya km 12,5 simpang baru-Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Activity of Education and training is very important thing for Service Company where Arifin Achmad Public Hospital Area of Riau Province represents the organization which is active in governmental property health service. At the emulation condition which progressive vastly in environment of business that available of health service, management of Arifin Achmad Public Hospital Area of Riau Province striving that human resource performance could increase the quality by following education and training which is provided. Development effort conducted for all good employees include medical employment, paramedic of treatment employment, paramedic of non treatment employment and non medical employment. At the end, the training and education program expected to able to increase the skill, knowledge and employees ability so that can improve the employee's performance.

The reasons of the research are to know that: 1. The factor of education and training by performance together of employees of Arifin Achmad Public Hospital Area of Riau Province, 2. How far the education and training program partially have an effect to the performance of employees of Arifin Achmad Public Hospital Area of Riau Province, 3. which factor dominantly having an effect to performance of employees of Arifin Achmad Public Hospital Area of Riau Province. This research is conducted to 90 employees from 888 employees. Analyzer used by analysis factor and regression analyze. The result from this research is found 4 factors that influencing performance of employees of Arifin Achmad Public Hospital Area of Riau Province base on the percentage of each variant, are 1. Factor of items of education and training (84,320), 2. Factor of method of short education (66,195), 3. Factor of management of short education (68,66), 4. Factor of applying of items of short education (66,305%). While most factor that having an effect to employees performance is factor of applying of items of education and training with the value of beta equal to 0,467 and coefficient of partial determination equal to 43,43%.

Key words : training and education program, employee's performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling mendapatkan perhatian sangat besar dalam meningkatkan pembangunan dan kinerja perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dapat dikategorikan atas empat macam sumber daya yaitu finansial, fisik manusia dan kemampuan teknologi (Simamora, 1995). Sumber daya manusia merupakan hal yang paling mendapatkan perhatian sangat besar dalam meningkatkan pembangunan dan kinerja perusahaan.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal terlihat dari perbandingan antara banyaknya pegawai untuk masing-masing bidang dengan kinerja pelayanan kesehatan yang disediakan oleh RSUD Arifin Achmad propinsi Riau. Dari data jumlah pegawai untuk beberapa bidang di RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau pada tahun 2010, dapat dilihat potensi pegawai yang dimiliki oleh RSUD Arifin Achmad dengan jumlah tenaga medis sebanyak 112 orang yang terdiri dari dokter umum, dokter berbagai spesialis, 402 orang tenaga keperawatan, 115 orang tenaga medis non keperawatan yang terdiri dari kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medik, 259 orang tenaga non medis seharusnya mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien yang berkunjung dengan baik. Kondisi yang diharapkan tersebut belumlah terwujud sepenuhnya yang terlihat dari informasi tentang keluhan pengguna jasa untuk berbagai jenis pelayanan yang disediakan oleh RSUD Arifin Achmad melalui kotak saran yang disediakan. Evaluasi yang dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap keluhan pasien tentang pelayanan yang diberikan pegawai disebabkan karena masih terdapatnya beberapa kekurangan seperti pada saat pelayanan oleh dokter, pelayanan oleh para perawat dan pelayanan menyangkut kecukupan penyediaan gizi bagi pasien., pelayanan pada saat pendaftaran pasien.

Dengan diadakannya program tersebut manajemen RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau mengharapkan terjadinya pengurangan terhadap jumlah keluhan dari pasien. Untuk itulah setiap tahunnya manajemen RSUD Arifin Achmad menetapkan jumlah keluhan pasien hanya berkisar paling banyak pada 17% dari jumlah total pasien. Dari informasi yang didapat mengenai keluhan pasien menggambarkan bahwa pelayanan yang diberikan belum optimal. Sosialisasi kepada pasien yang berkaitan dengan tersedianya kotak saran dilakukan dengan menempatkannya diberbagai lokasi yang strategis seperti : IGD, Apotik, Loker Karcis, Irna A, Loker Informasi.

Informasi yang diperoleh dari kotak saran tersebut mempertegas bahwa walaupun kinerja pegawai masih kurang baik tetapi ada peningkatan pelayanan yang diberikan setiap tahunnya. Pelayanan yang baik tergantung pada ketrampilan untuk melakukan suatu tugas, kemampuan pegawai serta pengetahuan yang dimilikinya baik pengetahuan sosial maupun pengetahuan teknis. Lingkungan bisnis pelayanan kesehatan dengan kondisi persaingan yang semakin tajam dimana pengguna jasa memegang peranan penting merupakan faktor yang berpengaruh terhadap pelayanan (Simamora, 2005). Pasien sendiri akan memilih rumah sakit yang mampu memberikan mutu pelayanan atau *service quality* yang lebih baik. Dalam peningkatan Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut perlu dilaksanakan upaya oleh manajemen RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau, salah satunya melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Dengan mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan dapat menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi, sehingga visi dan misi RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau dapat terwujud.

Manusia merupakan unsur yang dominant dalam organisasi perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan jalan tanpa adanya sumber daya manusia, meskipun telah ditemukan teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan dapat menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan, karena ada hal-hal yang tidak dapat dilakukan dengan teknologi. (Hasibuan, 2006)

Ada berbagai macam pengertian mengenai pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Menurut Bernardin dan Russell (1993), “*Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it*”, pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk merubah prestasi kerja pekerja pada pekerjaan yang dipegang sekarang ini atau usaha yang berhubungan dengan itu.

Penilaian sangat berhubungan dengan pengukuran (Hamalik, 2000) yang mana pengukuran dinilai dengan angka, misalnya dari skala satu sampai sepuluh, sedangkan penilaian digunakan istilah memuaskan, baik, cukup, kurang atau tinggi, sedang, rendah. Berdasarkan hasil pengukuran lalu dilakukan penilaian. Penilaian sering bersifat subjektif dibanding dengan pengukuran, karena tergantung atau ditentukan oleh sang penilai, misalnya karena pertimbangan dan penafsiran pribadi.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kemampuan (pola pikir dan keterampilan) melalui perubahan *attitude, behavior*, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama agar tercapainya peningkatan produktivitas. Program pelatihan perlu terus menerus dari berbagai segi, seperti relevansinya dengan kebutuhan lapangan, efektivitas, kedayagunaan, manfaat, hambatan, keuntungan administrasi dan sebagainya, sehingga dapat diketahui apakah program ini berhasil atau perlu diperbaiki atau tetap dipertahankan. Hasil penilaian diperlukan untuk informasi masukan bagi pengelola program pelatihan untuk membuat keputusan edukatif, instruksional, diagnostik dan administrasi, yang mendukung manajemen organisasi penyelenggaraan pelatihan tersebut.

Ciri-ciri rancangan program diklat tersebut diatas, bila dicermati dengan seksama didalamnya mencakup tiga pokok, yaitu berkenaan dengan : (1) materi yang harus disampaikan secara jelas, mendalam isinya, dan sesuai latar belakang teknis, (2) metode penyampaian diklat dan penyampaian materi dilakukan oleh pengajar yang cakap, serta melibatkan secara aktif peserta diklat, (3) Evaluasi pelaksanaan diklat. (Kusriyanto, 1991)

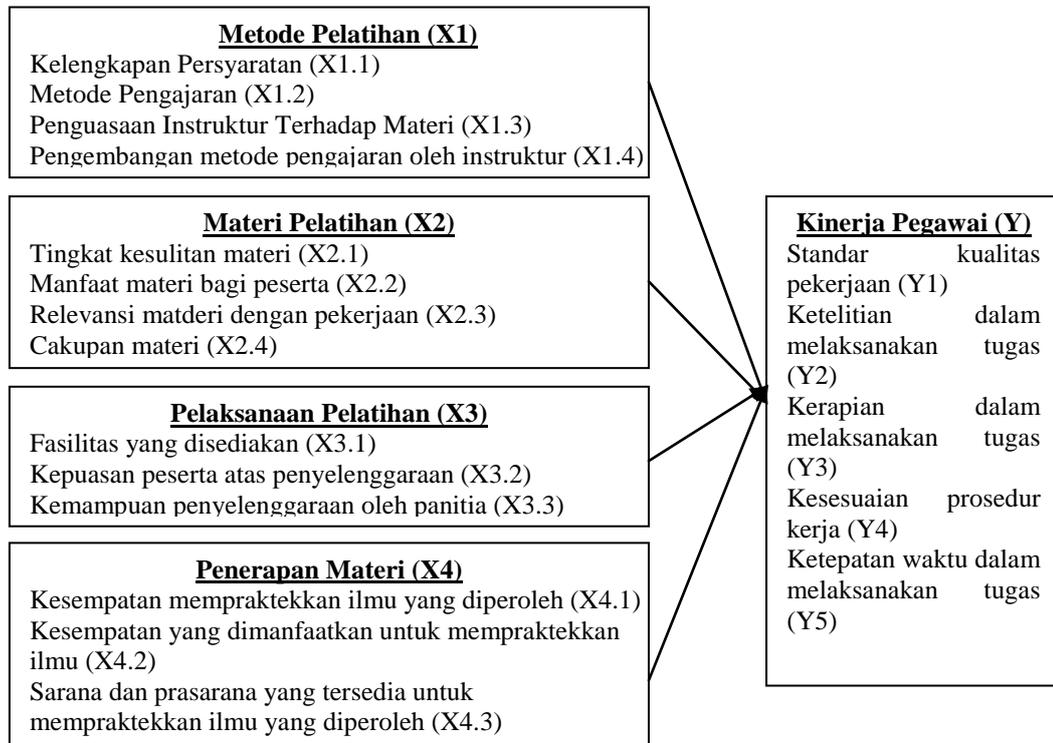
Dalam merancang dan mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang efektif, Soekidjo Notoatmadjo (1998) sepaham dengan ciri-ciri yang telah dikemukakan tersebut, namun apa yang disampaikan Notoadmodjo dalam merancang dan mengembangkan program pendidikan dan pelatihan dapat mengikuti siklus yang dimulai dari: 1) Analisa kebutuhan diklat, 2) menetapkan tujuan diklat, 3) pengembangan kurikulum (materi), 4) persiapan pelaksanaan diklat, 5) pelaksanaan diklat, dan 6) evaluasi pelaksanaan diklat.

Berpijak pada ciri-ciri, siklus dan model system diklat yang efektif tersebut, maka ruang lingkup diklat dalam penelitian ini mencakup empat hal, yaitu: (1) metode diklat, (2) materi pelaksanaan diklat, (3) pelaksanaan diklat, dan (4) penerapan materi diklat. Karakteristik tentang unsur kemampuan pengambilan keputusan, terdiri dari berbagai faktor kepribadian seperti, kemampuan analistik, kemampuan konseptual logik, kreativitas, *judgment intuitive*, keberanian mengambil judgment dan keterbukaan. Alternatif metode pelatihan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan proses pelatihan yaitu: a) Model Komunikasi ekspositif, b) Model komunikasi *discovery*, c) Teknik komunikasi kelompok kecil, d) Pembelajaran terprogram, e) Pelatihan dalam industry dan f) Teknik simulasi. (Hamalik, 2000)

Setiap anggota organisasi mempunyai dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa dorongan itu merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tercapainya sasaran bahkan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan melalui pelatihan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Hasil-hasil penelitian terdahulu mempunyai kesamaan yaitu sama-sama menganalisa tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hanya saja penelitian pada penelitian terdahulu belum ada yang mengangkat rumah sakit.

Gambar 1 : Kerangka konseptual penelitian



Mengacu pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka serta kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian perlu dirumuskan secara tegas dan jelas. Adapun rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh yang significant antara faktor metode pelatihan, materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan penerapan materi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- 2) Ada pengaruh program pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Diduga variabel penerapan materi pelatihan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau yang terletak di Jalan Diponegoro No. 2 Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Propinsi Riau. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*, karena populasinya heterogen dan jumlahnya disetiap strata tidak sama (Cahyono, 1996). Sedangkan Jumlah sampel yang diambil menggunakan pendapat Slovin (Hasan, 2002). Untuk mengetahui berapa besar jumlah sampel disetiap strata diperlukan satuan yang sering disebut *sample fraction* (f). Jumlah *sample fraction* disesuaikan dengan jumlah strata. Dan didapatlah jumlah sampel sebesar 90 orang, yaitu 11 orang tenaga medis, 41 tenaga keperawatan, 12 orang para medis non keperawatan dan 26 orang tenaga non medis.

Teknik yang dipakai dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan melalui dua cara yaitu wawancara atau interview dan kuesioner. Untuk mengukur variable-variabel penelitian ini digunakan kuesioner yang dibagikan kepada 90 orang responden untuk memberikan tanggapannya. Untuk menentukan nilai dari jawaban pertanyaan digunakan *Linkert's Summated Rating (LSR)* dan tipe skala pengukurannya adalah Interval, dengan lima tingkatan yaitu: Sangat setuju dengan bobot 5, Setuju dengan bobot 4, netral dengan bobot 3, tidak setuju dengan bobot 2 dan sangat tidak setuju dengan bobot 1. (sarwono, 2006). Metode yang digunakan untuk menganalisis data ada dua tahap, yaitu analisis faktor dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ringkasan uraian jawaban-jawaban responden. Secara umum dari empat pertanyaan diperoleh nilai sebesar 3,26%. Hal ini mengidentifikasi bahwa metode pelatihan terutama untuk penguasaan instruktur terhadap materi dipandang masih perlu ditingkatkan, karena 30% responden yang menjawab bahwa instruktur kurang menguasai terhadap materi yang diberikan. Sedangkan untuk kelengkapan persyaratan, metode pengajaran dan pengembangan metode pengajaran oleh instruktur dinilai sudah cukup baik oleh responden. Jawaban responden yang berhubungan dengan materi diklat dinilai masih harus diperhatikan lagi, dimana Tanggapan tentang manfaat bagi peserta dan cakupan materi dinilai oleh responden masih kurang baik. Responden menilai tingkat kesulitan dari materi diklat masih tinggi sedangkan untuk relevansi materi dianggap sudah baik oleh responden. Jawaban responden yang berhubungan dengan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan pada umumnya dapat disimpulkan sudah baik. Dimana nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,61. Sedangkan jawaban responden.

Jawaban responden yang berhubungan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada umumnya jawaban responden yang berhubungan dengan pelaksanaan Diklat dapat disimpulkan sudah baik. Dimana nilai rata-rata dari yang diperoleh adalah 3,61. Sedangkan jawaban responden yang berhubungan dengan penerapan materi pelatihan pada umumnya jawaban responden dapat disimpulkan sudah baik. Dimana nilai rata-rata dari yang diperoleh 3,62.

Dari hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai kinerja sudah baik dimana didapat nilai rata-rata adalah sebesar 3,18. Hanya saja pada ketepatan waktu masih harus diperhatikan dimana masih ada 20% yang mengatakan bahwa masih belum dapat memenuhi ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan juga masih belum teliti dalam pekerjaannya, tapi secara umum sudah sapat dikatakan kinerjanya baik.

Hasil uji validitas 14 item pertanyaan yang berhubungan dengan metode diklat, materi diklat, pelaksanaan diklat, dan penerapan materi yang sudah diperoleh menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dapat diterima (valid). Secara keseluruhan hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang nilai koefisien korelasi antara 0,743 hingga 0,958 sedangkan hasil uji kehandalan(reliabilitas) butir-butir pertanyaan pada kelompok ini memiliki nilai sebesar 0,929 untuk metode pelatihan, 0,819 untuk materi pelatihan, 0,764 untuk penyelenggaraan diklat dan 0,737 untuk penerapan materi diklat. Sehingga dapat dikategorikan bahwa instrument- instrument tersebut memiliki kehandalan yang dapat diterima.

Sedangkan untuk hasil uji validitas 5 item pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dapat diterima (valid). Secara keseluruhan hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang nilai koefisien korelasi antara 0,743 hingga 0,958. Sedangkan hasil uji kehandalan (reabilitas) butir-butir pertanyaan pada kelompok ini memiliki nilai sebesar 0,719. Sehingga dapat dikategorikan bahwa instrument tersebut memiliki kehandalan yang dapat diterima.

Hasil Analisis Faktor

Analisis faktor adalah suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan (*interdependence*) dari beberapa variable secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis ini juga menggambarkan tentang struktur data dari suatu penelitian, artinya ingin diketahui susunan dan hubungan yang terjadi pada hubungan antar variabel penelitian.

Pada data X1 nilai determinan matriks korelasi sebesar 0,007, pada data X2 nilai determinan matriks korelasi sebesar 0,130, nilai determinan matriks korelasi pada data X3 sebesar 0,424, sedangkan pada data X4 nilai determinan matriks korelasi sebesar 0,469, dimana ini juga mendukung saling keterkaitan antar sub variabel penelitian, karena beberapa sub variabel dianggap saling terkait jika nilai determinan pada matriks korelasinya mendekati nol.

Nilai KMO sebagai indek untuk menentukan ketepatan analisis, dimana hasil yang diperoleh nilai KMO untuk masing-masing variabel adalah sebesar 0,791 untuk variabel metode diklat, variabel materi diklat sebesar 0,614; variabel Penyelenggara Diklat 0,654; dan sebesar 0,637 untuk variabel penerapan materi. Nilai KMO untuk masing-masing variabel lebih besar dari ketentuan $KMO \leq 0,5$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengambilan sample yang yang memadai dan menunjukkan bahwa ketepatan analisis faktor yang digunakan secara statistic cukup meyakinkan.

Uji Bartlett adalah suatu pengujian secara statistic apakah suatu matriks korelasi telah cukup layak untuk dilakukan analisis faktor, selain itu juga digunakan untuk menguji keindependen sub-sub variabel yang ada. Hasil uji Bartlett untuk data F1 (metode diklat) sebesar 425.441 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan 6 jumlah pasangan korelasi yang terjadi. Hasil uji Bartlett untuk data F2 (materi diklat) sebesar 177.052 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan 6 jumlah pasangan korelasi yang terjadi, kemudian didapat hasil uji Bartlett untuk F3 (penyelenggara diklat) sebesar 72,742 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan 3 jumlah pasangan korelasi yang terjadi, sedangkan hasil uji Bartlett untuk F4 (penerapan materi) sebesar 65.926 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan 3 jumlah pasangan korelasi yang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa matriks korelasi antar variabel adalah signifikan sehingga analisis faktor dapat digunakan.

Nilai measure of sampling adequacy (MSA) pada setiap sub variabel semakin memberikan bukti yang kuat bahwa antar sub variabel saling terkait sehingga analisis faktor dapat digunakan dalam analisis penelitian ini. Nilai MSA diatas 0,5 baik secara bersama maupun secara individu merupakan batas indikasi kelayakan yang ada. Perhitungan MSA untuk setiap sub variabel pada penelitian ini berada pada rentang 0,595 hingga 0,947. Oleh karena nilai MSA semua sub variabel dapat dilibatkan dalam ekstraksi faktor.

Penentuan jumlah faktor didasarkan pada *eigenvalue*, *percent of variance* dan *cumulative variance*. Jika pendekatan *eigenvalue* yang dipakai, maka suatu faktor dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai, bila memiliki nilai *eigenvalue* lebih besar dari 1 (Malhotra,1996). Kemudian bila pendekatan faktor berdasarkan persentase variance, maka suatu faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai jika memiliki nilai *percent of variance* $\geq 5\%$ (Tatsuoka, 1971).

Dan jika berdasarkan kumulatif persentase varian, maka nilai minimumnya adalah 60%. Hasil proses extraction Method Principle Component Analysis dengan bantuan program SPSS for window 12.0 menunjukkan 4 faktor yang memiliki *eigenvalue* >1, *percent of variance* $\geq 5\%$ dan cumulative percent yang dihasilkan berkisar antara 66,195% - 84,320%. Hal ini memperlihatkan bahwa 4 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan kemampuan menjelaskan keragaman sub variabel sebesar 84,320 % untuk variabel Metode; sebesar 66,195 % untuk variabel materi; sebesar 68,660 % untuk variabel pelaksanaan dan sebesar 66,305 % untuk variabel penerapan Materi.

Rotasi faktor dilakukan karena matriks faktor awal (*unrotated or initial factor matrix*) masih sulit untuk diinterpretasikan, karena faktor masih berkorelasi dengan banyak variabel. Oleh sebab itu perlu lebih disederhanakan lagi. Dengan menggunakan metode rotasi faktor varimax yaitu metode rotasi orthogonal (tidak rotasi faktor varimax yaitu metode rotasi orthogonal (tidak berkorelasi) yang mampu mengurangi jumlah variabel yang memiliki loading yang tinggi pada satu faktor, sehingga mengakibatkan adanya matrix faktor yang lebih sederhana serta mudah diinterpretasikan. Dengan kata lain melalui metode varimax ini, maka jumlah variabel yang memiliki loading yang tinggi pada satu faktor dapat dikurangi, sehingga akan diperoleh matrik faktor yang lebih sederhana dan mudah untuk dijelaskan.

Perhitungan skor faktor ini akan digunakan untuk analisis berikutnya yang akan mengukur pengaruh masing-masing faktor terhadap pengaruh kinerja pegawai pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian keabsahan persamaan regresi berdasarkan asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap model regresi. Uji yang dilakukan adalah Uji Heteroskedastisitas, pengujian terhadap gejala Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Spearman Rank Correlation. Hasil perhitungannya dapat terlihat bahwa nilai signifikan dari F1 adalah 20,9% , F2 sebesar 74,1% sedangkan F3 adalah 74,6% dan F4 adalah 45,9. Dimana nilai tersebut besar dari 5% dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi tidak terjadi Heteroskedastisitas dapat terpenuhi. Perhitungan regresi linier berganda dan korelasi berdasarkan data yang ada maka didapatkan hasil perhitungannya dan akan diperoleh model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,900 + 0,843F_1 + 0,621F_2 + 0,591F_3 + 1,061F_4$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi F_1, F_2, F_3 , dan F_4 yang positif berarti apabila variabel-variabel bebas ditingkatkan peranannya akan menimbulkan pula peningkatan pada variabel terikatnya. Dari persamaan regresi diatas dapat pula dilihat bahwa yang memiliki nilai yang paling besar adalah F_4 .

Pembuktian hipotesis secara simultan digunakan pada pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor metode pelatihan, materi pelatihan, pelaksanaan dan penerapan materi diperoleh secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Dengan menggunakan statistic Uji F maka didapat F hitung= 57.423 lebih besar dari f tabel = 2,994038 pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian apabila melihat hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari F_1, F_2, F_3 , dan F_4 secara bersama-sama terhadap Y dengan kata lain faktor metode diklat, Faktor materi diklat, faktor penyelenggaraan dan faktor penerapan materi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dapat diterima.

Sebuah koefisien regresi akan diuji apakah berbeda dengan nol atau tidak. Jika ternyata koefisien regresi tersebut secara statistic berbeda dengan nol maka dapat diartikan bahwa pengaruh secara parsial dari faktor tersebut terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Keputusan ini bisa terjadi jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai sig.t lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Keempat faktor yang terbentuk berpengaruh nyata, berikut adalah uraian hasil dari keempat faktor yang berpengaruh tersebut.

Koefisien pada faktor metode (F_1) sebesar 0,843 dengan nilai t hitung = 6,236 adalah lebih besar dari t tabel = 1,98667 atau nilai sig.t = 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa metode diklat baik secara kelengkapan persyaratan dan metode pengajaran maupun penguasaan instruktur terhadap materi yang diberikan serta pengembangan metode pengajaran oleh instruktur akan memberikan efek perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk faktor ini adalah sebesar $0,560^2 \times 100\% = 31,36\%$ dan nilai beta sebesar 0,371.

Koefisien pada faktor materi (F_2) sebesar 0,621 dengan nilai t hitung = 4,640 adalah lebih besar dari t tabel = 1,98667 atau nilai sig.t = 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa materi yang diberikan kepada peserta diklat baik dilihat dari tingkat kesulitan materi serta apa manfaat materi bagi para peserta dan juga relevansi materi dengan pekerjaan serta cakupan materi yang diberikan pada saat diklat akan memberikan efek perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Adifin Achmad.

Koefisien determinasi adalah (r^2) untuk faktor ini adalah sebesar $0,450^2 \times 100\% = 20,25\%$ dan nilai beta sebesar 0,273. Koefisien pada faktor pelaksanaan (F_3) sebesar 0,591 dengan nilai t hitung = 4,395 adalah lebih besar dari t tabel = 1,98667 atau nilai sig.t = 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa proses penyelenggaraan pada saat diadakan diklat baik dilihat dari kelengkapan fasilitas yang disediakan juga kemampuan panitia dalam penyelenggaraan akan memberikan efek perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk faktor ini adalah sebesar $0,430^2 \times 100\% = 18,49\%$ dan nilai beta sebesar 0,260.

Koefisien pada faktor penerapan materi (F_4) sebesar 1,061 dengan nilai t hitung = 8,081 adalah lebih besar dari t tabel = 1,98667 atau nilai sig.t = 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa kesempatan untuk mempraktekkan ilmu setelah diklat yang diperoleh maupun kesempatan yang dimanfaatkan untuk mempraktekkan ilmu yang diperoleh setelah diklat akan memberikan efek perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad itu sendiri. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk faktor ini adalah sebesar $0,659^2 \times 100\% = 43,43\%$ dan nilai beta sebesar 0,467. Dengan demikian berdasarkan uji F ini, maka hipotesis kedua adalah terbukti, dimana secara parsial faktor-faktor program diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Hipotesa yang ketiga menyatakan bahwa dari faktor-faktor metode, pelaksanaan serta penerapan materi diduga faktor penerapan materi diklat merupakan faktor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dibuktikan dengan membandingkan nilai beta atau koefisien determinasi parsial yang ada pada keempat faktor yang signifikan. Arif dalam Ni Nengah (2003) menyatakan bahwa untuk menemukan faktor yang paling mempengaruhi variabel yang tidak bebas dilakukan dengan membandingkan nilai variabel bebas yang telah dibakukan. dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang dominant berasal dari faktor penerapan materi diklat (F_4) dengan nilai beta sebesar 0,467 dan koefisien parsialnya sebesar 43,43%.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keempat faktor yaitu metode diklat, materi diklat, pelaksanaan diklat dan penerapan materi diklat masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dengan hasil pengujian berarti semakin tinggi nilai keempat faktor diatas maka semakin tinggi pula nilai dalam kinerja pegawai. Hal ini sangat beralasan karena semakin besar pengetahuan tentang metode diklat, semakin banyak materi yang dimiliki pegawai, serta semakin baik pelaksanaan diklat dan juga semakin sering pegawai menerapkan materi diklat maka semakin tinggi pula atau semakin baik kinerja pegawai.

Tingginya pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad pekanbaru, dimungkinkan karena hal-hal sebagai berikut : pegawai menyadari cukup pentingnya pelayanan yang diberikan kepada pasien yang berkunjung ke RSUD dan melihat semakin pesatnya perkembangan layanan kesehatan yang ada di kota pekanbaru dengan adanya pembangunan rumah sakit yang bertaraf internasional memaksa pihak manajemen untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya.

Dengan koefisien korelasi $R = 85,4\%$ dan koefisien determinasi $R^2 = 73\%$. Nilai korelasi multiple sebesar $r = 85,4\%$ menunjukkan hubungan yang positif yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terkait, sedangkan koefisien determinasi $R^2 = 73\%$. Berarti sumbangan variabel bebas terhadap turun naiknya kinerja karyawan sebesar 73% sisanya yaitu 27% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penerapan materi diklat merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini pegawai sangat yakin bahwa dengan adanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan selama mengikuti diklat dan juga bagaimana kesempatan yang mereka manfaatkan untuk mempraktekkan ilmu tersebut mempengaruhi kinerja mereka sendiri. Sedangkan untuk kelengkapan sarana dan prasarana yang tersedia di RSUD Arifin Achmad untuk mempraktekkan ilmu yang diperoleh setelah mengikuti diklat juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana apabila sarana dan prasarana yang disediakan tidak memadai bagaimana bisa pegawai mempraktekkan ilmu yang ada dengan optimal.

Faktor kedua yang juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu metode diklat. Kelengkapan persyaratan diklat harus diikuti oleh pegawai agar bisa lebih konsentrasi dalam mengikuti diklat tersebut. Metode pengajaran, penguasaan materi oleh instruktur juga mempengaruhi kinerja pegawai nantinya. Seorang instruktur harus mampu menghidupkan suasana pada saat berlangsungnya diklat, Apabila instruktur tidak mampu dan tidak menguasai materi yang ada maka ini akan sangat berpengaruh terhadap peserta diklat. Peserta akan merasa bosan dan tidak memperhatikan apa yang diberikan instruktur, ini akan mempengaruhi kinerja mereka pada saat kembali bekerja.

Faktor materi merupakan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja. Pegawai akan merasakan manfaat materi tersebut apabila diklat diikutinya relevan dengan pekerjaan. Apabila tidak sesuai dengan bidangnya mungkin saja pegawai merasa sulit untuk menangkap materi yang diberikan. Cakupan materi juga akan mempengaruhi kinerja pegawai dimana semakin luas cakupan materi juga pengetahuan yang dimilikinya.

Meskipun bukan faktor yang mempengaruhi kinerja, namun faktor pelaksanaan pelatihan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Fasilitas yang tersedia pada saat diklat akan menimbulkan kepuasan bagi peserta diklat itu sendiri. Ini akan mencerminkan sejauh mana panitia dapat menyelenggarakan diklat dengan baik. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmanto (1999) yang menyatakan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai, baik yang diukur dari kualitas hasil kerja, kualitas pekerjaan maupun ketepatan waktu kerja, dipengaruhi oleh pendidikan. Pelatihan dan motivasi, dan juga pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan bekal berupa wawasan baru dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hasil penelitian Suryadi (2000) juga menguatkan penelitian ini, dimana sebesar 85% responden mengatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diberikan Dapat meningkatkan keterampilan dan berpengaruh terhadap perubahan sikap dalam melaksanakan tugas, sedangkan variabel sangat dominan adalah variabel penerapan materi pelatihan.

Penelitian dari Edy stiyono (2000) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel metode penelitian, materi pelatihan dan waktu pelatihan dengan kinerja karyawan dengan Multiple R=0,726, dan $p=0,000$. $R^2 = 0,527$, bearti kontribusi teoritis/kemampuan variabel-variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan secara bersama-sama menjelaskan bariabel kinerja karyawan adalah 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Besar pengaruh dari setiap variabel bebas, yaitu metode pelatihan (b_1) = 0,610 dan $p=0,001$; Materi pelatihan (b_2) = 0,414 dan $p=0,010$; variabel waktu pelatihan (b_3) = 0,368 dan $p=0,034$. Diantara ketiga variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel metode pelatihan dengan koefisien partial =0,531.

Berdasarkan hasil pembahasan dan perbandingan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka implikasi hasil penelitian ini adalah: mendukung teori dari Leonard Nedler dalam Hardjana (2006) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan belajar (pendidikan dan pelatihan) yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja. Program pelatihan haruslah dilakukan terus menerus dari berbagai segi, seperti relevansinya dengan kebutuhan lapangan, efektivitas kedayagunaan, manfaat, hambatan, keuntungan administrasi dan sebagainya, sehingga dapat diketahui apakah program ini berhasil atau perlu di perbaiki atau tetap dipertahankan. Serta sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu menyusun rancangan yang akan dijadikan pedoman pada waktu melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

Penyusunan rancangan pendidikan dan pelatihan harus memperhatikan hal-hal yang penting dalam kegiatan misalnya materi yang akan diberikan, metode dan peralatan yang akan dipakai, serta pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (peserta, pelaksana dan instruktur), agar pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau dilator belakang karena keahlian, pengetahuan dan juga kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan merupakan ujung tombak dari keberhasilan RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau. Kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan *skill*, *knowledge* dan *ability* pegawai sehingga kinerja pegawai semakin baik. Tujuan penelitian ini secara umum untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu metode diklat, materi diklat, pelaksanaan diklat dan penerapan materi diklat, dari keempat faktor tersebut dapat diketahui bahwa faktor penerapan materi diklat yang berpengaruh dominant terhadap kinerja pegawai. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, dimana metode pelatihan merupakan faktor yang dominant mempengaruhi kinerja pegawai.

Melihat dari kesimpulan diatas bahwa program pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai maka disarankan agar pihak manajemen RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau untuk lebih meningkatkan program pendidikan dan pelatihan dan program tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan perlu diadakan pendidikan dan pelatihan yang juga nanti akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Pihak manajemen RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau agar lebih mensosialisasikan kotak-kotak saran yang ada untuk lebih mengetahui keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pasien dan menindaklanjuti keluhan pasien tersebut dengan meningkatkan pelayanan yang baik kepada pasien. Diharapkan pengurangan persentase keluhan-keluhan yang berikan oleh pasien dapat dapat berkurang setiap tahunnya.

Dari hasil kuesioner didapat informasi bahwa tanggapan responden tentang manfaat dari materi diklat dan juga cakupannya masih kurang, untuk itu manajemen RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau harus terlebih dahulu mengidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan agar tujuan dari pendidikan dan pelatihan tersebut tercapai.

Pelaksanaan diklat ditujukan bukan hanya untuk pekerjaan sekarang saja namun juga persiapan untuk posisi yang akan datang. Usulan bagi peneliti selanjutnya hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2000, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- As’ad, Moh, 1991. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bernard, 2003. *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Serta Keterkaitannya Dengan Kinerja (Suatu Studi pada Kantor Bupati Kabupaten Milinaw Propinsi Kalimantan Timur)*, Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Malang
- Bernadin, H John & Russell, Joice, E.A, 1993, *“Human Resources Management”*, New York, Mc Graw Hill Inc.
- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Metode Riset Bisnis*, B.P. IPWI, Jakarta.
- Bartram, S & Gibson, B, 1997 *“Training Need Analysis”*, 2nd Edition, Gower. Dessler, Gary, *“Human Resource Management”*, Seventh edition (Terjemahan Drs. Benyamin Molan), Irwin Mc. Graw-Hill, 2000
- Eliza, Mutia, , 2000. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Serta Penilaian Prestasi kerja Terhadap Motivasi Karyawan Bank Pembangunan Daerah Riau Dikota Pekanbaru*, Tesis, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Hasan, M. Iqbal, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi & Aplikasinya*, Ghalia Indoneia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman & Husnan, Suad, 2002, *“Manajemen Personalia”*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta
- Hamalik, Oemar, 2000, *“Pengembangan Sumberdaya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, Yusuf, 2001, *“Tema-tema Pokok Manajemen Sumberdaya Manusia”*, Insan Cendikia.
- _____, *“Artikel: Menjawab Kebutuhan Pelatihan”*, Majalah Manajemen, Februari 2001, hal:18-22
- _____, *“Artikel: Competency Based Training, Memupuk Kompetensi Melalui Pelatihan”*, Majalah Manajemen, Januari 2000, hal:36-39
- Kartono, Kartini, 1996. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Rajawali Press, Jakarta.

- Kusriyanto, Bambang, 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Pustaka Banaman Presindo.
- Manullang, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafri, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Munir, Ningky, “*Artikel: Penelitian Kebutuhan Pelatihan*”, *Majalah Manajemen*, Januari 2000, hal: 40-42.
- Malhorta, Neresh K, 1996. *Marketing Research an Applid Orientantion*, The Prentice-Hall, Inc, New Jersey.
- Notoatmojo, Soekidjo, “*Pengembangan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Revisi, Rineka Cipta, 1998.
- Nitisemito, Alex S., “*Manajemen Personalialia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*”, Andi Offset, 2001.
- Rivai, Veithzal & Basri, Mohd. Dato’ Dr Ahmad Fauzi, 2005. *Performance Appraisal*, Raa Persindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11,5*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Setiyono, Edy, 2001. *Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri di Kabupaten Nganjuk)*. Tesis. Uviversitas Brawijaya, Malang.
- Siagian, Sondang S.P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 1998. *Kianajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke tujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Schuler, Randall S. Susan E. Jackson, “*Human Resource Management, Positioning for the 21st Century*”, 6th Edition (Alih bahasa: Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya), West Publishing Company, 1996
- Timpe, A. Dale, 1999, *Kinerja, Seri SDM*, PT. Elex Media Computindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Timpe, Dale A, “*Motivation Of Personnel*”, PT. Gramedia Asri Media, Jakarta, 1995.
- Umar, Husain, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.