

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA BADUNG**

**I Putu Santika<sup>1)</sup>, Ni Luh Sili Antari<sup>2)</sup>, I Made Gede Pariarta<sup>3)</sup>**

**Universitas Triatma Mulya**  
sili.antari@triatmamulya.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyse the effect of education and training on competence and its impact on the employee working performance at the Mangusada Hospital Badung. The population of this study are all 516 employees of Mangusada Hospital Badung. The sample of this study used 20 percent of the population, it is 105 people. The analysis technique of this study is done parth analysis. The results of the analysis show that 1) training has a positive and significant effect on employee competence, 2) education has a positive and significant effect on employee competence, 3) competence has a positive and significant effect on employee performance, 4) training has a positive and significant effect on employee performance, 5) education has a positive and significant effect on employee performance. The suggestion in this research is that the management of the Mangusada Hospital Badung pays more attention to the training and education in improving employee competence and performance.*

*Keyword: training, education, competency, working performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi serta dampaknya pada kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari RSD Mangusada Badung sejumlah 516 orang. Sampel penelitian ini menggunakan 20 persen dari populasi yaitu sebanyak 105 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan 'path analysis' (analisis jalur). Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. 2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini adalah pihak manajemen Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung lebih memperhatikan pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Kata kunci : pelatihan, pendidikan, kompetensi, kinerja

### **PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan daerah BLUD. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.03.05/I/7980/2010 Tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Badung. Pada tanggal 1 Januari 2011 resmi beroperasi sebagai Badan Layanan Umum Daerah dengan status penuh, berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 62 tahun 2010. Pada tanggal 21 Januari 2011 ditanyakan lulus Akreditasi Rumah Sakit, dengan status Akreditasi Penuh Tingkat Dasar, dan menerima Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit Nomor

YM.0110/III/278/2011 (berlaku s.d.28 Desember 2012). Awal tahun 2012 Kegiatan apel menandai Puncak acara Peringatan HUT ke-10, yang dihadiri oleh Bupati Badung (A.A. Gde Agung, S.H). Dalam Pidatonya, Bupati Badung memunculkan wacana untuk merubah nama RSD Badung menjadi RSD Mangusada.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai pegawai diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan serta pendidikan juga penting diperhatikan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan pendidikan serta kompensasi akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dan memiliki pendidikan yang sesuai persyaratan yang ditentukan serta kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja.

Pendidikan juga memberikan pengaruh atau dampak terhadap kompensasi pegawai. PNS memiliki kompensasi yang berbeda sesuai dengan latar belakang pendidikan dan golongan yang setiap pegawai miliki. Agar tujuan - tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dituntut untuk mampu menjaga kinerja para pegawainya. Disamping itu, selalu mendorong untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja masing-masing pegawai dapat meningkat. Karena pegawai merupakan aset yang sangat penting. Dalam hal ini gaji, pendidikan, kompensasi dan masa kerja memiliki peranan penting dalam memotivasi meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2007), pendidikan diartikan sebagai pengaruh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap atau permanen di dalam kebiasaan tingkah lakunya, pikiran dan sikapnya. Jadi pendidikan merupakan kegiatan dinamis dalam kegiatan

setiap individu yang mempengaruhi perkembangan fisiknya, mentalnya, emosinya, sosialnya, dan efeknya. Dengan perkataan lain, pendidikan merupakan suatu kegiatan dinamis yang mempengaruhi seluruh aspek kepribadian dan kehidupan individu. Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari (Sedamaryanti, 2017).

Peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Pegawai harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara profesional. Menurut Rivai (2011:304) "Kompetensi merupakan faktor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik". Perusahaan memerlukan pegawai dengan kompetensi yang mumpuni agar dapat menunjang kebutuhan perusahaan serta dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Pihak manajemen RSD harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawainya. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan. Kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya. RSD Mangusada Badung dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan serta pasien. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu dimana hubungan antar pegawai dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama pegawai dalam satu bagian, lain bagian maupun dengan atasan.

Salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja pegawai karena banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari pasien. Keluhan tersebut antara lain : pada pasien yang akan merujuk pada poli mata atau ke poli jantung, pasien harus menunggu terlalu lama untuk daftar absen sidik jari untuk memperoleh pelayanan. Faktor lama tersebut diduga disebabkan hadirnya produk baru seperti program BPJS, dimana program ini yang mengharuskan pasien yang ingin menggunakan BPJS atau jaminan kesehatan harus melakukan proses daftar menggunakan sidik jari dimana layanan ini dapat memudahkan claim pasien pada BPJS. Namun para pegawai mengalami kendala dalam pekerjaannya, dikarenakan pemahaman sistem baru membutuhkan cukup waktu untuk beradaptasi menangani inovasi tersebut. Program dari BPJS adalah program interkoneksi langsung ke kantor pusat BPJS. Program BPJS merupakan upaya tindak lanjut dari perjanjian kerjasama interkoneksi antar RSD untuk melayani pasien di RSD Mangusada Badung. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai RSD Mangusada Badung atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis.

Berdasarkan fenomena tersebut, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu pelatihan, pendidikan serta kompetensi untuk dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja maka penelitian ini membatasi faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai RSD Mangusada Badung variabel: (1) kegiatan pelatihan pegawai, (2) pendidikan dan (3) kompetensi. Berdasarkan uraian di atas maka perlu diadakannya penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan

dan Pendidikan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung”.

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude*, sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Menurut Hasibuan (2012:23), pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja tersebut harus diberi pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatih yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70

sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawaisemakin meningkat.

Pendidikan menurut Undang - Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya di masa yang kan datang". Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari (Sedamaryanti,2017). Menurut Suherman (2011:54) menyatakan secara operasional pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian nilai atau tatanan ideal dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan utama agar peserta didik memperoleh IPTEK yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya. Indikator-indikator tingkat pendidikan menurut Hariandja (2009:169) yaitu :

1) Latar belakang pendidikan.

adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari seorang karyawan,karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawaitersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain,pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja instansi. Latar belakang pendidikan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan tandar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

2) Wawasan pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2013: 66). Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Sedangkan Arifin (2011: 113), mendefinisikan kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan. Menurut Wibowo (2014) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

a) Pengetahuan (*Knowledge*) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

- 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
- 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b) Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu meliputi:

- 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- 2) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (*Attitude*) Sikap individu, meliputi :

- 1) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.  
perusahaan.

Kinerja adalah terjadinya peningkatan kualitas yang baik, sehingga tugas yang akan diberikan kepada individu (pegawai) dalam suatu organisasi dapat dilaksanakan dengan tepat waktu (Kesumman, 2015). Menurut Marlinawati (2013) Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik jika orang tersebut memiliki keahlian yang tinggi, kesiediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan di masa yang akan datang (Mercika, 2014). Indikator kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2010) adalah :

- 1) *Quantity of work*( kuantitas bekerja)
  - a) Jumlah kerja yang dilakukan
  - b) Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu
- 2) *Quality of work*.(kualitas kerja)
  - a) Keterampilan dalam melaksanakan tugas
  - b) Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya
- 3) *Job Knowledge*(pengetahuan kerja)
  - a) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
  - b) Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
- 4) *Creativeness* (kreativitas)
  - a) Keahlian gagasan
  - b) Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) *Cooperation* (kerja sama)
  - a) Kesiediaan kerja sama dengan atasan
  - b) Kesiediaan kerja sama dengan rekan kerja
- 6) *Depentability* (dapat dipercaya)
  - a) Kesadaran dalam hal kehadiran
  - b) Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
- 7) *Initiative* (inisiatif)
  - a) Semangat dalam melaksanakan tugas
  - b) Semangat mengerjakan tanggung jawabnya
- 8) *Personal qualities* (kualitas pribadi)
  - a) Kepemimpinan
  - b) Integritas pribadi

## METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang mana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan berapa besarnya bila terdapat hubungan itu, serta bagaimana arah hubungan tersebut. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan variabel

terikatnya adalah kompensasi dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari RSD Mangusada Badung sejumlah 516 orang. Menurut pendapat Arikunto (2013:107) mengemukakan bahwa "apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik ambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika obyek lebih besar dari 100 orang maka dapat diambil 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai dengan 25%. Karena jumlah pegawai lebih dari 100 maka sampel dalam penelitian ini diambil 20 persen dari jumlah pegawai yaitu 105 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial. Analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian seperti jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Analisis inferensial yakni untuk melihat pengaruh di antara variabel-variabel yang tengah diteliti. Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis. Dimana sebelum melakukan uji analisis jalur dilakukan uji validitas, uji Reliabilitas dan uji asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 75,2 persen. Sedangkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 24,8 persen. Dilihat dari karakteristik usia, responden lebih banyak berusia antara 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 38,1 persen, diikuti usia 21 sampai 30 tahun sebanyak 37 orang atau 35,2 persen, dan selanjutnya usia > 40 tahun sebanyak 28 orang atau 26,7 persen. Karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan menemukan bahwa responden lebih banyak memiliki tingkat pendidikan pendidikan S1 yaitu 73 orang atau 69,5 persen. Karakteristik berdasarkan masa kerja menemukan responden lebih banyak memiliki masa kerja antara 6-10 tahun yaitu 39 orang atau 37,1 persen. Hal ini berarti bahwa responden merupakan pegawai yang telah memiliki pengalaman yang baik dibidang kerjanya.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 105 orang responden dapat dinyatakan valid. Hasil ini terlihat dari nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Tabel 1

Variabel	Indikator	Rekapitulasi Uji Validitas	
		Koefisien Korelasi	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,741	Valid
	X1.2	0,827	Valid
	X1.3	0,712	Valid
	X1.4	0,777	Valid
	X1.5	0,843	Valid
	X1.6	0,754	Valid
	X1.7	0,850	Valid
Pendidikan (X2)	X2.1	0,585	Valid
	X2.2	0,538	Valid
	X2.3	0,543	Valid

	X2.4	0,760	Valid
	X2.5	0,762	Valid
	X2.6	0,442	Valid
Kompetensi (Y1)	Y1.1	0,642	Valid
	Y1.2	0,864	Valid
	Y1.3	0,609	Valid
	Y1.4	0,626	Valid
	Y1.5	0,838	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y2.1	0,668	Valid
	Y2.2	0,799	Valid
	Y2.3	0,857	Valid
	Y2.4	0,822	Valid
	Y2.5	0,556	Valid
	Y2.6	0,777	Valid
	Y2.7	0,873	Valid
	Y2.8	0,828	Valid

Uji Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berulang. Nilai batas yang dipergunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah sebesar 0,60 (Arikunto, 2002). Tingkat reliabilitas sebesar 0,6 mengidentifikasi reliabelnya sebuah konstruk dari indikator-indikator yang terdapat dalam instrumen penelitian. Rekapitulasi hasil perhitungan nilai koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisioner yang diperoleh dengan bantuan SPSS 17.0 for Windows disajikan pada Tabel 2

Tabel 2

## Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alfa if item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,897	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,667	Reliabel
Kompetensi (Y1)	0,805	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,902	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan terhadap 105 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi : uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang nantinya diolah program komputer SPSS 17.0 for windows.

## 1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dari hasil perhitungan uji normalitas pada tabel 3 dapat dilihat nilai *sig kolmogorov smirnov Z* sebesar 0,110 maka dapat disimpulkan semua variabel penelitian terdistribusi normal.

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59056806
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		1.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinieritas. Berdasarkan pengujian data maka diperoleh hasil pengolahan data dari perhitungan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang ditunjukkan variabel bebas pelatihan (X1), pelatihan (X2) dan kompetensi (Y1) memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

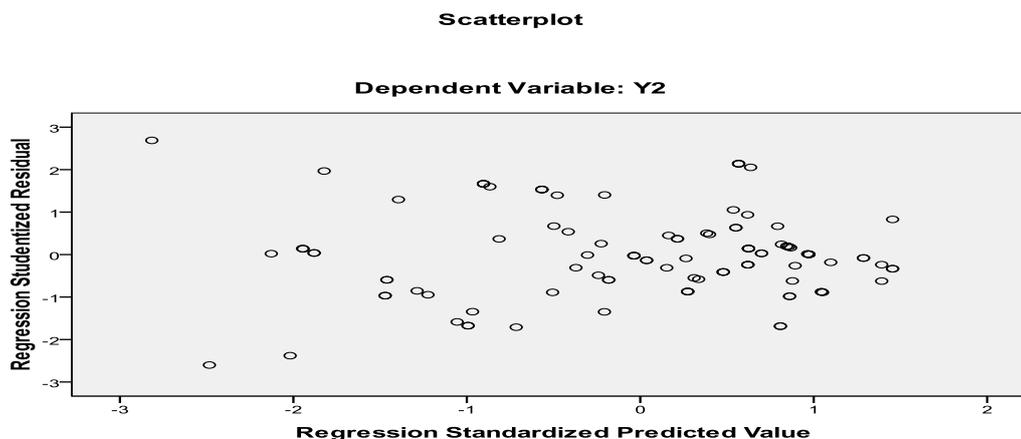
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.411	2.431
X2	.551	1.815
Y1	.460	2.173

a. Dependent Variable: Y2

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Gambar 1  
Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan scatterplot diagram di atas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), di mana pada Gambar 1 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 tentang Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5

Hasil Uji Path Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Total	T Hitung	Sig	Keterangan
1	Pelatihan (X1) → Kompetensi (Y1)	0,575	0,575	6,543	0,000	H1 diterima
2	Pendidikan (X2) → Kompetensi (Y1)	0,218	0,218	2,480	0,015	H2 diterima
3	Kompetensi (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,164	0,164	2,013	0,047	H3 diterima
4	Pelatihan (X1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,314	0,314	3,650	0,000	H4 diterima
5	Pendidikan (X2) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,464	0,464	6,240	0,000	H5 diterima

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai RSD Mangusada

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hasil ini berarti bahwa adanya peningkatan pemberian pelatihan akan mampu meningkatkan kompetensi pegawai RSD Mangusada. Begitu sebaliknya apabila pemberian pelatihan menurun dapat mempengaruhi penurunan kompetensi pegawai RSD Mangusada. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk (2018) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap di PT Bank Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan di PT Bank Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah.

Pelatihan sangat diperlukan oleh seluruh pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai yang lama. Pegawai yang baru bekerja pada perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan untuk pegawai yang telah lama bekerja, membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya dalam promosi jabatan atau lainnya.

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Program pelatihan diadakan dalam lingkungan RSD Mangusada sesuai dengan rencana yang telah diagendakan oleh bagian HRD. Bagian HRD dalam lingkungan RSD Mangusada berfungsi sebagai penyedia maupun penyelenggara pelaksanaan pelatihan. Jenis pelatihan dan tujuan pelatihan merupakan unsur yang penting dalam melaksanakan program pelatihan. Jenis pelatihan dan tujuan pelatihan yang telah diberikan RSD Mangusada sesuai dengan bidang kerja pegawai. Sehingga dengan adanya program pelatihan tersebut dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

### 2) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai RSD Mangusada

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai akan mampu meningkatkan kompetensi pegawai RSD Mangusada. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayitno (2019) yang menemukan tingkat pendidikan positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Pendidikan merupakan faktor penting karena merupakan dasar dalam memberikan pelayanan khususnya memberikan pelayanan bagi pasien. Dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat, menuntut pihak manajemen RSD Mangusada untuk melakukan perubahan-perubahan terutama pada bidang pendidikan pegawai. Saat ini pegawai-pegawai RSD Mangusada lebih banyak memiliki tingkat pendidikan sarjana. Dengan pendidikan yang dimiliki tersebut pegawai dapat memberikan pelayanan yang profesional kepada para pasien yang datang di RSD Mangusada.

### 3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai RSD Mangusada

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berarti bahwa semakin kompeten pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai RSD Mangusada. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaeril, dkk (2018), Mufidah (2014) dan Aditya, dkk (2015) yang menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai, 2011:302). Dalam hal ini setiap karyawan baik yang baru maupun yang sudah berpengalaman pasti memiliki tingkatan kompetensi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, sehingga diperlukan upaya peningkatan dan perbaikan agar kompetensi setiap karyawan dapat setara sesuai standar kebutuhan yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan memerlukan karyawan dengan kompetensi yang mumpuni agar dapat menunjang kebutuhan perusahaan serta dapat memberikan kinerja yang maksimal.

#### **4) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai RSD Mangusada**

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berarti bahwa adanya peningkatan pemberian pelatihan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai RSD Mangusada. Begitu sebaliknya apabila pemberian pelatihan menurun dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai RSD Mangusada. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rattu, dkk (2018), Pranata, dkk (2018) dan Aditya, dkk (2015) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang di lakukan di RSD Mangusada melalui pemberian pelatihan dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat. Pemberian pelatihan ini merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **5) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai RSD Mangusada**

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai RSD Mangusada. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rori (2014) dengan judul penelitian pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas pegawai yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas pegawai dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh pegawai dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Artinya bahwa adanya program pelatihan dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di RSD Mangusada.
- 2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Artinya bahwa adanya peningkatan jenjang pendidikan dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai di RSD Mangusada.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin kompeten pegawai akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai RSD Mangusada.
- 4) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa peningkatan program pelatihan akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai RSD Mangusada.
- 5) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya peningkatan jenjang pendidikan akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai RSD Mangusada.

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini, antara lain :

- 1) Program pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan pihak manajemen untuk meningkatkan program pelatihan yang ada. Program pelatihan ini menekankan pada jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa waktu pelatihan yang diselenggarakan oleh RSD Mangusada perlu ditingkatkan, dimana pelatihan yang diberikan lebih rutin lagi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dari pegawai RSD Mangusada.
- 2) Jenjang pendidikan berperan penting dalam peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai RSD Mangusada. Oleh karena itu perlu adanya perbaikan pada aspek wawasan pengetahuan pegawai. Wawasan pengetahuan pegawai ini dapat dilakukan dengan cara memberikan beasiswa pendidikan bagi pegawai-pegawai yang berprestasi.
- 3) Kompetensi pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai RSD Mangusada. Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan pegawai dengan cara memberikan kesempatan bagi pegawai untuk ikut dalam kegiatan seminar dan workshop-workshop yang sesuai dengan bidangnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, dkk. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vo. 27. No 2
- Arifin. 2011. Penelitian Pendidikan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ade Suherman. 2011. *Analisis Pengaruh Kompetensi Account Representative Dan Independansi Account Representative Serta Penerapan Benchmarking Laporan Keuangan Wajib Pajak Terhadap Penerimaan Pajak Kanwil Djp Sumut I*. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Chaeril, dkk .2018. Pengaruh Kompetensi, pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Of Management*. Vol 1 No.2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kelima. Bumi Aksara Jakarta
- Hariandja, Maritot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta : Grasindo
- Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraha Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174, Vol.2 No.2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Marlinawati, Ni Made Ayu. 2013. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung. *E-Journal Akuntansi*. Universitas Udayana.
- Mercika, Ni Luh Dewi Tresna dan I Ketut Jati. 2015. Kemudahan Penggunaan Sistem Sebagai Pemoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja (studi kasus pada PT. BPR Arta Lestari, Bali). *Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prayitno, Retno .2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Mata Pelajaran IPS di SD Se-Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang. *Phinisi Integration Review*. Vol 2 No.2
- Pranata, dkk .2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap di PT Bank Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administarsi Bisnis*. Vol.61 No.3
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada