

Analisis Diklat Terhadap Kompetensi Kerja Tenaga Medis Dan Paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang

Lenny Hasan

Program Studi Manajemen Universitas Tamansiswa Padang

ABSTRAK

Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang dalam meningkatkan kompetensi pegawainya terutama untuk tenaga medis dan paramedis memberikan diklat-diklat yang terkait dengan beban kerja yang dihadapi oleh tenaga medis dan paramedis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Diklat terhadap kompetensi kerja tenaga medis dan paramedis rumah sakit jiwa Prof. HB. Saanin Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan tenaga medis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dari elemen populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik metode *Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh sampel sebanyak 50 orang, teknik pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket. Hasil penelitian dari regresi linear sederhana yaitu: $Y = 3.291 + 0.819X + e$, hasil uji t 81,9 % diklat mempengaruhi kompetensi kerja, hasil Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 39,3% hal ini berarti besarnya pengaruh Diklat terhadap Kompetensi Kerja tenaga medis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang adalah sebesar 39,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, komitmen kerja dan lain-lain. Dengan diklat yang diberikan oleh rumah sakit jiwa Prof. HB. Saanin Padang diharapkan kompetensi tenaga medis dan paramedis dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya sehingga pasien yang dilayani mendapat pelayanan dan kepuasan yang terbaik dari tenaga medis dan paramedic.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja dan DIKLAT

I. PENDAHULUAN

DIKLAT diperlukan sebagai wadah pembinaan ketenaga kerjaan yang mampu beroperasi secara efektif dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai. Diklat adalah kemauan dan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan motivasi kerjanya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong berupa keahlian yang diperoleh setelah mengikuti pendidikan dan diklat terkait dengan teknis kegiatan (Sinungan, 2008). Dengan demikian jelas bahwa DIKLAT merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan maupun instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.

Program pendidikan dan latihan juga dapat meningkatkan nilai-nilai kompetensi seseorang pegawai karena merupakan suatu acara terpadu yang berorientasi kepada tuntutan pekerjaan saat ini dengan menekankan kepada pengembangan *skill*, *knowlegde* dan *ability*. Menurut Moeheriono (2009:3) kompetensi kerja merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang dalam meningkatkan kompetensi pegawainya terutama untuk tenaga medis dan paramedis diberikan diklat-diklat yang terkait dengan beban kerja yang dihadapi oleh pegawai tersebut. Diklat-diklat yang diikuti oleh 100tenaga medis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padangselama tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1.

No.	DIKLAT
1.	Workshop Keselamatan Kerja, Manajemen Ruangan dan Pendokumentasian ASKEP
2.	Diklat Pekerja Sosial Pendamping Perempuan Korban Tindak Kekerasan
3.	Konfrensi Nasional Psikiatri Sexual dan Marital
4.	Symposium Gastro Update III

Sumber: RSJ Prof. H.B. Saanin Padang, 2014.

Jumlah tenaga medis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang, ditahun 2014 sebagai berikut:

Tabel 2.
Data Tenaga Medis dan Paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang tahun 2014

No	Golongan	Pendidikan				Jumlah
		SLTA	DI -DIII	S1	S2	
1	Golongan IV	-	-	3	1	4
2	Golongan III	7	19	30	6	62
3	Golongan II	1	38	-	-	39
	Jumlah	8	57	35	7	100

Sumber Data : Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang, 2014.

Dari data dapat dilihat bahwa masih banyak tenaga medis dan paramedis yang tamat SMA, DI, DIII maka untuk itu diperlukan DIKLAT untuk lebih meningkatkan kompetensi tenaga medis dan paramedis melalui pendidikan formal ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi dan menambah kompetensi kerja nonformal melalui pelatihan-pelatihan, workshop, symposium, seminar, training dan lain sebagainya.

Namun untuk meningkatkan kompetensi kerja perlu ditambah dengan diklat-diklat yang terkait dengan beban kerja pegawai dan akan mendukung kompetensi pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya mampu menghasilkan hasil pekerjaan terbaik dari diri pegawai tersebut sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Diklat terhadap Kompetensi Kerja Tenaga Medis dan Paramedis terhadap di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Diklat terhadap Kompetensi Kerja Tenaga Medis dan Paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Sebagai sumbangan ilmiah dan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai DIKLAT dan kompetensi kerja pegawai pada organisasi.
2. Sumbangan pemikiran serta masukan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam hal ini Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang dalam mengambil kebijakan terkait untuk meningkatkan kompetensi kerja dari Tenaga Medis dan Paramedis.
3. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan teori maupun bahan masukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

II. KERANGKA TEORITIS

Kompetensi Kerja

Pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Moehariono (2009:3) kompetensi kerja merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar

individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell (2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang.

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang meresponse dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut mulai dari proses recruitment dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi misi-visi, dan nilai-nilai organisasi, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada diklat dan pengembangan, proses organisasi.

Diklat

Dalam manajemen diklat diperlukan dalam proses integrasi yang digunakan oleh pimpinan atau pihak manajemen untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Diklat adalah kemauan dan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan motivasi kerjanya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong berupa keahlian yang diperoleh setelah mengikuti pendidikan dan diklat terkait dengan teknis kegiatan yang diikuti pegawai (Sinungan, 2008). Dengan demikian jelas bahwa diklat merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan maupun instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu program diklat untuk meningkatkan dirinya.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan itu merupakan suatu proses belajar yang

menghendaki peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan diri pegawai untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

Sinunga, (2008) menyatakan bahwa kemauan dan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan pekerjaannya setelah mengikuti pendidikan dan diklat terkait dengan teknis kegiatan, indikatornya berupa: (a) kemampuan teknis, (b) kemampuan konseptual dan (c) kemampuan hubungan interpersonal.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Diklat

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan diklat menurut Rivai (2004), yaitu antara lain :

1. Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

2. Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis diklat yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan Instruktur Diklat

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan diklat.

4. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

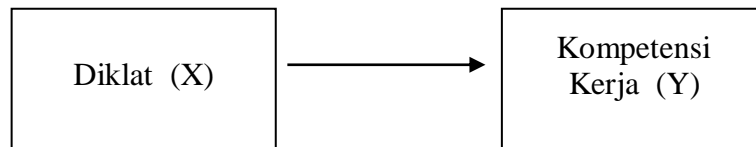
5. Peserta Diklat

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6. Evaluasi Diklat

Setelah mengadakan diklat hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam diklat, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.

Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang, objek penelitian tenaga medis dan paramedis di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang ditahun 2014. Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh DIKLAT terhadap kompetensi kerja tenaga medis dan paramedis, dan hubungan DIKLAT terhadap kompetensi kerja tenaga medis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan tenaga medis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang yang berjumlah 100 orang (keadaan hingga akhir tahun 2014).

Tabel 3. Jumlah Populasi

No	Golongan	Pendidikan				Jumlah
		SLTA	DI -DIII	S1	S2	
1	Golongan IV	-	-	3	1	4
2	Golongan III	7	19	30	6	62
3	Golongan II	1	38	-	-	39
	Jumlah	8	57	35	7	100

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang, 2014.

Teknik pengambilan sampel dari elemen populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik metode *Simple Random Sampling* dimana sampel diambil berdasarkan proporsi responden masing-masing tempat tinggal. Teknik ini

digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan bersifat proportional (Sugiyono, 2003:55). Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh sampel sebanyak 50 orang, selanjutnya sampel yang didapat ditemui, diminta kesediannya untuk mengisi kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

Definisi Operasional

Untuk menghindari pengertian yang berbeda-beda terhadap berbagai istilah dalam pengertian ini, maka dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan penelitian ini.

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu, (Moehariono, 2009:3). Indikator pengukuran kompetensi kerja adalah:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Prilaku yang relevan.

DIKLAT

DIKLAT merupakan kemauan dan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan motivasi kerjanya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong berupa keahlian yang diperoleh setelah mengikuti pendidikan dan diklat terkait dengan teknis kegiatan yang diikuti pegawai, (Sinungan, 2008), yaitu:

- a. Kemampuan teknis
- b. Kemampuan konseptual
- c. Kemampuan hubungan interpersonal

Pengumpulan Data

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang disebar adalah yang valid (layak) dan reliabel (handal). Kuesioner kemudian disebar pada

responden. Kemudian jawaban kuesioner responden tersebut dikelompokkan dalam skor skala, skor 5 sampai 1 untuk item positif dan sebaliknya skor 1 sampai 5 untuk item negatif. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert: Selalu, Sering, Jarang, Kadang-Kadang, Tidak Pernah.

Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Sederhana

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diungkapkan, maka dalam penelitian ini data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Model analisis data adalah metode *analisa regresi sederhana*, untuk menerangkan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara umum merumuskan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b x + e$$

Keterangan :	Y	= Kompetensi Kerja
	a	= Konstanta
	b	= Koefisien regresi
	x	= Diklat
	e	= Standar Error

b. Uji t

Menerapkan suatu uji statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel *terikat* secara parsial (sendiri). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan t-test.

Rumus:

$$T0 = \frac{bi}{sbi}$$

Dimana :

bi	: Koefisien regresi X_i
sbi	: Koefisien standar atas koefisien regresi X_i
to	: Nilai yang dihitung / diobservasi

Kriteria pengujian:

Ho ditolak : Jika $t_o \geq t$ Tabel atau $-t_o < -t$ tabel

Ho diterima : Jika $t_o < t$ Tabel atau $-t_o > -t$ tabel.

c. Uji determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan data akan diperoleh koefisien determinasi yang telah disesuaikan R^2 atau adjusted R square sehingga akan diperoleh presentase dari Motivasi (X) terhadap Pelatihan (Y). Dimana $R^2 =$ Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya $R = \sqrt{R^2}$ digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Gujarati, 2006).

Rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum ei^2}{\sum yi^2}$$

Dimana :

$R^2 =$ Koefisien determinan

$ei^2 =$ Variabel pengganggu

$ey^2 =$ total jumlah kuadrat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang tahun 2014

NNo	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	35	70 %

2	Perempuan	15	30 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Lampiran hasil Pengolahan data, 2014.

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan golongan responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan
di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang
tahun 2014

No	Golongan	Jumlah	%
1	Eselon IV	3	6%
2	Golongan III	31	62%
3	Golongan II	16	32%
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Lampiran hasil Pengolahan data, 2014.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan
di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang
tahun 2014

NNo	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S.1	10	20 %
2	Diploma	32	64%
3	SLTA	8	40 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Lampiran hasil Pengolahan data, 2014.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang tahun 2014

No	Masa Kerja	Frekuensi	%
1	1 – 10 tahun	5	10%
2	11 – 20 tahun	33	66%
3	21– 25 tahun	5	10%
4	26 – 30 tahun	3	6 %
5	31 – 35 tahun	4	8 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Lampiran hasil Pengolahan data, 2014.

Deskripsi Hasil Penelitian

Dari 50 angket yang diedarkan, maka semua angket dapat diolah dan ditabulasi untuk tujuan analisis data. Data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban dari responden atas setiap pernyataan yang ada dalam angket. Tabel 4.5. berikut merupakan data hasil olahan angket yang merupakan deskripsi penelitian berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan variabel kompetensi kerja (Y).

Kompetensi Kerja (Y)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kompetensi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SL		SR		JR		KK		TP			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
	Pengetahuan												
1	Pengetahuan saya terhadap pekerjaan	13	25.00	22	42.31	16	30.77	1	1.92	-	-	3.90	78.08

	saya,memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan												
2	Pengetahuan saya, terhadap pekerjaan memotivasi saya bekerja	14	26.92	20	38.46	17	32.69	1	1.92	-	-	3.90	78.08
	Jumlah	27	51.92	42	80.77	33	63.46	2	3.85	-	-	7.81	156.15
	Rata-rata	14	25.96	21	40.38	17	31.73	1	1.92	-	-	3.90	78.08
	Keterampilan												
3	Saya mempunyai kemampuan dan keterampilan saya sesuai dengan pekerjaan saya	15	28.85	18	34.62	15	28.85	4	7.69	-	-	3.85	76.92
4	Pengetahuan dan keahlian yang saya miliki memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	20	38.46	8	15.38	21	40.38	3	5.77	-	-	3.87	77.31
	Jumlah	35	67.31	26	50.00	36	69.23	7	13.46	-	-	7.71	154.23
	Rata-rata	18	33.65	13	25.00	18	34.62	4	6.73	-	-	3.86	77.12
	Perilakuyang Relevan												
5	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	16	30.77	14	26.92	18	34.62	4	7.69	-	-	3.81	76.15
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang baik	13	25.00	18	34.62	18	34.62	3	5.77	-	-	3.79	75.77
	Jumlah	29	55.77	32	61.54	36	69.23	7	13.4	-	-	7.60	151.92
	Rata-rata	15	27.88	16	30.77	18	34.62	4	6.73	-	-	3.80	75.96
	Jumlah	91	175.00	100	192.31	105	201.9	16	30.7	-	-	23.1	462.31
	Rata-rata	15	29.17	17	32.05	18	33.65	3	5.13	-	-	3.85	77.05

Sumber : Olahan Data Sekunder, 2014

Dari tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata kompetensi kerja 3,85 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,05%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja masuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden telah memiliki kompetensi kerja yang baik di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang tahun 2014.

Diklat (X)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Diklat

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SL		SR		JR		KK		TP			
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
	Kemampuan Teknis												
1	Dengan mengikuti diklat saya mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya hambatan	33	63.46	10	19.23	7	13.46	2	3.85	-	-	4.42	88.46
2	Dengan mengikuti Diklat saya dapat mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam bekerja	15	28.85	13	25.00	21	40.38	3	5.77	-	-	3.77	75.38
	Jumlah	48	92.31	23	44.23	28	53.85	5	9.62	-	-	8.19	163.85
	Rata-rata	24	46.15	12	22.12	14	26.92	3	4.81	-	-	4.10	81.92
	Kemampuan Konseptual												
3	Dengan mengikuti pengetahuan saya akan pekerjaan bertambah baik	13	25.00	14	26.92	25	48.08	-	-	-	-	3.77	75.38
4	Dengan mengikuti diklat saya dapat memahami semua fungsi dan tugas pokok yang harus kerjakan di kantor	17	32.69	9	17.31	21	40.38	5	9.62	-	-	3.73	74.62
	Jumlah	30	57.69	23	44.23	46	88.46	5	9.62	-	-	7.50	150.00
	Rata-rata	15	28.85	12	22.12	23	44.23	3	4.81	-	-	3.75	75.00
	Kemampuan Hubungan Interpersonal												
5	Dengan mengikuti diklat saya dapat memahami apa yang menjadi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	16	30.77	21	40.38	15	28.85	-	-	-	-	4.02	80.38
6	Dengan mengikuti diklat saya dapat mengaplikasikan ilmu dan ketrampilan untuk menolong teman yang mengalami kesulitan dalam bekerja	13	25.00	17	32.69	22	42.31	-	-	-	-	3.83	76.54
	Jumlah	29	55.77	38	73.08	37	71.15	-	-	-	-	7.85	156.92
	Rata-rata	15	27.88	19	36.54	19	35.58	-	-	-	-	3.92	78.46
	Jumlah	107	205.77	84	161.54	111	213.4	10	19.2	-	-	23.5	470.77
	Rata-rata	18	34.29	14	26.92	19	35.58	2	3.21	-	-	3.92	78.46

Sumber : Olahan Data Sekunder, 2014

Dari tabel 4.6 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata diklat 3,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,46%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel diklat masuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa pada umumnya responden telah mendapatkan diklat di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Padang tahun 2014.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Kerja (Y)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kompetensi kerja dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n=30$ r tabel = 0,3640 melalui *Correlated Item Total Correlation* yang disajikan pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Batasan Nilai Valid	Correlated Item Total Corelation	KKet
Kompetensi Kerja	Kemampuan Teknis			
	Dengan mengikuti diklat saya mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya hambatan	0,3640	0,9914	VValid
	Dengan mengikuti Diklat saya dapat mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam bekerja	0,3640	0,9914	VValid
	Keterampilan			
	Saya mempunyai kemampuan dan keterampilan saya sesuai dengan pekerjaan saya	0,3640	0,914	VValid
	Pengetahuan dan keahlian yang saya miliki memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,3640	0,7758	VValid
	Perilakuyang Relevan			
	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0,3640	0,9624	VValid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang baik	0,3640	0,9914	VValid	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014

Dari data Tabel 4.8, hasil pengujian validitas data kompetensikerja yang dirancang dengan 6 item pertanyaan dari kompetensi kerja 1 sampai dengan kompetensi kerja 6, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien yang $> 0,3640$, dengan nilai koefisien korelasi seperti tabel diatas.

2. Pengujian Validitas Variabel Diklat (X)

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel Diklat dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n = 30$ r tabel = 0,3640 melalui *Correlated Item Total Correlation* yang disajikan pada tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Diklat

Variabel	Item Pertanyaan	Batasan Nilai Valid	Correlated Item Total Corelation	KKet
Diklat	Kemampuan Teknis			
	Dengan mengikuti diklat saya mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya hambatan	0,3640	0,9403	VValid
	Dengan mengikuti Diklat saya dapat mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam bekerja	0,3640	0,9197	VValid
	Kemampuan Konseptual			
	Dengan mengikuti pengetahuan saya akan pekerjaan bertambah baik	0,3640	08956	VValid
	Dengan mengikuti diklat saya dapat memahami semua fungsi dan tugas pokok yang harus kerjakan di kantor	0,3640	09403	VValid
	Kemampuan Hubungan Interpersonal			
	Dengan mengikuti diklat saya dapat memahami apa yang menjadi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	0,3640	0,9197	VValid
Dengan mengikuti diklat saya dapat mengaplikasikan ilmu dan ketrampilan untuk menolong teman yang mengalami kesulitan dalam bekerja	0,3640	0,6570	VValid	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014.

Dari data Tabel 4.9, hasil pengujian validitas data diklat yang dirancang dengan 6 item pertanyaan dari diklat 1 sampai dengan diklat 6, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien yang $> 0,3640$, dengan nilai koefisien korelasi seperti tabel diatas.

3. Uji Reabilitas

Berikut hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel penelitian :

Tabel 4.11
Uji Reabilitas

No	Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi Kerja (Y)	0.9850	Realibel
2	Diklat (X)	0.9563	Realibel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014.

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *Alpha Cronbachs* menunjukkan hasil penilaian Uji Reliabilitas dari masing-masing variabel, dimana nilai *Alpha Cronbachs* secara keseluruhan variabel > 0,3640 oleh karena itu seluruh variabel penelitian dikatakan Reliabel/handal. Ini dapat dilihat dari masing-masing variabel seperti pada table diatas. Dengan demikian dapat dikatakan kesemua nilai *Alpha Cronbachs* varabel penelitian menunjukkan bahwa instrument adalah Reliabel karena telah memenuhi persyaratan nilai > 0,3640.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linear sederhana.

1. Uji t (t-test)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel bebas (diklat) terhadap variabel terikat (kompetensi kerja) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.291	3.554		.926	.359
	diklat	.819	.142	.627	5.748	.000

a. Dependent Variable: kompetensi

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + e$$

Nilai koefisien yang disubsitusikan ke dalam persamaan regresi linear sederhana, $Y = 3.291 + 0.819X + e$, dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3.291, hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada ($X=0$) diklat maka nilai kompetensi kerja sudah ada sebesar 3.291.
2. Pengujian Hipotesis

Dari tabel 4.12 nilai t_{hitung} variabel diklat adalah 5.748 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 50-2= 48$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.422 > 1.677$, maka variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi diklat (X) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja (Y) tenagamedis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang, maka dengan demikian hipotesis diterima.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Table 4.14
Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.381	3.679

a. Predictors: (Constant), diklat

Sumber : Pengolahan data primer, 2014.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 0,393 hal ini berarti besarnya pengaruh diklat terhadap kompetensi kerja medis dan paramedis Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang adalah sebesar 39,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, komitmen kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Desler. 2006. Prilaku Organisasi. Erlangga.
- Gujarati. 2006. Dasar-Dasar Ekonometrika. Edisi Ketiga. Terjemahan Mulyadi. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, 2008. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Yogyakarta.
- Moehariono. 2009. Kompetensi Pegawai dalam Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara.

- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Pustaka Gramedia Utama.
- Sinunga. 2008. *Produktivitas Apadan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Manajemen*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zwell, Michael. 2011. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc