

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA
KNOWLEDGE SAHARING TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN
PROVINSI RIAU DI KOTA PEKANBARU**

Nova Kristina¹⁾, Arwinence Pramadewi²⁾, Marhadi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : nova.kristinanapitu@gmail.com

*The Effect Of Education And Training And Knowledge Sharing On Employee
Performance At The Handsome Mental Hospital
Riau Province In Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and training (training) and knowledge sharing on the performance of employees at the handsome mental hospital, Riau province. The population in this study were all civil servants in the general and financial department at the handsome mental hospital, Riau province. The primary data in this study were obtained from distributing questionnaires as an instrument to prove the results of the study and to test the proposed hypothesis. In this study using multiple linear regression analysis method using IBM SPSS version 23. Sampling using a saturated sampling method or census technique by taking a sample of 56 respondents. The results showed that: 1) education and training had a positive effect on the performance of civil servants, 2) knowledge sharing had a positive effect on employee performance, 3) there was a simultaneous positive effect between education and training and knowledge sharing on employee performance.

Keywords: Education and Training (DIKLAT), Knowledge Sharing, Performance.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Jiwa adalah rumah sakit yang khusus untuk perawatan gangguan mental. Rumah Sakit Jiwa sangat bervariasi dalam tujuan dan metode, beberapa rumah sakit jiwa mungkin mengkhususkan hanya dalam jangka pendek atau terapi rawat jalan untuk pasien berisiko rendah. Menurut data *World Health Organization* (WHO), masalah gangguan kesehatan jiwa

diseluruh dunia memang sudah menjadi masalah yang sangat serius. Pada tahun 2001 WHO menyatakan paling tidak ada satu dari empat orang didunia mengalami gangguan kesehatan jiwa dan memperkirakan ada sekitar 450 juta orang didunia mengalami gangguan kesehatan jiwa. Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau merupakan salah satu instansi daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Pekanbaru, dimana lembaga ini adalah milik pemerintah Provinsi Riau.

Tabel 1 Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru dari Indikator Mutu Umum

Indikator	2015	2016	2017	2018	2019	Standar Ideals
BOR	100,60%	84,65%	80,49%	102,52%	115,63%	60-80%
LOS	41 Hari	40 Hari	35 Hari	42 Hari	49 Hari	6-9 Hari
TOI	0,25	8 Hari	9 Hari	-1 Hari	-7 Hari	1-3 Hari
BTO	8 Kali	7 Kali	8 Kali	9 Kali	8 Kali	40-50 Kali
GDR	0,450	0,000	0,000	0,502	0,518	<45/1000=0,045
NDR	0,260	0,060	0,213	0,502	0,518	<25/1000=0,025

Sumber: *Rekam Medis RSJ Tampan, 2020*

Melalui data diatas kita dapat mengetahui perlu adanya perbaikan yang harus dilakukan dalam segala hal baik dalam mengefisienkan penggunaan tempat tidur, pelayanan, dan penurunan angka kematian pasien melalui usaha-usaha peningkatan kualitas SDM dan peningkatan fasilitas di Rumah Sakit guna mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Indonesia agar Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau berjalan secara efektif dan efisien.

Kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja perusahaan.

Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya dan juga merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan kemajuan rumah sakit.

Tabel 2 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru berdasarkan SKP Tahun 2019

NO	Penilaian Kinerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	-	110%-120%
2	Baik	35	90%-110%
3	Cukup	19	70%-90%
4	Kurang	2	50%-70%
5	Sangat Kurang	-	≤ 50%
Jumlah		56	

Sumber: *RSJ Tampan, 2019*

Berdasarkan Tabel 2 Diatas, penilaian kinerja pegawai belum ada yang mencapai kategori sangat baik, masih ditemukan pegawai yang dikategorikan cukup dan kurang, hal ini menunjukkan masih adanya target dan kuantitas pekerjaan yang belum tercapai, ini berarti kurang optimalnya kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK).

Semakin berkembangnya Rumah Sakit Jiwa Tampan semakin banyak tenaga kerja berkualitas yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan administrasi dan operasional. Selain itu pegawai non medis yang meningkat secara kualitas dan keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisien dan efektifitas di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

Ranupndoajo dan Husnan menyatakan pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan.

Berikut adalah data pegawai yang mengikuti program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan oleh Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Tabel 3 Data pegawai non-medis yang mengikuti tahun 2019 Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

No	Pegawai Pelaksanaan Nama	Keperluan	Kota Tujuan	Tanggal
1.	Yenita Rizal, SE. MH	Konsultasi Bimbingan Akreditasi RS Versi SNARS Edisi I ke KARS	Jakarta	21/03/2019 – 23/03/2019
2.	Trimulyani Indriate, A.Md Amriani Siska, A.Md. PK	Koordinasi RS Pendidikan Afiliasi dalam memenuhi SNARS ke Kementerian Kesehatan Ri	Jakarta	27/03/2019- 29/03/2019
3.	Drs. Ardianus, Apt, M.Kes Nelwati, SKM	Koordinasi RS Pendidikan Afiliasi dalam memenuhi SNARS ke Kementerian Kesehatan RI	Jakarta	28/03/2019- 30/03/2019
4.	Yenita Rizal, SE. MH Ns. Syafaruddin Daud, S.Kep. MM Mujibur Rahman, SKM	Dalam rangka konsultasi dan koordinasi sismadak ke KARS	Jakarta	11/07/2019- 13/07/2019
5.	Yance Tamba Parulian, SKM	Mengikuti Workshop Implementasi Kesling RS dalam menghadapi Akreditasi dan Green. Hospital	Bali	06/08/2019- 08/08/2019
6.	Hermanto, SE Ridho Kurniawan	Mengikuti Workshop SISMADAK dan Sistem Data Teknologi Informasi sesuai SNARS	Jakarta	11/09/2019- 13/09/2019
7.	Yance Tamba Prulian, SKM Santi Marlina, SKM Mujibur Rahman, SKM Morlan Lintong HP. S.Kep Nelwati, SKM Achmad Mukhrozi, ST	Mengikuti Workshop Manajemen Risiko Fasilitas & Lingkungan RS Sesuai SNARS Edisi 1-1	Surabaya	27/11/2019- 01/12/2019

Sumber: RSJ Tampan, 2019

Selain pendidikan dan pelatihan penelitian yang dilakukan, Rudiyanto (2012) mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain mengeksplorasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing* juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru.

Trivelles *et al.*, (2015: 244) mengungkapkan bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mrngembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan pemecahan masalah, dan *team working*. Pendekatan *knowledge sharing* dari prespektif inovasi atau *knowledge sharing* yang bersifat eksploratif diperkirakan akan menjadikan suatu kemajuan antara pegawai di suatu instansi seperti Rumah Sakit di masa yang akan datang. Dengan model *knowledge sharing* seperti ini, maka yang akan terjadi adalah pertukaran pengetahuan (*knowledge exchange*) antar individu melalui pembentukan yang berfungsi untuk memastikan mengalirnya *knowledge*.

Untuk mengetahui budaya *Knowledge Sharing* di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau di Pekanbaru lebih jelas berikut adalah prasurvey yang dilakukan kepada 25 orang pegawai PNS Bidang Umum dan Keuangan.

Tabel 4 Data Pra Survey Knowledge Sharing di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Pertanyaan	Tidak Pernah (1)		Pernah/Jarang (2)		Sering (3)		Sangat Sering (4)		Jml	Rata-Rata
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
1. Saya mempelajari dan memahami ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaan saya dan membagikannya kepada rekan kerja saya	0	0	14	56	10	40	1	4	25	2,48 (Kb)
2. Saya berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja	0	0	11	44	13	52	1	4	25	2,60 (Cb)
3. Saya mendapat pengetahuan baru dan pengalaman dan pengalaman dari atasan/senior ditempat kerja	1	4	17	68	6	24	1	4	25	2,28 (Kb)
4. Ada pengetahuan baru yang didapat berdasarkan pemahaman bersama rekan kerja saya	1	4	13	52	11	44	0	0	25	2,40 (Kb)
5. Berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan	1	4	16	64	8	32	0	0	25	2,28 (Kb)
6. Berbagi informasi tentang peraturan yang ada dilingkungan pekerjaan	0	0	11	44	14	56	0	0	25	2,56 (Kb)

Melalui data ini kita melihat bahwa budaya *knowledge sharing* yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan ini terbilang Cukup baik dalam berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja namun dibebberapa item *knowledge sharing* didominasi kategori ‘kurang baik’ baik dalam mempeleajari pengetahuan baru, mendapat pengetahuan baru dan berbagi SOP dan informasi lainnya cenderung belum maksimal sehingga perlu dibangunnya budaya *knowledge sharing* baik kepada rekan kerja, atasan dan sebagainya. *Knowledge sharing* ini dapat dimulai dari hal kecil seperti diskusi bagaimana pelaksanaan SOP yang benar dan dimulai antusias pegawai untuk mengetahui suatu hal baru dan peranan pemimpin yang mendorong untuk bisa berjalan dengan baik untuk dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan pegawai.

Berdasarkan Uraian diatas dan juga fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan (Diklat) serta *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru “.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana gambaran implementasi pendidikan dan pelatihan (diklat) serta *knowledge sharing* di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Kota Pekanbaru? 2) Variabel apa yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Kota

Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) Gambaran implementasi pendidikan dan pelatihan (diklat) serta *knowledge sharing* di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Kota Pekanbaru 2) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Kota Pekanbaru ..

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau standarisasi bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Kota Pekanbaru serta dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

- a. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.
- b. Menurut Wibowo (2010:17), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau pengukuran kinerja dengan menggunakan key performance indicator (KPI) atau indikator kunci kinerja yang telah

ditetapkan, dilakukan untuk membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan rencana tingkat capaian (target). Adapun indikator yang ditetapkan tersebut adalah sebagai berikut :Orientasi pelayanan, Integritas,Komitmen ,Kerjasama, Kepemimpinan .

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Suwatno (2013:105) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2009:44), mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Rivai (2011: 240) faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan adalah: Materi , Metode ,Instruktur, Sarana, Peserta, Evaluasi Pelatihan

Knowledge sharing

Lumban tobing (2011:24) *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Chao-Sen Wuet al.(2012) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat digambarkan

sebagai proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu

Menurut Matzler dkk (2008), indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing* adalah sebagai berikut :*Embrained knowledge, Embodied knowledge, Encultured knowledge, Embedded knowledge, Encoded knowledge.*

Hipotesis Penelitian

- 1) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru.
- 2) *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru.
- 3) Pendidikan dan pelatihan serta *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru

Populasi dan Sampel Penelitian.

Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini relatif kecil, oleh karena itu semua anggota populasi Pegawai Negri Sipil bagian non medis di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru yang berjumlah 56 orang, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode *sampling*

jenuh atau sensus.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau di Pekanbaru sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh penulis dari laporan –laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data

Alat yang digunakan untuk menjaring data tentang pendidikan dan pelatihan serta kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah angket (kuisisioner): Observasi, Kuisisioner dan Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuisisioner kinerja pegawai pada 56 responden PNS bagian Umum dan Keuangan di Rumah Sakit Jiwa Tampan kategori baik.

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuisisioner pendidikan dan pelatihan (diklat) pada 56 responden PNS

bagian Umum dan Keuangan di Rumah Sakit Jiwa Tampan kategori baik dengan nilai rata-rata 3,94.

Knowledge Sharing

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuisisioner *knowledge sharing* pada 56 responden PNS bagian Umum dan Keuangan di Rumah Sakit Jiwa Tampan kategori baik dengan nilai rata-rata 3,44.

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 56 - 2 = 54$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.263 diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> r$ tabel 0.263. Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0.60 . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, maka diperoleh nilai signifikansi *unstandardized* residual atau *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian,

maka hasil penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena data yang dianalisis telah memenuhi kriteria uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance > 0,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel (X_1), (X_2) terhadap variabel (Y) dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -6.646 + 0,504 X_1 + 0,775 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -6.646. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar -6.646

2. Nilai koefisien regresi X_1 0,504 artinya adalah bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
3. Nilai koefisien regresi X_2 0,775 artinya adalah bahwa apabila Knowledge Sharing meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,637 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, kompetensi dan kewirausahaan sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Variabel Kepemimpinan yang Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes di Kecamatan Sentajo Raya

Keputusan hipotesis yang dapat disimpulkan :

1. Nilai t hitung variabel Pendidikan dan Pelatihan Diklat sendiri sebesar $4.844 < t$ tabel

(2.00575) dengan signifikansi (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa X1 berpengaruh positif signifikan kinerja pegawai.

2. Nilai *t* hitung variabel *knowledge Sharing* sendiri sebesar $9.118 < t \text{ tabel } (2.00575)$ dengan signifikansi (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa X2 berpengaruh positif signifikan kinerja pegawai.

Selain itu pada tabel uji regresi nilai koefisien regresi X1 0,504 artinya adalah bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*) dan nilai koefisien regresi X2 0,775 artinya adalah bahwa apabila Knowledge Sharing meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan sarana kegiatan belajar yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja peserta. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berdampak pada berpengaruh pada pertumbuhan kinerja yang baik pada individu peserta maupun pada lembaga Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Berdasarkan responden pegawai Rumah Sakit menjawab

bahwa melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan mereka.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan Simamora (1995) bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah untuk memperbaiki kinerja, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, meningkatkan waktu belajar pegawai agar kompeten dibidangnya. Hal ini sesuai dengan penelitiab yang dilakukan I Ketut Dartha (2010) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi penerapan *knowledge sharing* di Rumah Sakit Jiwa Tampan maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya dimana semakin banyak ilmu yang dibagikan dan pengetahuan baru yang dihasilkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai,

Hal ini selaras dengan pendapat (Widayana, 2005 : 139) Pengatahuan yang semakin bertambah dapat menghasilkan inovasi yang dilakukan Okky Orlando (2018) yang menyimpulkan bahwa *knowledge* dapat memperbaiki bahkan meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang *sharing* memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Serta *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan serta *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja. Artinya adalah Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Serta *Knowledge Sharing* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan serta *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kualitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

2. *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baiknya budaya *Knowledge Sharing* dilaksanakan dilingkungan kerja maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai
3. Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan diklat serta *knowledge sharing* sama-sama memiliki pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja bagi setiap pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumber daya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, keterampilan pegawai secara berkala, berkesinambungan, dan rata sesuai dengan kebutuhan sehingga pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya masing-masing.
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai selama diklat dan mengetahui apa yang

- perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Perlu diterapkannya budaya berbagi pengetahuan ditengah-tengah pegawai untuk meningkatkan ilmu pengetahuan .
 4. Peranan pemimpin yang lebih dominan untuk memberikan forum bagi bawahan untuk menciptakan budaya diskusi dilingkungan pekerjaan
 5. Untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai hendaknya dibangun budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan prima
 6. Meningkatkan kemauan pegawai untuk bekerja sama dibutuhkan peran dan dukungan seorang pimpinan .

DAFTAR PUSTAKA

- Aksoy, Asyranci, Gozukara. 2016. *A Research on the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance: The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level*. European Scientific Jurnal February 2016 edition Vol. 12. No. 04 .
- Amalia, Yuliana & Yoga, M M. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi pada RSKB Diponegoro*.
- Andika, Aditya. 2015. *Meningkatkan knowledge Sharing di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Universitas Mercu Buana*.
- Astuti Aulia. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya)* Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3
- Aulawi. 2009. *Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability*. Jurnal Teknik Industri. Vol 11 (2), pp 174-187
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya*
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Koswara, Kurniady. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat IR. H. Djuanda PT. KAI Persero Bandung*. Jurnal

- Adpend.
- Management Society Indonesia, Bandung.
- Hoof & Ridder. 2004. Knowledge Sharing in Context : The influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6) 117-130
- Idzana, Arina, Rahardjo, Kusdi 2017, *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang*, Jurnal Administrasi Vol. 46 No 02.
- Nawawi Ismail. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Dwi Putra Pusaka, Jakarta
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta. Bandung.
- Lukman Setiawan. 2017. *Pengaruh Emotional Intellegence, Knowledge Sharing Dan Team Conflict Terhadap Team Performance di Rumah Sakit Undata Palu*. Jurnal Riset Edisi XVII Vol 3, No. 006 .
- Lumbantobing, Paul, 2011, *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*, Knowledge Management Society Indonesia, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martini, Matera, Jiwa. 2018. *Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Vol. 5 No1 .
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta Bandung.
- Orlando, Okky 2018. *Pengaruh Knowledge Sharing dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 06 No 02.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000. *tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3*.