

PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DIKLATPIM POLA BARU DAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI

**MUID, S.AP¹⁾,
ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos., M.A.P²⁾, MEGAWATI, S.Pd., M.Pd³⁾**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

email:

muid846@gmail.com

ade.nurmajaya@gmail.com

megawati1301@gmail.com

ABSTRACT

With the formulation of the problem, whether there is an implementation of a new pattern of education and training policies and leadership competencies for the quality of public services in the Kerinci district government, both partially and simultaneously and how much is the implementation of the new pattern of education and training policies and leadership competencies for the quality of public services in the Kerinci district government. This study uses a quantitative approach, where the research method is to use multiple linear regression analysis. From the results of research using this method it is known that the implementation of the New Patterns of Education and Training policies has a positive effect on Public Services and Leadership has a negative effect on Public Services in the Kerinci Regency Government as evidenced by a tcount of 3.453 with a significance of 0.000 (sig> 5%) means that the implementation of the Education and Training Patterns policy. Recently, it has an effect on Public Services in the Government of Kerinci Regency and tcount is 1.711 with a significance of 0.443 (sig> 5%), which means that leadership has a negative effect on public services in the Kerinci Regency Government. The conclusion of this research is that the implementation of the new pattern of education and training policies has a positive effect on public services and leadership has a negative effect on public services in the Kerinci district government.

Key words: Implementation of New Patterns of Education and Training, Leadership and Public Service policies

ABSTRAK

Dengan Rumusan Masalah Apakah terdapat Implementasi Kebijakan Diklatpim Pola Baru dan Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Pemerintahan Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan dan Seberapa Implementasi Kebijakan Diklatpim Pola Baru dan Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Pemerintahan Kabupaten Kerinci. Penelitian ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif, dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil penelitian dengan menggunakan metode ini diketahui bahwa Implementasi kebijakan Diklatpim Pola Baru berpengaruh positif terhadap Pelayanan Publik dan Kepemimpinan berpengaruh Negatif terhadap Pelayanan Publik di Pemerintahan Kabupaten Kerinci dibuktikan dengan t hitung sebesar 3.453 dengan signifikasi 0,000 (sig > 5%) berarti bahwa Implementasi kebijakan Diklatpim Pola Baru berpengaruh terhadap Pelayanan Publik di Pemerintahan Kabupaten Kerinci dan t hitung sebesar 1.711 dengan signifikasi 0,443 (sig >

5%) berarti Kepemimpinan berpengaruh Negatif terhadap Pelayanan Publik di Pemerintahan Kabupaten Kerinci. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Implementasi kebijakan Diklatpim Pola Baru berpengaruh positif terhadap Pelayanan Publik dan Kepemimpinan berpengaruh Negatif terhadap Pelayanan Publik di Pemerintahan Kabupaten Kerinci.

Kata kunci : Implementasi kebijakan Diklatpim Pola Baru, Kepemimpinan dan Pelayanan Publik

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi publik merupakan organisasi birokrasi pemerintahan yang menerapkan kewenangan dan kekuasaan yang legal (formal) dengan adanya kualitas keahlian dalam pola struktur yang hirarkis. Organisasi di Indonesia, dalam hal ini institusi pemerintah identik dengan suatu organisasi yang besar tetapi lambat. Organisasi publik sering dilihat sebagai instansi pemerintah atau birokrasi pemerintah, harapan masyarakat menjadi sangat besar kepada organisasi publik. Keberhasilan suatu organisasi publik dapat terlihat dari kinerja aparaturnya.

Pelayanan publik merupakan segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa dan atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan publik.

Pelayanan publik sebagai salah satu fungsi utama pemerintah adalah sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat atas pengadaan jasa yang diperlukan masyarakat. Pemenuhan kepentingan dan kebutuhan masyarakat sangat menentukan bagi kelangsungan dan tegaknya sistem pemerintahan. Disadari bahwa kondisi aparatur negara masih dihadapkan pada sistem manajemen pemerintahan yang belum efisien dan lemah yang antara lain menghasilkan kualitas pelayanan publik yang rendah dan terjadi berbagai praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mengakibatkan inefisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Upaya perbaikan dan peningkatan kinerja aparatur, diharapkan dapat mewujudkan pelayanan yang cepat, murah, mudah, berkeadilan, berkepastian hukum, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perkembangan dinamika masyarakat.

Sosialisasi pelaksanaan Diklatpim IV pola barusesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 tentang pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan selanjutnya disebut diklatpim merupakan diklat yang diselenggarakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Pola baru yang dimaksud adalah penyelenggaraan diklatpim tersebut dengan tata cara yang berbeda dengan diklatpim sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada 1) syarat kepesertaan, 2) durasi waktu, 3) tata cara pelaksanaan, 4) peran pimpinan peserta, 5) substansi materi, 6) Hasil dan produk akhir, dan beberapa hal lain.

Diklatpim IV Pola Baru diselenggarakan oleh pejabat struktural dan pejabat fungsional umum yang bertugas pada Lembaga Diklat. Sedangkan yang menjadi peserta dalam Diklatpim IV Pola Baru ini harus memenuhi beberapa persyaratan diantaranya: (1) Memiliki potensi untuk dikembangkan yang dibuktikan dengan dokumen yang sesuai; (2) Telah memiliki kompetensi teknis sesuai dengan bidang jabatan struktural yang akan diduduki, dibuktikan dengan dokumen yang sesuai; (3) Pangkat/golongan minimal Penata Muda Tingkat I (III/b) atau yang disetarakan; (4) Mampu berkomunikasi dengan Bahasa Inggris yang dibuktikan dengan sertifikat *Educational Testing Service, Test of English for International*

Communication (ETS TOEIC) dengan skor minimal 450, TOEFL ITP paper based test dengan score minimal 400 atau Lembaga Administrasi Negara *English Communication Skills for Civil Service Test* (LAN ECSCS test) dengan skor minimal 50; dan (5) Bagi peserta yang belum menduduki jabatan struktural eselon IV namun telah memenuhi persyaratan diatas, dapat direkomendasikan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) instansi untuk menduduki jabatan struktural eselon IV tertentu dan diberikan rekomendasi untuk melakukan perubahan pada unit eselon IV tersebut.

Selain faktor implementasi Diklatpim IV Pola Baru, upaya peningkatan kualitas pelayanan publik organisasi pemerintahan di tingkat pusat maupun daerah, dipengaruhi oleh faktor kompetensi pejabat di level lower manager yang merupakan manajer terdepan dalam pelayanan. Sejumlah kompetensi dibutuhkan dalam rangka penataan kegiatan pelayanan di unit kerja yang dipimpinnya. Salah satu kompetensi yang menjadi tuntutan dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan publik adalah adanya kompetensi kepemimpinan sebagaimana konsep yang dikemukakan oleh Setiawan dkk (2015:31) yakni konsep Kompetensi Kepemimpinan yang mengakomodir nilai-nilai kepemimpinan yang diinternalisasi sebagai sebuah kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon IV sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Kerinci.

Dengan demikian peningkatan kualitas pelayanan publik sebagai masalah utama dalam penelitian ini, dibahas pada dua aspek yakni:

1. Implementasi Kebijakan Diklatpim IV Pola Baru, dalam hal ini kebijakan Diklatpim IV Pola Baru sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 dan Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklatpim IV. Sebagai bentuk kebijakan publik, implementasi Peraturan Kepala LAN ini akan menjadi sia-sia jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, dengan demikian efektifitas implementasi Diklatpim Pola Baru ini mutlak diperlukan sehingga Peraturan Kepala LAN ini dapat dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan itu sendiri. Oleh karena itu teori dari variabel ini diadopsi dari teori implementasi kebijakan model YK (Kadji, 2015:66) atau disebut juga model MSNApproach, mengemukakan tiga pendekatan yakni:

1. (1) Pendekatan Mentalitas;
2. (2) Pendekatan System; dan
3. (3) Pendekatan Networking.

Dari ketiga dimensi ini kemudian diturunkan menjadi 17 indikator meliputi: saling menghargai, disiplin, integritas, keberanian bertindak, tanggung jawab, transparan, mudah dilaksanakan, kepuasan pelanggan, sistem kerja, interaksi, hubungan harmonis, kesetaraan, dukungan pimpinan, pengembangan SDM, dukungan dana, saling membutuhkan, dan saling menguntungkan.

2. Kompetensi Kepemimpinan, dalam hal ini Kompetensi Kepemimpinan Pejabat Eselon IV di Pemerintah Kabupaten Kerinci sebagai bentuk kompetensi yang diperlukan dari pemimpin di era globalisasi ini yang bersinergi dengan nilai-nilai kearifan lokal. Kompetensi kepemimpinan tersebut khususnya bagi pemimpin level low manager (Pejabat Struktural Eselon IV) sebagai pejabat ujung tombak pelayanan publik diwujudkan dengan kemampuannya dalam memimpin perubahan di unit kerjanya menuju pelayanan yang lebih baik.

Berdasarkan penelusuran kompetensi kepemimpinan berbasis pendekatan kearifan lokal di Daerah Kabupaten Kerinci, didapati sebuah model pendekatan kompetensi kepemimpinan sebagai prasyarat-prasyarat kepemimpinan yang ideal menurut nilai-nilai lokal di daerah Kabupaten Kerinci (Botutihe dan Daulima, 2005:45).

Oleh karena itu peneliti menginternalisasikan nilai-nilai dari karakteristik kepemimpinan ke dalam kompetensi operasional pejabat level eselon IV sehingga diperoleh lima karakteristik kompetensi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Membangun Karakter,
2. Kemampuan Perencanaan,
3. Kolaborator,
4. Inovator, dan
5. Menggali Potensi.

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik sebagai masalah utama yang akan dibahas melalui Implementasi Kebijakan Diklatpim IV Pola Baru dan Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan, yang tentunya akan dibuktikan melalui aktivitas penelitian Namun dalam fenomena yang peneliti temui dalam observasi awal adalah :

1. Dalam pelaksanaan pemilihan pejabat masih banyak pejabat yang kurang paham tentang pentingnya pelayanan publik.
2. Dalam pemilihan pejabat eselon IV masih banyak ditemui praktik jual beli jabatan di Kabupaten Kerinci sehingga sangat berdampak terhadap pelayanan publik.
3. Faktor politik juga mempengaruhi dalam pemilihan pejabat sehingga banyak pejabat eselon IV yang tidak kompeten di bidangnya terutama yang berhubungan dengan pelayanan publik.
4. Banyak ditemui pejabat yang benar-benar belum paham tentang pentingnya pelayanan bagi masyarakat umum sehingga pentingnya pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) namun setelah di laksanakan diklatpim pola baru ini masih ada ditemui pejabat yang tidak terlalu memperdulikan betapa pentingnya pelayanan bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Implementasi Kebijakan Diklatpim Pola Baru Dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Pemerintah Kabupaten Kerinci".

II. METODE PENELITIAN

2.1. Sejarah Berdirinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Daerah Kabupaten Kerinci merupakan satu satunya kantor BKPSDM milik pemerintahan daerah kabupaten kerinci yang pada awalnya bernama kantor BKD kabupaten kerinci yang kemudian pada tanggal 1 januari 2017 beralih nama menjadi BKPSDM yang di kepalai oleh bapak Drs.SAHRIL HAYADI, M.Si mengingat BKPSDM kabupaten kerinci merupakan salah satu instansi milik pemerintah daerah, maka untuk menyokong kemajuan BKPSDM Kabupaten kerinci, telah mencoba menerapkan manajemen perubahan sehingga saat ini telah menampilkan peningkatan yang signifikan, baik dalam hal pelayanan maupun dalam penampilan.

2.2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia

2.2.1. Visi

Mewujudkan kualitas manajemen kepegawaian melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur dalam upaya mendukung penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik.

2.2.2. Misi

1. Merumuskan kebijakan pengembangan Kepegawaian Daerah
2. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan Profesionalisme Pnsd
3. Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Kerinci

4. Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Kerinci
5. Membangun dan mengembangkan sistem informasi dan manajemen Kepegawaian Negeri Sipil Daerah Kabupaten Kerinci

2.3 Tugas, Pokok, dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan ketatausahaan Badan.

Sedangkan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Kabupaten Kerinci adalah :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.4 Diklatpim Pola Baru

Berikut daftar nama pegawai negeri sipil yang melaksanakan diklatpim pola baru dari tahun 2017 sampai tahun 2019 dapat di lihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2

Nama-Nama Pegawai Yang Melaksanakan Diklatpim Pola Baru

No	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Drs. Noviar Zen. Apt, MM	Pembina Utama Muda/IV/c	Kepala Dinas PMPTSP dan Naker
2	Radium Halis, S.Pi, M.Si	Pembina Tk.I/IV/b	Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
3	Drs. Juanda Sasmita	Pembina Utama Muda/IV/c	Kepala Dinas Sosial
4	Darifus, SE	Pembina Utama Muda/IV/c	Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah
5	Dr. Yannizar, SE, M.Si	Pembina Utama Muda/IV/c	Keapala badan PP-litbang Daerah
6	Drs. Sahril Hayadi, M.Si	Pembina Tk.I/IV/b	Kepala BKPSDM
7	Indra Gunawan, S.Sos	Pembina/IV/a	Sekretaris dinas perkebunan dan perternakan
8	Edi Ruslan, S.Sos	Pembina/IV/a	Camat kayu aro
9	Hermudin, S.Pd, M.Si	Pembina/IV/a	Kabid Disiplin BKPSDM
10	Drs. Pardinas Rusel	Penata/III/c	Kabid trantib Linmas Satpol PP
11	Nezif Ediyanto, Se	Pembina/IV/a	Camat Gunung Tujuh
12	Yusniman Hawary, SE	Penata/III/c	Kepala Seksi Keuangan Desa kecamatan air hangat timur
13	Adrizal, S.Pd	Penata/III/c	Kasi Trantib Dinas Stpol PP
14	Frantos Riadi, SE, MM	Penata Muda Tk.I/III/b	Kasi Pupuk dinas tanaman dan pangan
15	Awang Sujadi, S.Ag	Penata/III/c	Kasi Perlindungan Sosial
16	Efrawadi, SP, M.Si	Pembina/IV/a	Kepala Dinas Perternakan
17	Drs. Julizarman	Pembina Tk.I/IV/b	Kelapa Dinas Perhubungan
18	Ir.H. Letmi Hendri	Pembina Tk.I/IV/b	Kepala dins perindustrian
19	Juanda, S.Pd, MM	Pembina Tk.I/IV/b	Kepala Badan ketahanan pangan
20	Jasman	Penata Tingkat I/III/d	Kabid Penyehatan Dinas Kesehatan

21	Budi Arianto, SE, M.Si	Penata Tingkat I/III/d	Kabid Sosial Budaya Bappeda
22	Dede Setiawan, S.Kom, M.Si	Penata Tingkat I/III/d	Kasubbag Program KPU
23	Yanti Priyantina, SE	Penata Tingkat I/III/d	Kabid Penataan Umum di Badan Penanaman Modal
24	Drs. H. Halawi	Pembina/IV/a	Sekretaris Dinas Pendidikan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Interpretasi Data

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan Juli 2020 dengan kuisioner dan mengambil data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara yang sudah melaksanakan diklatpim, dimana total jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 24 orang. Rincian penyebaran dan pengambilan kuisioner dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Penyebaran dan pengambilan kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner disebar	24	100%
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	24	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi/cacat	-	-
4	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	-	-
5	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	24	100%

Sumber : Data Primer diolah 2020

3.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

3.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas menurut Ghazali (2016; 52) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df). Apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,404$ pada $n=24$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Ghazali, 2016; 53).

Hasil Pengujian validitas variable Pengaruh Diklatpim Pola Baru dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Diklatpim Pola Baru

No	Butir Instrumen	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1		<u>Disiplin</u>			
1	X1.1	Pertanyaan 1	0,648	0,404	Valid
2	X1.2	Pertanyaan 2	0,609	0,404	Valid
2		<u>Integritas</u>			
3	X1.3	Pertanyaan 3	0,472	0,404	Valid
4	X1.4	Pertanyaan 4	0,601	0,404	Valid
3		<u>Tanggung Jawab</u>			
5	X1.5	Pertanyaan 5	0,439	0,404	Valid
6	X1.6	Pertanyaan 6	0,527	0,404	Valid

Sumber Data : Hasil Analisis data SPSS 25, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel diklatpim pola baru yang memiliki 3 indikator dengan 6 pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik (rhitung > rtabel) atau lebih besar dari 0,404 (pada df = 24), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan Variabel diklatpim pola baru adalah valid.

Hasil Pengujian validitas variable Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1		<u>Mematuhi Kode Etik</u>			
1	X2.1	Pertanyaan 1	0,704	0,404	Valid
2	X2.2	Pertanyaan 2	0,513	0,404	Valid
2		<u>Taat norma</u>			
3	X2.3	Pertanyaan 3	0,591	0,404	Valid
4	X2.4	Pertanyaan 4	0,484	0,404	Valid
3		<u>Inspiratori</u>			
5	X2.5	Pertanyaan 5	0,461	0,404	Valid
6	X2.6	Pertanyaan 6	0,598	0,404	Valid

Sumber Data : Hasil Analisis data SPSS 25, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Kepemimpinan yang memiliki 3 indikator dengan 6 pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik (rhitung > rtabel) atau lebih besar dari 0,404 (pada df = 24), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Kepemimpinan adalah valid.

Hasil Pengujian validitas pelayanan publik berwujud dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji validitas Variabel Pelayanan Publik

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1		<u>Berwujud</u>			
1	X2.1	Pertanyaan 1	0,473	0,404	Valid
2	X2.2	Pertanyaan 2	0,724	0,404	Valid
2		<u>Kehandalan</u>			
3	X2.3	Pertanyaan 3	0,490	0,404	Valid
4	X2.4	Pertanyaan 4	0,550	0,404	Valid
3		<u>Ketanggapan</u>			
5	X2.5	Pertanyaan 5	0,656	0,404	Valid
6	X2.6	Pertanyaan 6	0,445	0,404	Valid

Sumber Data : Hasil Analisis data SPSS 25, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel pelayanan publik yang memiliki 3 indikator dengan 6 pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik (rhitung > rtabel) atau lebih besar dari 0,404 (pada df = 24), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Ketanggapan adalah valid.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016; 48).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kepercayaan minimal yang diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima. Uji reliabilitas instrumen penelitian dengan melihat korelasi koefisien cronbach alfa untuk semua kuesioner

dari setiap variabel. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alfa > 0,60 (Nunnally; 1994 dalam Ghazali, 2016; 48).

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat ditampilkan dalam Tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Diklatpim Pola Baru	0,636	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,643	Reliabel
3	Pelayanan Publik	0,656	Reliabel

Sumber Data : Hasil Analisis data SPSS 25, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan Program SPSS Versi 25. Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada tabel 3.6 dibawah ini.

Tabel 3.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.073	2.899		-.025	.980	
	Diklatpim Pola Baru	.769	.223	.661	3.453	.002	.343
	Kepemimpinan	.184	.235	.150	.782	.443	.479

a. Dependent Variable: Pelayanan Publik

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,073 dan koefisien $b_1 = 0,769$ dan $b_2 = 0,184$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b_1, b_2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,073 + 0,769 X_1 + 0,184 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = 4,073 merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 memiliki nilai (0) Maka nilai variable terikat sebesar 4,073.
- $b_1 = 0,769$ merupakan nilai koefisien Diklatpim Pola Baru (X_1) dan bernilai Positif. Hal ini mengandung arti bahwa jika Diklatpim Pola Baru (X_1) dinaikkan satu satuan maka Pelayanan Publik (Y) akan naik sebesar 0,769. Artinya variable Diklatpim Pola Baru berpengaruh positif terhadap Pelayanan Publik.
- $b_2 = 0,184$ merupakan nilai koefisien Kepemimpinan (X_2) dan bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa jika Kepemimpinan (X_2) dinaikkan satu satuan maka pelayanan publik (Y) akan naik sebesar 0,184. Artinya variable kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pelayanan publik.

3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2005). Nilai (R^2) yang semakin mendekati 1, berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen. Koefisien determinansi determinasi yang digunakan adalah nilai *R Square*.

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.558	1.368

a. Predictors: (Constant), Diklatpim Pola Baru, Kepemimpinan

Dari tabel koefisien determinasi diatas menunjukkan besarnya (R^2) adalah 0,596 (adanya pengaruh dari koefisien korelasi 0,772) hal ini berarti 59,6% variasi Pelayanan Publik dapat dijelaskan oleh variasi ke 2 variable independen, yaitu Diklatpim Pola Baru (X1) dan Kepemimpinan (X2), Sedangkan sisanya sebesar 40,4% (100%-59,6%) di pegaruhi variable lain yang tidak diteliti. Karena nilai *R Square* diatas 5% atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat di simpulkan bahwa kemampuan variable-variabel independen telah mampu mewakili dalam menjelaskan variasi variable.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8 Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.034	2	29.017	15.505	.000 ^b
	Residual	39.300	21	1.871		
	Total	97.333	23			

a. Dependent Variable: Pelayanan Publik

b. Predictors: (Constant), Diklatpim Pola Baru, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 3.8 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 15,505 dan f tabel sebesar 3,42 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu f hitung > f tabel (15.505>3,42) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa “Diklatpim Pola Baru dan Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif terhadap Pelayanan Publik.

3.5.2 Secara Parsial (Uji T)

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independennya tetep/dikendalikan.

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.9 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.073	2.899		-.025	.980	
	Diklatpim Pola Baru	.769	.223	.661	3.453	.002	.343
	Kepemimpinan	.184	.235	.150	.782	.443	.479

a. Dependent Variable: Pelayanan Publik

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Diklatpim Pola Baru

Nilai t hitung untuk variable ini sebesar 3.453. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.711. Dan didapat nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi lebih kecil dari

- nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,00 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Diklatpim Pola Baru (X1) mempunyai nilai t hitung yakni 3.453 dengan t tabel 1.711. Jadi t hitung $>$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Diklatpim Pola Baru memiliki pengaruh signifikan terhadap Pelayanan Publik (Y).
2. Nilai t hitung untuk variable ini sebesar 0.782. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.711. Dan didapat nilai signifikansi 0,443. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,443 > 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai t hitung yakni 0.782 dengan t tabel 1.711. Jadi t hitung $<$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Pelayanan Publik (Y).
 3. Besar Pengaruh Implementasi Kebijakan Diklatpim Pola Baru Terhadap Kualitas Pelayanan adalah $KD = 0.343 \times 100\% = 34,3\%$ Jadi besar pengaruh implementasi kebijakan diklatpim pola baru terhadap kualitas pelayanan sebesar 34,3% dan sisanya 64,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti
 4. Besar Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan adalah $KD = 0.479 \times 100\% = 47,9\%$ Jadi besar pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan sebesar 47,9% dan sisanya 53,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

IV. SIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Diklatpim Pola Baru dan Kepemimpinan terhadap Pelayanan Publik pegawai di Pemerintah Kabupaten Kerinci sebagai berikut :

1. Diklatpim Pola Baru (X1) berpengaruh positif terhadap Pelayanan Publik (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,769. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005. Dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3.453 > 1.711$). Jadi hal ini berarti Diklatpim Pola Baru berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan Publik.
2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh Positif terhadap Pelayanan Publik (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,184. Nilai signifikansi sebesar 0,443 lebih besar dari nilai probabilitas 0,005. Dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($0.782 < 1.711$). jadi hal ini berarti Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan Publik.
3. Besar Pengaruh Implementasi Kebijakan Diklatpim Pola Baru Terhadap Kualitas Pelayanan adalah $KD = 0.343 \times 100\% = 34,3\%$ Jadi besar pengaruh implementasi kebijakan diklatpim pola baru terhadap kualitas pelayanan sebesar 34,3% dan sisanya 64,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti
4. Besar Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan adalah $KD = 0.479 \times 100\% = 47,9\%$ Jadi besar pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan sebesar 47,9% dan sisanya 53,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
5. Diklatpim Pola Baru dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Pelayanan Publik hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 15.505 dan f table sebesar 3.42 dengan signifikansi sebesar 0,000.
6. Adapun variable yang dominan mempengaruhi variable Y adalah Diklatpim Pola Baru (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,769.
7. Untuk nilai R Square sebesar 0,596 jika di persenkan maka akan menjadi 59,6% artinya variable independent berpengaruh sebesar 59,6% terhadap Pelayanan Publik dan sisanya sebesar 40,4% di pengaruhi oleh variable lain di luar penelitian.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama dan paling utama dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang mengambil judul “Pengaruh Implementasi Kebijakan Diklatpim Pola Baru dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Pemerintah Kabupaten Kerinci”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ayah dan Ibunda tercinta yang selalu mendo'akan dan memberi semangat yang tiada tara dalam menyelesaikan perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh.
2. Bapak Murlinus, S.H., M.H selaku Ketua STIA-NUSA Sungai Penuh.
3. Ade Nurma Jaya Putra, S.Sos., M.A.P dan Ibu Megawati, S.Pd., M.Pd selaku dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis hingga tersusunnya skripsi ini, semoga pengetahuan dan ilmu yang diberikan selama ini bermanfaat dan berkah.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pembelajaran yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh.
5. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh yang telah memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan yang telah sabar dalam melayani penulis dalam mengumpulkan buku-buku yang berkenaan dengan penulisan skripsi.
7. Istri dan Anak yang tercinta, takkan pernah lupa semua pengorbanan dan jerih payah yang engkau berikan untukku agar dapat menggapai cita-cita dan semangat serta do'a yang kau lantunkan untukku sehingga kudapat raih kesuksesan ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan sumbangsih kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Dan semua pihak yang telah ikut membantu penulis baik berupa moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat terwujud.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Botutihe, Medi. 2006 : *Sifat dan Perilaku Pemimpin Berdasarkan Nilai Lokal Gorontalo. Gorontalo* : Pustaka Gorontalo.
- Botutihe, Medi. Dan Daulima, Farha. 2005. *Pedoman Tata Upacara Adat Gorontalo*. Jakarta : Media Otda
- Hardiyansah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Gaya media
- Hasan. (2014). *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. CAPS. Yogyakarta
- Ibrahim, Irfan, 2018. *Implementasi Kebijakan Diklatpim IV Pola Baru Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Pemerintah Provinsi Gorontalo*. Jurnal. Ilmu Administrasi STIA LAN Bandung Ibrahim, Irfan, 2018. *Implementasi Kebijakan* Volume XV Nomor 2 Desember 2018. p242-260.
- Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi Implementasi Kebijakan Publik*. Gorontalo: UNG Press

- Setiawan, dkk. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Bekasi. Proceeding Seminar Psikologi dan Kemanusiaan. Malang : Psychology Forum UMM,
- Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2006). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklatpim IV.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklatpim IV.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 101 Tahun 2000. Tentang. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan.
- PERKALAN Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah.