

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI PUSKESMAS BREBES

Rodi^{1*}, Dewi Sulistyoningrum², Ikli Marita³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes

Email contributor: irodabah@gmail.com

Abstract

Latar Belakang: Sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut kesiapan, jumlah pendidikan, profesionalisme, dan Pengelolaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Brebes **Metode:** Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, untuk menganalisis pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 73 pegawai UPDT Puskesmas Brebes, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi dengan metode analisis regresi linear sederhana. **Hasil:** Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 2,377 > t_{tabel} 1,992$, uji Sig. $0,010 < probabilitas 0,05$, dan hasil koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa total pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sebesar 5.2%. Pengaruh positif. **Kesimpulan:** Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Di Di UPTD Puskesmas Brebes. Perlunya Pengembangan Sumber Daya Masnusia agar pegawai lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Puskesmas

Background: Human resources are one of the sharpest highlights in the implementation of government readiness, the amount of education, professionalism, and Management. This study aims to determine the effect of Human Resource Development on Employee Performance at the Brebes Health Center UPTD Method: This type of research is explanatory research, aimed at analyzing the influence between the Human Resource Development variable and the Employee Performance variable (Y) using a quantitative approach. The sample consisted of 73 employees of the UPDT Puskesmas Brebes. Data collection techniques used questionnaires and documentation, with analysis conducted using simple linear regression. Results: Based on the t-test results, the calculated t-value was $2.377 > t\text{-table } 1.992$, Sig. test $0.010 < probability 0.05$, and the coefficient of determination (R Square) showed that the total influence of the Human Resource Development variable on Employee Performance was 5.2%, indicating a positive effect. Conclusion: There is a positive and significant influence between the Human Resource Development variable and Employee Performance at the UPTD Puskesmas Brebes. Human Resource Development is necessary to motivate employees to work better in carrying out their duties.

Keywords: Human Resource Development, Employee Performance, Community Health Center

PENDAHULUAN

Berdasarkan data BPS, angkatan kerja di Indonesia sebanyak 144,01 juta jiwa pada Februari 2022.(Al Istiqomah, 2016) Maka dapat disimpulkan tingkat partisipasi angkatan kerja mencapai 69,06% pada periode tersebut. Pengembangan dan perkembangan Sumber Daya Manusia sejauh ini baik yang bekerja disektor publik maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar tetap terus terjadi peningkatan kualitas SDM di setiap sektornya. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional.(Andi Kafrawi Jafar, 2018)

Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal.(Sabrina, 2019) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk

bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.(Kandela, 2019) Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang ditujukan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.(Sabrina, 2019)

Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut kesiapan, jumlah pendidikan, dan profesionalisme, Pengelolaan. Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutment dan seleksi yang tepat.(Kairupan, 2021)

Menurut hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan di 9 puskesmas yang tergabung dalam 3 kecamatan brebes, jatibarang, dan wanasari didapatkan bahwa hampir semua mengeluhkan terkait dengan upah minimum setempat atau gaji yang

didapatkan selama ini. Menurut hasil pendahuluan juga didapatkan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan berusaha berkinerja dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah di UPTD Puskesmas Brebes.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal, artinya mengkaji hubungan sebab akibat antara variable yang mempengaruhi, dan yang dipengaruhi. (Sugiyono, 2017) Populasi dalam penelitian ini adalah 37 Puskesmas meliputi Puskesmas Kaligangsa, Puskesmas Kalimati, Puskesmas Jatibarang, Puskesmas Klikiran, Puskesmas Wanasari, Puskesmas Sidamulya, Puskesmas Pemaron, Puskesmas Jagalampeni yang termasuk dalam 3 Kecamatan Brebes, Jatibarang, Wanasari yakni sebanyak 300 responden. sampling. Sampling yang digunakan adalah minimal proporsi biominal sebanyak 73 responden. Kriteria Inklusi: Seluruh pegawai ASN di Puskesmas Brebes, Kriteria Eksklusi: pegawai yang tidak mengisi persetujuan responden.

HASIL

Tabel 4. 1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin, umur, Pendidikan, Golongan.

No	Karakteristik	Jumlah	Persen
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	40	54.8
	Perempuan	33	45.2
2	Umur		
	26-45 Tahun	31	42.5
	46-65 Tahun	35	47.9
	<66 Tahun)	7	9.6
3	Pendidikan Terakhir		
	Tamat SMP	1	1.4
	Tamat SMA	33	45.2
	Tamat D3	21	28.8
	S1	15	20.5
	S2	1	1.4
4	Golongan		
	I/A – I/D	1	1.4
	II/A – II/D	16	21.9
	III/A – III/D	51	69.9
	IVA/D – IV/D	5	6.8
	Jumlah Total	73	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui identitas responden dalam hal jenis kelamin, bahwa laki-laki sebanyak 40 orang (54,8%) dan perempuan 33 orang (45,2%), usia responden dari usia 26-45 tahun sebanyak 31 orang (42.5%), usia dari 46-65 Tahun tahun sebanyak 35 orang (47.9%), jumlah responden yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang (1,4%), yang berpendidikan SMA sebanyak 33 orang (45.2), yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) sebanyak 21 orang (28.8%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 15 orang (20.5%), yang memiliki golongan I/A – I/D sebanyak 1 orang (1,4%), golongan II/A – II/D sebanyak 16 orang (21.9%), golongan III/A – III/D sebanyak 61 orang (59,1%), dan yang memiliki golongan IVA/D – IV/D sebanyak 5 orang (6.8%).

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Beta	T hitung	Sing	Ket
Peng SDM	19.402	2,377	0.10	Positif
Ad R Square	0.52			

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai thitung sebesar 2,377. Karena nilai thitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai ttabel. Karena nilai thitung sebesar $2,377 > \text{ttabel } 1,992$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap kinerja Pegawai (Y)”. nilai R Square sebesar 0.52. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5.2 % sedangkan sisanya 5.8 % dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Di UPTD Puskesmas Brebes ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset

organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.(Simon, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Bukit (2017), yaitu: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.(Bukit, Malusa and Rahmat, 2017)

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.(Simon, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian,

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai thitung sebesar $2,377 > t_{tabel} 1,992$ dan juga secara signifikansi diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,010 < probabilitas 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.(Findarti, 2018) dan hasil penelitian oleh yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.(Nur Selviana, 2018)

Dilihat dari koefisien determinasi (R^2), Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan total pengaruh sebesar 5.2 %. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan SDM seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simamora kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.(Bilson, 2003). Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Brebes. Perlunya Pengembangan Sumber Daya Manusia agar pegawai lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Kafrawi Jafar (2018) ‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa’, *Energies*, 6(1), pp. 1–8.
- Bilson, S. (2003) *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Edited by Jakarta. Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Bukit, B., Malusa, T. and Rahmat, A. (2017) *Pengembangan Sumber Daya*

Manusia, Zahir Publishing.
Yogyakarta.

- Findarti, F.R. (2018) 'Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur', *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), pp. 937–946.
- Al Istiqomah (2016) 'Pemetaan tingkat partisipasi angkatan kerja (tpak), tingkat kesempatan kerja dan tingkat pengangguran provinsi jawa tengah tahun 2014', *Universitas Negeri Malang*, (April 2016), p. 19.
- Kairupan, D. (2021) *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*, News.Ge. Penerbit Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Kandela, S.K. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Patra Comfort Bandung', *Skripsi*, pp. 1–124.
- Nur Selviana (2018) 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar', *New England Journal of Medicine*, 372(2), pp. 2499–2508.
- Sabrina, L. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi', pp. 1–7.
- Simon, J. (2021) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kompetensi, Bea dan Cukai', pp. 22–35.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.