



PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS YENANAS DISTRIK BATANTA SELATAN KABUPATEN RAJA AMPAT

Universitas Nani Bili Nusantara

Alfons Sawoy, Hendry Jerry Jantje, Ronald Salomena

Email: sawoyalfons73@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuisioner, studi pustaka dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji *validitas data*, *Uji Reliabilitas (Test of Reliabilitas)*, uji *t –test (parsial)*, *uji koefisien determinasi (r^2)* dan *Analisa Regresi Linier Sederhana*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif (7,837) dan signifikan (0,020) terhadap Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the influence of human resource development on employee performance at the Yenanas Community Health Center, South Batanta District, Raja Ampat Regency. The method used in this research is a quantitative research method to measure the influence of human resource development on employee performance at the Yenanas Community Health Center, South Batanta District, Raja Ampat Regency. Data collection in this research was carried out through observation, questionnaires, literature study and documentation. The data analysis techniques used are data validity test, Reliability Test (Test of Reliability), t-test (partial), coefficient of determination test (r^2) and Simple Linear Regression Analysis. The results of this research show that the Human Resource Development variable has a positive (7.837) and significant (0.020) effect on employee performance or it can be said that Human Resource Development has a positive on employee performance at the Yenanas Community Health Center, South Batanta District, Raja Ampat Regency.

Keywords: Human Resources Development and Employee Performance



1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat beker secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan Masyarakat, mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Fattah, Hussein, 2017: 67).Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit dan puskesmas yang berhubungan langsung dengan pasien, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kinerja pegawai di rumah sakit dan puskesmas. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat.

Puskesmas Yenanas adalah salah satu unit Puskesmas yang berada di Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat membutuhkan cukup banyak orang dengan berbagai keterampilan dan orang yang kompeten untuk melaksanakan misi puskesmas dan memenuhi kebutuhan pasien. Pemimpin Puskesmas bekerja sama untuk mengetahui jumlah dan jenis staff yang dibutuhkan berdasarkan rekomendasi dari unit kerja dan direktur pelayanan. Puskesmas harus memberikan kesempatan bagi staf untuk belajar dan mengembangkan kepribadian dan profesionalitasnya. Dimana kesempatan pembelajaran lain harus ditawarkan kepada staff terutama dari staf medis dan perawat, sebab mereka terlibat dalam proses asuhan klinis dan bekerja langsung dengan pasien.



2. KAJIAN TEORI

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:12) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungannya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan jangka panjang dan strategis (Sedarmayanti, 2010:37).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

1. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihanx

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2004:229) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Untuk meningkatkan kuantitas output
- b. Untuk meningkatkan kualitas output
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e. Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

Sedangkan menurut Ambar, Teguh dan Rosidah, 2011:134) tujuan utama pengembangan sumber daya manusia itu adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing-masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan insani, akuntabilitas, semangat korps, dan karier.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku



yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001: 89), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Arifin (2012:75) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk -enunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Mathis dan Jackson (2006:42) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan olehkaryawan. Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008:7) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Noe (2006:35) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Boudreau dan Milkovich (2003:17) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

.Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009:11), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya



misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2017:56) menyatakan bahwa ada tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik psikologis. Lebih lanjut lagi, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2017:12) menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*job Involvement*) dan kepuasan kerja masuk dalam karakteristik individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2012:11). Untuk mengukur pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini, data yang disajikan menggunakan tabel frekuensi dan skoring yang kemudian akan diinterpretasikan. Adapun penyajian data berisikan data identitas responden, beserta data variabel penelitian. Penyajian data mengenai identitas responden adalah untuk mengetahui spesifikasi (ciri-ciri khusus) yang dimiliki oleh responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan, dan lama bekerja. Sedangkan penyajian data variabel penelitian adalah untuk menjawab permasalahan penelitian.

Analisis identitas karakteristik responden dilakukan dalam bentuk deskripsi statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 33 pegawai yang ditetapkan sebagai responden di Kantor Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat



Distribusi Frekwensi Jawaban Responden

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X)

Hasil jawaban dari 33 responden untuk variabel pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 6 pertanyaan. Dari jawaban responden tersebut kemudian akan dihitung dan didistribusikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi jawaban responden sebagai berikut ini:

Tabel 1 . Jawaban Responden terhadap Variabel Pengembangan SDM

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Total
1	Organisasi biasanya melaksanakan sosialisasi dan pelatihan kepada pegawai sebelum melaksanakan tugas pokok	0	0	6 18,2%	20 60,6%	7 21,2%	33 100%
2	Setelah diadakan pelatihan atau sosialisasi oleh organisasi, kemampuan pegawai mengalami peningkatan	0	0	0	26 78,8%	7 21,2%	33 100%
3	Petugas yang dipilih oleh organisasi untuk melaksanakan sosialisasi dan pelatihan, menguasai materi pelatihan dengan baik	0	0	0	26 78,8%	7 21,2%	33 100%
4	Materi pelatihan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan bagi masyarakat	0	0	0	25 75,8%	8 24,2%	33 100%
5	Materi pelatihan mudah dipahami oleh pegawai	0	0	8 24,2%	19 57,6%	6 18,2%	33 100%
6	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai	0	0	0	21 63,6%	12 36,4%	33 100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas pada pernyataan pertama yaitu “Organisasi biasanya melaksanakan sosialisasi dan pelatihan kepada pegawai sebelum melaksanakan tugas pokok”. Terhadap pertanyaan tersebut sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 18,2% mengatakan netral, sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 60,6% mengatakan setuju dan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 21,2%



mengatakan sangat setuju. pada pernyataan kedua yaitu “Setelah diadakan pelatihan atau sosialisasi oleh organisasi, kemampuan pegawai mengalami peningkatan”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 78,8% mengatakan setuju dan sisanya sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 21,2% mengatakan sangat setuju. Pada pernyataan ketiga yaitu “petugas yang dipilih oleh organisasi untuk melaksanakan sosialisasi dan pelatihan, menguasai materi pelatihan dengan baik”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 26 orang responden dengan persentase sebesar 78,8% mengatakan setuju dan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 21,2% mengatakan sangat setuju. Pada pernyataan keempat yaitu “materi pelatihan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan bagi masyarakat”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 25 orang responden dengan persentase sebesar 75,8% mengatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 24,2% mengatakan sangat setuju. Pada pernyataan kelima yaitu “materi pelatihan mudah dipahami oleh pegawai”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 24,2% menyatakan netral, sebanyak 19 orang responden dengan persentase sebesar 57,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 6 orang responden dengan persentase sebesar 18,2% menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan keenam yaitu : ” Metode pelatihan yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 21 orang responden dengan persentase sebesar 63,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 12 orang responden dengan persentase sebesar 36,4% menyatakan sangat setuju.

2. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Hasil jawaban dari 33 responden untuk variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 6 pertanyaan. Dari jawaban responden tersebut kemudian akan dihitung dan didistribusikan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini:

Tabel 2. Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Total
1	Hasil kerja pegawai sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi	0	0	0	25 75,8%	8 24,2%	33 100%
2	Saya berusaha mengeluarkan kemampuan saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	0	8 24,2	20 60,6%	5 15,2%	33 100%
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	0	6 18,2%	20 60,6%	7 21,2%	33 100%
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas kantor secara mandiri tanpa bantuan orang lain atau bersama-sama	0	0	0	26 78,8%	7 21,2%	33 100%



No	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Total
5	Saya selalu berusaha hadir setiap saat untuk melaksanakan pekerjaan yang masih tertunda	0	0	0	26 78,8%	7 21,2%	33 100%
6	Saya memiliki inisiatif sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus diberi tahu	0	0	0	25 75,8%	8 24,2%	33 100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 pada pernyataan pertama “hasil kerja pegawai sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 25 orang responden dengan persentase sebesar 75,8% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 24,2% menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kedua “saya berusaha mengeluarkan kemampuan saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 24,2% menyatakan netral, sebanyak 20 orang responden dengan persentase sebesar 60,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 5 orang responden dengan persentase sebesar 15,2% menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan ketiga “ saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 6 orang responden dengan persentase sebesar 18,2% menyatakan netral, sebanyak 20 orang responden dengan persentase sebesar 60,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 21,2% menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan keempat “saya berusaha menyelesaikan tugas kantor secara mandiri tanpa bantuan orang lain atau bersama-sama”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 26 orang responden dengan persentase sebesar 78,8% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 21,2% menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan kelima “saya selalu berusaha hadir setiap saat untuk melaksanakan pekerjaan yang masih tertunda”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 26 orang responden dengan persentase sebesar 78,8% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 21,2% menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan keenam “saya memiliki inisiatif sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus diberi tahu”. Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 25 orang responden dengan persentase sebesar 75,8% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 24,2% menyatakan sangat setuju.

Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas ini menggunakan korelasi Bivariate Pearson (*Produk Momen Pearson*). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua arah dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Penyelesaiannya dibantu dengan menggunakan program



SPSS V.20.0 for windows. Hasil uji validitas data untuk variabel Pengembangan SDM (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari rangkuman tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X (Pengembangan SDM)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,877	0,344	Valid
2	0,685	0,344	Valid
3	0,685	0,344	Valid
4	0,231	0,344	Valid
5	0,360	0,344	Valid
6	0,309	0,344	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item dari variable Pengembangan SDM (X) tersebut di atas valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,481	0,344	Valid
2	0,594	0,344	Valid
3	0,877	0,344	Valid
4	0,685	0,344	Valid
5	0,685	0,344	Valid
6	0,748	0,344	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item dari variable Kinerja Pegawai (Y) tersebut di atas valid.

Uji Reliabilitas (Test of Reliabilitas)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan kuesioner atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach's* adalah jika nilai *Alpha* lebih besar dari r_{tabel} maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai *Alpha* lebih kecil dari r_{tabel} maka item-



item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliabel* atau tidak konsisten. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	12

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 5, diketahui bahwa nilai Alpha (α) sebesar 0,834 dilihat dari tabel *Reliability Statistics*. Adapun nilai r_{tabel} 0,344. Jadi dapat disimpulkan bahwa $\alpha > r_{hitung}$ yaitu $0,673 > 0,344$, artinya item-item angket/kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y. Berikut output SPSS regresi linear sederhana. Secara umum rumus regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel *Coefficients* berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.737	2.060		4.241	.000
	Pengembangan SDM	.644	.082	.815	7.837	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada bagian Unstandardized Coefficients, diketahui :

a = Angka konstan, nilainya sebesar 8,737

b = Angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,644

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah: $Y = 8.737 + 0,644 X$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:



1. Konstanta sebesar 8,737 menyatakan bahwa jika tidak ada Pengembangan SDM (X) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 8,737.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,644 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% tingkat Pengembangan SDM (X), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,644

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpedoman pada nilai *R Square* atau R^2 yang terdapat pada output SPSS berikut :

Tabel 7 *Output Summery* Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.654	.780

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 7 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,665. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan total pengaruh sebesar 66,5%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan SDM seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut

Uji t-test (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Sebaliknya, jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8 Hasil Uji t-tes (parsial)



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.737	2.060		4.241	.000
	Pengembangan SDM	.644	.082	.815	7.837	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai thitung sebesar 7,837. Karena nilai thitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai t_{tabel} . Adapun rumus dalam mencari t_{tabel} adalah: Nilai $\alpha : 2 = 0,05 : 2 = 0,025$. Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 33 - 2 = 31$

Nilai $0,025 : 31$ kemudian dilihat pada distribusi nilai t_{tabel} , maka didapat nilai t_{tabel} sebesar $0,3440$. Karena nilai t_{hitung} sebesar $7,837 > t_{tabel} 0,3440$ 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)”.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 20.0, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R square.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.654	.780

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 9 memperlihatkan bahwa pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Yenanas tergolong Cukup Kuat, yang dibuktikan dengan koefisien determinasi (r^2). Karena $r^{xy} = 0,815$ maka koefisien determinasi atau R square = $0,665$ atau $65,4\%$. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai sebesar $65,4\%$ dipengaruhi oleh pengembangan SDM pada Puskesmas Yenanas, sedangkan selebihnya yaitu sebesar $34,6\%$ ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti.

**Pembahasan**

Hasil penelitian berdasarkan identitas responden dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa laki-laki sebanyak 9 orang (27,3%) dan perempuan 24 orang (72,7%). Berdasarkan usia diantaranya usia 20-30 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 27,3%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 63,6% dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 9,1%. Berdasarkan pendidikan terakhir maka responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 54,5%, responden yang berpendidikan D-3 berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 33,3% dan responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 12,1%. Berdasarkan status pegawai maka responden yang bertatus pegawai sebagai PNS berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 24,2%, responden yang bertatus pegawai sebagai Nisantara sehat berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 18,2%, responden yang bertatus pegawai sebagai Kontrak Daerah berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 12,1%, dan responden yang bertatus pegawai sebagai sukarela berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 45,5%. Berdasarkan jabatan maka responden yang memiliki jabatan sebagai Perawat (Non Ners) berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 21,2%, responden yang memiliki jabatan sebagai Nutrisionis berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 9,1%, responden yang memiliki jabatan sebagai Bidan Klinis berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 39,4%, responden yang memiliki jabatan sebagai apoteker berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 3%, responden yang memiliki jabatan sebagai kesehatan masyarakat berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 6,1%, responden yang memiliki jabatan sebagai sanitasi lingkungan berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 3%, responden yang memiliki jabatan sebagai pengarsipan berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 3%, responden yang memiliki jabatan sebagai perkarya berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 6,1%. Berdasarkan masa kerja maka responden yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase sebesar 84,8% dan responden yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 15,2%.

Berdasarkan hasil penelitian tabulasi jawaban responden, indikator pendidikan dan pelatihan sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 18,2% mengatakan netral, sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 60,6% mengatakan setuju dan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 21,2% mengatakan sangat setuju. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi pegawai yang terjadi pada kantor Puskesmas Yenanas. Pengembangan tidak bias dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis (LAN dan DEPDIAGRI, 2007). Pada indikator Kemampuan Pegawai meningkat setelah dilakukan sosialisasi maka terhadap pernyataan tersebut sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 78,8% mengatakan setuju dan sisanya sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 21,2% mengatakan sangat setuju. Pada indikator petugas yang dipilih untuk melakukan sosialisasi menguasai materi dengan baik, terhadap pernyataan tersebut sebanyak 26 orang responden dengan persentase sebesar 78,8% mengatakan setuju dan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 21,2% mengatakan sangat setuju. Pada indikator materi sosialisasi sesuai dengan kebutuhan pegawai, Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 25 orang responden dengan persentase sebesar 75,8% mengatakan setuju dan sisanya sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 24,2% mengatakan sangat setuju. Pada indikator materi pelatihan mudah dipahami pegawai, Terhadap pernyataan tersebut sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 24,2% menyatakan netral, sebanyak 19 orang responden dengan persentase sebesar 57,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 6 orang responden dengan persentase sebesar 18,2% menyatakan sangat setuju. Pada indikator metode pelatihan sudah efektif, terhadap pernyataan tersebut sebanyak 21 orang responden dengan persentase sebesar 63,6% menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 12 orang responden dengan persentase sebesar 36,4% menyatakan sangat setuju.



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 (Marwansyah, 2014:9). Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t_{hitung} sebesar $7,837 > t_{tabel} 0,3440$ dan juga secara signifikansi diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,020 < probabilitas 0,05$. 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 Ramadhya Findarti (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Dilihat dari koefisien determinasi (*R Square*), Pengembangan SDM berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan total pengaruh sebesar 65,4%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan SDM seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simamora (2003:45), 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. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif (7,837) dan signifikan (0,020) terhadap Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Yenanas Distrik Batanta Selatan Kabupaten Raja Ampat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor, 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara, (Online), Vol.8, No.1, (<http://www.journal.uny.ac.id>, diakses pada 17 November 2021).
- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta
- BPS Kabupaten Raja Ampat, 2022, *Distrik Batanta Selatan dalam Angka Tahun 2021*, CV. Gifar Putra Mandiri, Sorong.



- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco.* Penerbit : Armico, Bandung
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT, RajaGrafindo. Jakarta
- Chaizi Nasucha, 2004, *Reformasi Administrasi Publik.* Penerbit : PT. Grasindo, Jakarta
- Dessler, G, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1.* PT Indeks. Jakarta.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.* Penerbit : Elmatara, Yogyakarta
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit.* Penerbit: Andi, Yogyakarta
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2017. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan.* Binarupa Aksara, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.*, Badan Penerbit Undip. Semarang,
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jackson, J.H., & Mathis, R.L.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-10).* J. Interface Salemba Empat. Jakarta
- LAN RI 1999, *Tentang Penunjukkan Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lembaga Administrasi*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2016. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. (Jakarta: Salemba Empat)
- Milkovich, G.T dan Boudreau, J.W. 2002. *Human Resource Management*, Thirteenth Edition, Irwin Bokk Team
- Milkovich, G.T dan Boudreau, J.W. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan,* Penerbit : Gunung Agung, Jakarta.
- Noe, Raymond A., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing,* Penerbit : Salemba Empat, Jakarta:
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : Alfabet, Bandung
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Penerbit: Mandar Maju, Jakarta



Sedarmayanti, M.Pd., APU, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit : Mandar Maju, Bandung, 2009

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Penerbit : Alfabeta. Bandung

Suyadi Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Penerbit: BPFE, Yogyakarta

Tyson, Shaun dan Jackson, Tony, 2000. *The essence Of Organizational Behaviour*, Andi. Yogyakarta.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.