

STUDI TENTANG PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS CAKRANEGARA

A Study on The Influence of Human Resources on Employee Performance at Cakranegara Community Health Center

Syafrudin¹, Muhammad Habibullah Aminy², Lale Ajeng Khalifatun Wardani³, Slamet Mardiyanto Rahayu⁴, I Made Putu Sudiarta Hartawan⁵, Syatriawan Perdana Putra⁶, Fathurrahman⁷, Suhartati⁸, Novi Sri Rahmi⁹, Januari Lesmana¹⁰, Isti Dari Sofianti¹¹, Amirudin¹², Abdul Aziz Fatriyawan¹³, Nurfaidah¹⁴, Muhammad Aditya Rachman¹⁵

^{1,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14} Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

^{2,3,4,7} Universitas Islam Al-Azhar, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

¹⁵ Universitas Bima Internasional MFH, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

²Email: habibamin22@gmail.com

³Email: laleajeng26@gmail.com

⁴Email: slamet.mardiyantorahayu84@gmail.com

⁷Email: fathurrahmanmaks@gmail.com

¹⁵Email: adityarachman226@gmail.com

Abstract

Based on the results of statistical analysis conducted in this study, there is a significant influence between Human Resources (HR) on Employee Performance at the Cakranegara Community Health Center. This is proven by: The significance value of the t-test is 0.000, which is smaller than the critical limit of 0.05, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted; The regression coefficient value is 0.589, indicating that improving the quality of HR will improve employee performance; and the R Square value is 0.395, which means that 39.5% of the variation in employee performance can be explained by HR factors, while the rest is explained by other factors.

Keywords: Cakranegara, Employee Performance, Community Health Center, Human Resources

Abstrak

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cakranegara. Hal ini dibuktikan melalui: Nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima; Nilai koefisien regresi sebesar 0,589, menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan kinerja pegawai; dan Nilai R Square sebesar 0,395, yang berarti

39,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor SDM, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor yang lain.

Kata Kunci: *Cakranegara, Kinerja Pegawai, Puskesmas, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Kahfi dkk., 2017).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Kurniawati, 2016). Ratnasari (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki SDM terbatas sehingga diperlukan konsep strategi dalam pengelolaan perusahaan baik di bidang jasa maupun industri pasti menggunakan strategi yang berbeda-beda. Strategi bertujuan untuk melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunya mengharapkan tercapainya produktivitas yang setinggi-tingginya. Peran strategi SDM menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumber daya yang paling penting dan juga investasi perusahaan yang besar. Supaya SDM dapat memainkan peran yang strategis, harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang. Salah satu strategi yang paling berpengaruh yaitu strategi peningkatan kinerja SDM. Peningkatan kinerja SDM adalah hal terpenting dalam suatu perusahaan karena SDM tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka

pada perusahaan. Jika kinerja SDM dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitasnya dan begitupun sebaliknya (Hasibuan, 2005).

Menurut Kahfi dkk. (2017), pelatihan pegawai merupakan proses yang sistematis dalam peningkatan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tertentu, perubahan perilaku serta berkontribusi untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan rasa tanggung jawab. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan pegawai. Pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini. Pelatihan merupakan proses timbal balik yang bersifat membantu dan mereka yang dilatih harus aktif demi keberhasilan pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa di puskesmas cakranegara memiliki total pegawai sejumlah 88 dengan rincian adalah: 40 pegawai PNS, 37 non ASN, 11 ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cakranegara.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif mengajukan pertanyaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Puskesmas Cakranegara berjumlah 88 pegawai. Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan menggunakan observasi dan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti akan mendapatkan informasi secara langsung dari narasumber untuk mendapatkan data dan informasi mengenai studi tentang pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana, adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cakranegara. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,589 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,395 mengindikasikan bahwa 39,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel SDM, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesesuaian Hasil dengan Tujuan Penelitian

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif (H1), yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara SDM dan kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi, pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas kerja.

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Semua item dalam kuesioner dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,207). Reliabilitas juga memuaskan, dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,772 untuk variabel X (SDM) dan 0,734 untuk variabel Y (kinerja pegawai). Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya dan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten.

Implikasi Teoretis

Penelitian ini menguatkan teori bahwa SDM merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi, seperti disampaikan oleh Hasibuan (2005) dan Kahfi et al. (2017). Pelatihan yang memadai, pengembangan kompetensi, dan manajemen SDM yang baik terbukti meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja.

Kondisi di Puskesmas Cakranegara

Dengan jumlah responden sebanyak 88 orang, ditemukan bahwa mayoritas pegawai adalah perempuan dan berada pada rentang usia produktif (31–40 tahun). Ini menjadi kekuatan tersendiri bagi puskesmas, karena tenaga kerja usia produktif cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menyerap pelatihan dengan cepat.

Namun demikian, masih ada ruang untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena 60,5% variasi kinerja masih dipengaruhi oleh faktor lain (misalnya, budaya kerja, kepemimpinan, sarana prasarana, dan lingkungan kerja).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cakranegara. Hal ini dibuktikan melalui: Nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima; Nilai koefisien regresi sebesar 0,589, menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan kinerja pegawai; dan Nilai R Square sebesar 0,395, yang berarti 39,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor SDM, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & G Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6 (3), 1838-1847.
- Farenti, Nelyahardi, & Fellicia Ayu Sekonda. (2022). Pengaruh Kesadaran Diri (Self Awareness) terhadap Perencanaan Karier pada Siswa Kelas XI di SMA Negeri 3 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6 (3), 13641.
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Kahfi, H. S., Khurosani, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening (Studi empiris pada pegawai perusahaan daerah air minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1 (1).
- Fatmawati, F. M., Sri Hartono, & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 4 (1), 338-346.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismaniar, T. J., & Atmadja, G. M. W. (2013). Penerapan “Prinsip Non Refoulement” Terhadap Pengungsi Dalam Negara Yang Bukan Merupakan Peserta Konvensi Mengenai Status Pengungsi.
- Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *BHIRAWA*, 6 (1), 30-39.
- Malayu, S. P. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Megarani, S. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta. *Media Konservasi*, 2 (1).
- Muhamadun, M., & Nunung, G. (2012). Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19 (2).
- Mirino, D. H., Rumayar, A. A., & Ratag, B. T. (2021). Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat. *KESMAS*, 10 (1).

- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2 (12), 1700-1704.
- Pranitasari, D., & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18, 113-130.
- Schuler, R. S., & Susan E. Jackson. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi abad ke-21. Erlangga.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9 (2), 952–962.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.