

## **The Impact of Training and Human Resource Development on Healthcare Workers' Performance**

Taufik Hermansyah<sup>1)</sup>, Iwan Saputra<sup>2)</sup>, Lati Sari Dewi<sup>3)</sup>, Siti Amirah Makarim<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Latifah Mubarakiyah Suryalaya, Tasikmalaya Indonesia

Email: opicktea2003@gmail.com<sup>1)</sup>, isaputra1967@gmail.com<sup>2)</sup>, latisaridewi02@gmail.com<sup>3)</sup>, siti.makarim@gmail.com<sup>4)</sup>

---

**Abstract:** *This study examines the effect of training and human resource development on healthcare workers' performance. The research is motivated by the importance of improving the quality of healthcare services through the enhancement of workforce competence and performance. The objectives of this study are to analyze the implementation of training programs, evaluate human resource development practices, assess healthcare workers' performance, and determine the influence of training and human resource development on healthcare workers' performance. This study employed a quantitative descriptive approach with a replicative research design. Primary data were collected through questionnaires using a Likert-scale measurement instrument. The sample consisted of 87 healthcare workers. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The findings indicate that training programs are implemented effectively, human resource development practices are conducted satisfactorily, and healthcare workers' performance is generally at a good level. Furthermore, the results show that training and human resource development have a positive and significant effect on healthcare workers' performance.*

**Abstrak:** *Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya peningkatan kualitas layanan kesehatan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi program pelatihan, mengevaluasi praktik pengembangan sumber daya manusia, menilai kinerja tenaga kesehatan, dan menentukan pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian replikasi. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan instrumen pengukuran skala Likert. Sampel terdiri dari 87 tenaga kesehatan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan diimplementasikan secara efektif, praktik pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan memuaskan, dan kinerja tenaga kesehatan secara umum berada pada tingkat yang baik. Lebih lanjut, hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.*

---

**Keywords :** *Training, Human Resource Development, Healthcare Workers' Performance, Healthcare Services*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, kualitas sumber daya

manusia menjadi faktor penting karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Hasibuan, 2019). Tenaga kesehatan dituntut memiliki kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme yang memadai agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif sesuai dengan tuntutan organisasi (Priansa, 2018). Melalui pelatihan yang tepat sasaran, tenaga kesehatan dapat meningkatkan kompetensi profesional, memperbaiki kualitas pelayanan, serta meningkatkan produktivitas kerja (Jurdi, 2019). Selain pelatihan, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam mempersiapkan pegawai untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar melalui peningkatan kemampuan teknis, konseptual, dan manajerial (Hasibuan, 2019).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja yang optimal dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan masyarakat, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017). Sebaliknya, rendahnya kinerja tenaga kesehatan dapat berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi pelayanan kesehatan.

UPTD Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai institusi pelayanan publik, Puskesmas dituntut untuk menyediakan pelayanan yang berkualitas melalui dukungan tenaga kesehatan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Berdasarkan data kepegawaian, UPTD Puskesmas Ciawi memiliki jumlah tenaga kesehatan yang relatif besar dibandingkan beberapa puskesmas lain di wilayah Kabupaten Tasikmalaya bagian utara, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan kesehatan.

Meskipun demikian, hasil evaluasi internal menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja tenaga kesehatan dari tahun ke tahun. Penurunan capaian kinerja yang terjadi menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja belum sepenuhnya berjalan optimal meskipun organisasi telah menetapkan standar kerja yang tinggi.

Selain itu, pelaksanaan program pelatihan belum sepenuhnya mampu menjangkau seluruh tenaga kesehatan sesuai kebutuhan pekerjaannya. Masih terdapat tenaga kesehatan yang membutuhkan peningkatan kompetensi namun belum memperoleh kesempatan mengikuti program pelatihan yang relevan. Menurut Priansa (2018), efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara kebutuhan peserta dengan materi pelatihan yang diberikan. Ketidaksesuaian tersebut dapat menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Permasalahan lain berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, khususnya terbatasnya kesempatan pengembangan karier, pendidikan lanjutan, dan promosi jabatan bagi sebagian tenaga kesehatan. Pengembangan sumber daya manusia yang tidak berjalan secara optimal dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat peningkatan kompetensi pegawai dalam jangka panjang (Hasibuan, 2019). Padahal, pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks (Jurdi, 2019).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan kerja, sedangkan pengembangan sumber daya manusia dapat memperkuat kompetensi dan kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas organisasi (Mangkunegara, 2019). Namun demikian, pengaruh kedua variabel tersebut pada tenaga kesehatan di lingkungan puskesmas masih perlu dikaji lebih lanjut karena karakteristik pekerjaan dan tuntutan pelayanan kesehatan yang berbeda dengan organisasi sektor lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPTD Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja tenaga kesehatan pada UPTD Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Sementara itu, pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui pengujian hipotesis secara statistik.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik yang dianalisis dengan teknik statistik (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Sampel penelitian berjumlah 87 responden yang terdiri atas tenaga kesehatan dari berbagai unit pelayanan. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kepegawaian, literatur ilmiah, buku referensi, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25.0. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan uji t dan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial maupun simultan pada tingkat signifikansi 5%.

Untuk menjamin kualitas data penelitian, dilakukan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum data dianalisis lebih lanjut. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya..

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.076	4.386		.929	.355
	Pelatihan	.652	.095	.602	6.831	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.349	.172	.179	2.029	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji analisis regresi berganda yang tertera pada tabel di atas, maka dapat dilihat pada kolom B nilai constant yang kemudian persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,076 + 0,652X_1 + 0,349X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia

a = 4,076

b<sub>1</sub> = 0,652

b<sub>2</sub> = 0,349

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat menggambarkan bahwa variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif. Dengan demikian, setiap kenaikan satu variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) akan berpengaruh sebesar 0,652 terhadap kinerja pegawai (Y) dan setiap kenaikan satu variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) akan berpengaruh sebesar 0,349 terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan signifikansi variabel pelatihan (X<sub>1</sub>)  $0,000 < 0,05$  dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>)  $0,046 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa regresi berganda tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y).

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.486	2.41017

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya pengaruh antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 706 Koefisien nilai R hitung berada pada interval 0,600 – 0,799 yang berarti hubungan antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Tasikmalaya memiliki hubungan yang kuat atau memiliki pengaruh yang kuat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) apakah terdapat peningkatan atau

penurunan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini, untuk menentukan koefisien determinasi nilai R Square dapat dilihat dari tabel koefisien korelasi berganda Adapun untuk menentukan besarnya koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,498 \times 100\%$$

$$KP = 49,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,8%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah 49,8% dan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh variabel ataupun faktor lain.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.076	4.386		.929	.355
	Pelatihan	.652	.095	.602	6.831	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.349	.172	.179	2.029	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variabel Pelatihan (X1)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan software SPSS versi 25.0 untuk variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 6,831 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dan untuk ttabel yaitu sebesar 1,663 dan diperoleh thitung sebesar 6,831 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,663 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Variabel Pengembangan Sumber Daya manusia (X2)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan software SPSS versi 25.0 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,029 dengan tingkat signifikansi 0,046

dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,663, dan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,029 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.328	2	242.164	41.688	.000 <sup>b</sup>
	Residual	487.948	84	5.809		
	Total	972.276	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 41,668 dengan nilai signifikan 0,05 dan diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,10. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan untuk nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,668 lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 dan artinya signifikan. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) di Tasikmalaya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPTD Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan telah berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan sumber daya manusia juga telah dilaksanakan secara cukup baik melalui berbagai upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karier tenaga kesehatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Semakin efektif pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, pendidikan, dan karier terbukti mampu meningkatkan motivasi serta kualitas kerja tenaga kesehatan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil koefisien determinasi

menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 49,8% variasi kinerja tenaga kesehatan, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kualitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu terus dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan Riduwan. 2015. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Jurdi, Fatahullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Setiana, Adi Robith. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sudjana, Nana. 2015. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- \_\_\_\_\_. V. Wiratna. 2019. *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yuniar, Dita Husna. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya. *Jurnal ekonomi, Manajemen*, ISSN. 2443-2121, Vol.8, No. 2, Oktober 2020.

Halawa, Luter Elson. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan.