

Optimalisasi Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan SDM

Winda^{*1}, Chairul Adhim², Fahrul Mauzu³

¹²³ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pratama Kecamatan Manggelewa. Penelitian kuantitatif, dengan populasi 50 pegawai sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh, dan data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial, variabel pelatihan SDM tidak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, variabel pengembangan SDM terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif. Lebih lanjut, hasil uji simultan menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi bahwa sementara pelatihan saja tidak cukup, kombinasi strategis dengan program pengembangan jangka panjang menjadi kunci utama untuk mengoptimalkan kinerja.

Kata Kunci: Pelatihan, pengembangan SDM, kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of HR training and development on employee performance at Pratama Hospital, Manggelewa District. Quantitative research, with a population of 50 employees as a sample through saturated sampling techniques, and data were analyzed using multiple linear regression methods. The results of the study partially, HR training variables do not have a significant effect on performance. However, HR development variables are proven to have a significant and positive effect. Furthermore, the results of the simultaneous test confirmed that HR training and development simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings underline that while training alone is not enough, a strategic combination with long-term development programs is the main key to optimizing performance.

Keywords: training, development SDM, performance.

Copyright (c) 2025 Winda¹

✉ Corresponding author : windandaan@gmail.com*

Email Address : windandaan@gmail.com¹, chairuladhim@stieyapisdompu.ac.id
fahrulmauzu@stieyapisdompu.ac.id³

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling vital yang menentukan keberhasilan operasional sebuah organisasi (Lina Saptaria, 2021). Di tengah arus globalisasi yang dinamis, peran SDM menjadi semakin krusial, sebab fasilitas, infrastruktur, dan pendanaan yang memadai tidak akan berjalan optimal tanpa didukung oleh SDM yang kompeten (Herawati, 2018). Hal ini berlaku secara khusus pada institusi padat karya seperti rumah sakit, di mana kualitas layanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja tenaga medis dan non-medis yang terlibat di dalamnya.

Kinerja, yang dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2020); menjadi tolok ukur utama keberhasilan pelayanan di rumah sakit (Wibowo, 2020). Kinerja tenaga kesehatan tidak hanya mencerminkan keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan individu, tingkat motivasi, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2016). Oleh karena itu, upaya sistematis untuk meningkatkan kinerja menjadi sebuah keharusan bagi manajemen rumah sakit.

Dalam rangka meningkatkan kinerja tersebut, dua strategi utama dalam manajemen SDM yang sering diimplementasikan adalah program pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*). Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian proses belajar terstruktur untuk meningkatkan penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan saat ini (Hartomo & Lutfurleann, 2020; Yusnandar dan Nefri, 2020; Hendra, 2020). Sementara itu, pengembangan SDM memiliki cakupan yang lebih luas, yaitu sebagai upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, hingga konseptual karyawan guna mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab di masa depan (Hasibuan, 2017; Noe, 2020; Kurniawati, 2022).

Meskipun pelatihan dan pengembangan SDM secara teoretis diyakini dapat meningkatkan kinerja, temuan dalam penelitian empiris menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2020) serta (Wulandari & Fajrah, 2021), menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, studi lain oleh temuan (Kusuma, 2016) dan (Pakpahan et al., 2017) justru menyimpulkan sebaliknya, bahwa pelatihan tidak memberikan dampak yang signifikan. Kesenjangan hasil riset (*research gap*) serupa juga ditemukan pada variabel pengembangan SDM. Penelitian oleh (Febry Hendriyanto, 2024) dan (Dwi et al., 2024) mendukung bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi, temuan ini bertentangan dengan hasil (Muslikun, 2021) dan (M. Dunir et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM tidak terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Adanya inkonsistensi hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi, implementasi program, dan faktor lingkungan lainnya, sehingga urgensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada konteks yang spesifik menjadi sangat relevan.

Rumah Sakit Pratama Kecamatan Manggelewa, Kabupaten Dompu, sebagai institusi pelayanan kesehatan di garda terdepan, menghadapi tantangan nyata dalam menjaga dan meningkatkan mutu layanannya. Berdasarkan observasi awal, ditemukan fenomena bahwa kinerja tenaga kesehatan belum optimal, yang berpotensi dipengaruhi oleh isu-isu terkait pengembangan SDM. Tantangan seperti kurangnya program pelatihan yang berkelanjutan, keterbatasan akses terhadap tenaga ahli, serta sistem pengawasan kinerja yang perlu diperkuat,

diduga menjadi faktor penghambat efisiensi dan kualitas layanan. Kondisi ini secara langsung berdampak pada kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan.

Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan secara komprehensif sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2020). Pencapaian ini pada dasarnya merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) yang dimiliki oleh individu tersebut (Robbins & coulter,2020). Untuk dapat menilainya secara objektif, kinerja perlu diukur melalui dimensi-dimensi yang jelas. Menurut (Robert L. Mathis & Jhon H, 2020), pengukuran kinerja umumnya didasarkan pada tiga indikator utama: kualitas hasil, yang mencerminkan mutu pekerjaan sesuai standar; kuantitas hasil, yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan; dan ketepatan waktu, yang menilai penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Lebih lanjut, tingkat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh serangkaian faktor pendukung yang kompleks, mencakup adanya tujuan dan standar yang jelas, ketersediaan sarana pendukung dan umpan balik yang konstruktif, serta faktor internal seperti kompetensi dan motivasi pegawai, ditambah peluang untuk menunjukkan prestasi Paul Hersey, et al., dalam Wehelmina Rumawas (2021).

Program Pelatihan

Program pelatihan adalah intervensi terstruktur dalam manajemen SDM yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan praktis dan wawasan karyawan guna mendukung tujuan organisasi (Subroto,2018; Beni A. Pribadi, 2020). Kualitas program ini sangat ditentukan oleh beberapa komponen kunci, yang meliputi kejelasan tujuan yang ingin dicapai, kompetensi pelatih (trainer), relevansi materi dengan kebutuhan kerja, serta keterlibatan peserta selama proses pembelajaran. Selanjutnya, efektivitas dari pelatihan tersebut diukur melalui dampak nyata di lapangan, seperti tingkat transfer pelatihan (sejauh mana keterampilan baru diterapkan di tempat kerja), retensi pengetahuan (kemampuan peserta mengingat materi), dan adanya dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Ayesha. (2021).

Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi strategis yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan kapabilitas organisasi secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2018). Berbeda dengan pelatihan yang berfokus pada keterampilan saat ini, pengembangan SDM mencakup serangkaian aktivitas jangka panjang yang lebih luas, meliputi perancangan organisasi, manajemen kinerja, hingga pengembangan karir untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di masa depan (Bernadin dan russell, 2020). Pendekatan ini, terutama yang berbasis kompetensi, terbukti penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (I. Prabawati, et al., 2018). Menurut (Schuler,2018), efektivitas program pengembangan SDM dapat dinilai melalui beberapa indikator. Untuk penelitian ini, fokus akan diberikan pada empat indikator utama, yaitu: pengetahuan program pengembangan (pemahaman karyawan tentang program yang ada), upaya meningkatkan kemampuan pegawai secara berkelanjutan, adanya penugasan pengembangan yang menantang, serta efektivitas pelaksanaan pengembangan itu sendiri.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh 50 pegawai di Rumah Sakit Pratama Kecamatan Manggelewa, Kabupaten Dompu-NTB dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan software SPSS melalui beberapa tahapan. Tahap awal adalah uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas (dengan kriteria r -hitung > r -tabel) dan uji reliabilitas (dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,6). Selanjutnya, sebelum analisis hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang digunakan layak. Teknik analisis data utama yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh program pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) terhadap kinerja (Y). Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan dan Uji T untuk mengetahui pengaruhnya secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan SDM	50	30	40	34.74	2.732
Pengembangan SDM	50	28	40	34.14	2.814
Kinerja Pegawai	50	37	50	41.74	3.155
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23.

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis statistik deskriptif dari 50 responden ($N=50$) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan SDM (X_1) memiliki skor rata-rata (mean) 34.74 dengan standar deviasi 2.732, sementara variabel Pengembangan SDM (X_2) mencatatkan skor rata-rata 34.14 dengan standar deviasi 2.814. Skor rata-rata yang cenderung tinggi dan hampir serupa pada kedua variabel ini, dengan standar deviasi yang relatif kecil, mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap program pelatihan dan pengembangan yang ada cenderung positif dan seragam. Di sisi lain, variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan skor rata-rata yang lebih tinggi, yaitu 41.74, dengan standar deviasi 3.155. Tingginya rata-rata ini mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai secara umum dinilai berada pada level yang baik. Standar deviasi yang sedikit lebih besar juga menunjukkan bahwa tanggapan mengenai kinerja lebih bervariasi di antara responden. Analisis deskriptif ini memberikan gambaran awal mengenai data dan menjadi landasan penting sebelum melanjutkan ke analisis inferensial untuk pengujian hipotesis.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan SDM (X_1)	$X_{1.1}$	0,567	0,279	Valid
	$X_{1.2}$	0,496	0,279	Valid
	$X_{1.3}$	0,638	0,279	Valid

Pengembangan SDM (X ₂)	X _{1.4}	0,545	0,279	Valid
	X _{1.5}	0,582	0,279	Valid
	X _{1.6}	0,550	0,279	Valid
	X _{1.7}	0,713	0,279	Valid
	X _{1.8}	0,580	0,279	Valid
	X _{2.1}	0,642	0,279	Valid
	X _{2.2}	0,600	0,279	Valid
	X _{2.3}	0,581	0,279	Valid
	X _{2.4}	0,589	0,279	Valid
	X _{2.5}	0,429	0,279	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X _{2.6}	0,679	0,279	Valid
	X _{2.7}	0,566	0,279	Valid
	X _{2.8}	0,690	0,279	Valid
	Y ₁	0,450	0,279	Valid
	Y ₂	0,460	0,279	Valid
	Y ₃	0,511	0,279	Valid
	Y ₄	0,503	0,279	Valid
	Y ₅	0,417	0,279	Valid
	Y ₆	0,509	0,279	Valid
	Y ₇	0,534	0,279	Valid
	Y ₈	0,504	0,279	Valid
	Y ₉	0,425	0,279	Valid
	Y ₁₀	0,556	0,279	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 2, terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel Pelatihan SDM (X₁), Pengembangan SDM (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (semua r hitung > 0,279). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner ini dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini layak dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengumpulan data karena setiap pertanyaannya telah terbukti mampu mengukur secara tepat konsep yang ingin diteliti.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas Minimum	Status
Pelatihan SDM (X ₁)	0,723	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM (X ₂)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,637	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria tersebut. Variabel Pelatihan SDM (X₁) memperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,723, variabel Pengembangan SDM (X₂) memperoleh nilai 0,745, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai 0,637. Karena ketiga nilai Alpha tersebut secara signifikan berada di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel. Artinya,

alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konsisten dan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	2.46146388
	Absolute	.147
	Positive	.071
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.230

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,230. Karena nilai 0,230 ini secara signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

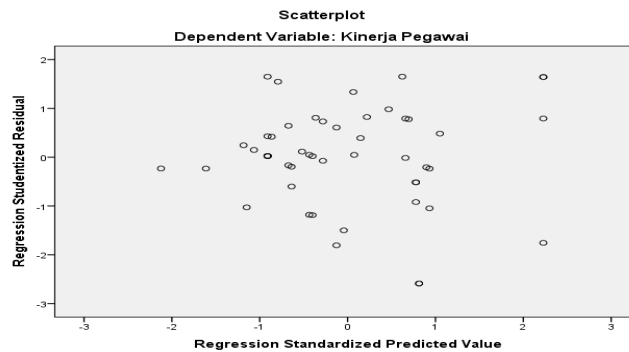
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.174	4.998		3.036	.004		
1 Pelatihan SDM	.234	.165	.203	1.419	.162	.634	1.577
Pengembangan SDM	.540	.160	.482	3.369	.002	.634	1.577

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa untuk kedua variabel independen, nilai Tolerance adalah 0,634 dan nilai VIF adalah 1,577. Karena nilai Tolerance (0,634) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (1,577) jauh lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik dan kuat, karena setiap variabel independen dapat diukur pengaruhnya secara terpisah tanpa adanya tumpang tindih yang berlebihan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan pengamatan pada Gambar 1 Scatterplot, terlihat jelas bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola sistematis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Terpenuhinya asumsi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan bersifat stabil dan dapat diandalkan, sehingga hasil analisisnya lebih akurat.

Uji t

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.174	4.998		3.036	.004
1 Pelatihan SDM	.234	.165	.203	1.419	.162
Pengembangan SDM	.540	.160	.482	3.369	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari kedua variabel independen terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pelatihan SDM (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,162. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa Pelatihan SDM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebaliknya, variabel Pengembangan SDM (X_2) menunjukkan nilai signifikansi 0,002. Nilai yang jauh lebih kecil dari 0,05 ini membuktikan bahwa Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji f

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.739	2	95.369	15.098	.000 ^b
	Residual	296.881	47	6.317		
	Total	487.620	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan SDM

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,098 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan SDM dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fit* (layak) dan mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Determinant R²

Tabel 8. Uji Determinant

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.365	2.513

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan SDM

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 8, nilai Adjusted R Square adalah 0,365. Angka ini menunjukkan bahwa sekitar 36,5% variasi atau perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan SDM (X₁) dan Pengembangan SDM (X₂) secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 63,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,625 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan korelasi ganda yang cukup kuat antara kombinasi variabel independen dengan variabel dependen.

Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan SDM (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,162 (> 0,05). Temuan ini selaras dengan teori dari (Ridwan et al., 2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari penyampaian materi, tetapi dari sejauh mana peserta dapat mengaplikasikan ilmu tersebut di lingkungan kerja. Tidak signifikannya pengaruh ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti materi yang kurang relevan dengan tugas harian, minimnya dukungan manajemen pasca-pelatihan, atau program yang lebih bersifat seremonial. Hasil ini juga konsisten dengan studi oleh Andayani & Hirawati, (2021), yang menemukan kesimpulan serupa, sehingga memperkuat argumen bahwa keberadaan pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa adanya relevansi konten dan dukungan organisasi yang kuat

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Berbeda dengan variabel pelatihan, hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini didukung oleh data statistik yang kuat, di mana hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang jauh lebih kecil dari batas kritis 0,05. Hal ini membuktikan bahwa investasi yang dilakukan dalam program pengembangan SDM di Rumah Sakit Pratama Manggelewa secara efektif mampu meningkatkan kinerja para pegawainya.

Hasil ini memperkuat teori dari yang menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah wujud nyata dari investasi pada modal manusia (*human capital*). Ketika karyawan diberikan

kesempatan untuk berkembang baik melalui pendidikan lanjutan, penugasan yang menantang, maupun jenjang karir yang jelas mereka tidak hanya memperoleh kemampuan dan wawasan baru, tetapi juga merasa lebih dihargai dan termotivasi. Peningkatan kapasitas kerja dan motivasi inilah yang secara langsung berdampak positif pada peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Temuan ini juga konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Rintjap et al., (2021) yang juga menyimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan SDM yang terstruktur dan berorientasi jangka panjang merupakan strategi yang efektif dan terbukti berhasil untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Simultan Pelatihan SDM dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), Pelatihan SDM dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini didukung oleh nilai F hitung sebesar 15,098 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fit* dan signifikan, yang berarti kombinasi antara program pelatihan dan pengembangan secara kolektif mampu menjelaskan variasi yang ada pada kinerja pegawai.

Temuan ini sangat relevan dengan teori dari Iswahyudi et al., (2023), yang menegaskan bahwa SDM yang terampil dan terlatih adalah aset tak ternilai bagi sebuah organisasi. Ketika sebuah institusi, seperti rumah sakit, secara konsisten berinvestasi dalam program pelatihan untuk keterampilan jangka pendek dan program pengembangan untuk kapasitas jangka panjang, maka secara kumulatif akan terbentuk tim yang lebih kompeten, inovatif, dan adaptif. Sinergi antara kedua program inilah yang menciptakan keunggulan internal yang solid dan sulit ditiru, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Andayani, (2021), yang juga menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memperkuat kesimpulan bahwa meskipun pelatihan saja tidak cukup berpengaruh, namun ketika dikombinasikan dengan strategi pengembangan SDM yang solid, dampaknya terhadap kinerja menjadi sangat kuat dan positif.

SIMPULAN

1. Pelatihan SDM (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan program pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak didukung oleh faktor lain, seperti relevansi materi dengan kebutuhan kerja dan adanya dukungan organisasi untuk penerapan hasil pelatihan.
2. Pengembangan SDM (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini membuktikan bahwa investasi jangka panjang pada karyawan melalui program pengembangan seperti jenjang karir yang jelas dan kesempatan untuk meningkatkan kapasitas diri merupakan strategi yang efektif dan terbukti berhasil dalam meningkatkan kinerja.
3. Pelatihan SDM (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini menegaskan bahwa meskipun pelatihan saja tidak berdampak kuat, namun ketika dikombinasikan sebagai satu kesatuan strategi dengan program pengembangan SDM, dampaknya menjadi sangat kuat dan positif.

Sinergi antara keduanya menjadi kunci untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkinerja tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada Direktur dan seluruh jajaran manajemen Rumah Sakit Pratama Kecamatan Manggelewa, Dompus-NTB, yang telah memberikan izin dan dukungan penuh untuk pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi yang mendalam juga ditujukan kepada seluruh tenaga kesehatan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi sebagai responden. Terakhir, terima kasih kami sampaikan kepada Bapak Chairul Adhim, SE., MM dan Fahrul Mauzu, M.Ag atas bimbingan serta masukan yang membangun selama proses penelitian dan penulisan naskah ini.

Referensi :

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Anggraeni, F. N. (2011). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai. In *Skripsi*.
- Ardi isnanto, B. (2023). DISIPLIN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG SUPER MARKET UBUD GIANYAR. *Detikproperti*, 4, 119-121.
- Ari, Saddu Al- Z, A. (2019). *Bab 2 c* (Issue 21, pp. 22-52).
- Dwi, N., Rustawan, R., Hidayat, A., & Karyawan, K. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang*. 7(3), 627-638.
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1-64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5-24.
- Febry Hendriyanto1*, A. P. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SumberDaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawanpada Rumah Sakit Bhakti KartiniBekas*. 02(05), 169-176.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657-666.
- Hasibuan, R. (2017). the Effects of Health and Safety, Team Work, Training and Teamwork on Health Workers' Performance At Budi Glory Batam Hospital. *Dimensi*, 6(2), 323-340.
- Iswahyudi, M. S., Haryadi, D., Napisah, S., Subagja, A. D., Waty, E., Firdaus, A., Desi, D. E., Jati, P., Irmadiani, N. D., & Afifah, N. (2023). *Manajemen Pengembangan Bisnis: Teori Dan Panduan Komprehensif*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kepemimpinan, G., & Dan, T. (2020). *PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL* ,.
- Kusuma. (2016). *DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan)*. 31(1), 199-208.
- Lina Saptaria, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*.
- M. Dunir, Fatkhurrahman, & Bambang Supeno. (2023). Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Manajemen SDM dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 5(1), 41-49. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v5i1.14518>
- Muslikun, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Sdm, Iklim

- Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Bankboyolali (Perseroda) Jurnal. *Program Magister Manajemen*, 1-114.
- Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116-121.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Ridwan, M., KM, S., MKM, M. R. A., Sari, P., KM, S., Ningsih, V. R., KM, S., Reskiaddin, L. O., & KM, S. (2024). *Pengembangan dan Pengorganisasian Masyarakat*. PT Salim Media Indonesia.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan permata finance tomohon. *Productivity*, 2(7), 556-560.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 18TH EDITION*.
- Safrianti, I. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PUSAT PT PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI*.
- Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). *pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan di pt vasan mandiri indonesia*.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Mamusia Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 82-88.
- Wulandari, T., & Fajrah, S. (2021). Hubungan Pelatihan Tenaga Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ilmiah Kesmas-IJ*, 21(2), 56-61.