



Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sewon I Bantul Yogyakarta

Hodiri Adi Putra^{1*}, Norra Hendarni Wijaya², Debby Yulianthi Maria³

^{1*,2,3}Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global Yogyakarta, Bantul, Indonesia

Email: ^{1*}hodiriadiputra12@gmail.com, ²norahendarnie@gmail.com,

³debby.yulianthi@gmail.com

Abstract

Human resource training and development play an important role in improving employee performance at Community Health Centers (Puskesmas) as a first-level health care facility. However, its implementation has not been optimal, especially after the pandemic. A preliminary study at the Sewon 1 Bantul Community Health Center showed that training programs tend to be unsustainable. This study is important to determine the extent to which human resource training and development affect employee performance. Objective: To determine the effect of human resource training and development on employee performance. Method: This study used a quantitative method with a cross-sectional design. The research sample was 41 Civil Servants of the Sewon I Bantul Community Health Center taken using a purposive sampling technique. The research instrument was a Likert scale questionnaire, and statistical tests were used in the form of multiple linear regression and F tests. Results: Based on the results of the data test with multiple linear regression tests, it shows that there is a significant influence between human resource training and employee performance with a significance value (sig. 2-tailed) of $0.018 < 0.05$. There is also a significant influence between human resource development on employee performance with a significance value (sig. 2-tailed) of $0.006 < 0.05$, and the calculated F value obtained is $12.004 > 3.230$ (calculated F > F table) with a significant value of $0.003 < 0.05$, thus it can be interpreted that training and development of human resources have a significant influence on employee performance at the Sowon 1 Bantul Yogyakarta Health Center.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance.

Abstrak

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas sebagai fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama. Namun, pelaksanaannya belum optimal, terutama pasca pandemi. Studi pendahuluan di Puskesmas Sewon 1 Bantul menunjukkan program pelatihan cenderung tidak berkelanjutan. Penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan. Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan

Penulis Korespondensi:

Hodiri Adi Putra | hodiriadiputra12@gmail.com

rancangan *cross sectional*. Sampel penelitian sebanyak 41 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Sewon I Bantul di ambil menggunakan teknik *purposive sampling*, Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert, dan menggunakan uji statistik berupa uji regresi linier berganda dan uji F. Hasil: Berdasarkan hasil uji data dengan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (sig. 2-tailed) $0,018 < 0,05$. Juga terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (sig. 2-tailed) $0,006 < 0,05$, dan nilai F hitung diperoleh $12.004 > 3.230$ (F hitung > F tabel) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sewon 1 Bantul Yogyakarta.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi. Berperan penting dalam keberlangsungan dalam tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi. Selain itu juga harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yaitu mengenai kinerja pegawai. Semakin baik mutu kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan menjadi lebih optimal, dan sebaliknya semakin rendah mutu kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka akan mengakibatkan organisasi menjadi tidak stabil. (Putri R A E, Sari M W, Seplinda M. (2024).

Meningkatkan sumber daya manusia bisa mengikuti kegiatan pelatihan, sehingga karyawan menjadi lebih profesional, berketerampilan lebih, mempunyai komitmen dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Karyawan selalu dituntut untuk terus mengembangkan skill dan kemampuannya untuk menjadi lebih baik karena karyawan memiliki kemampuan yang terbatas tidak akan mampu melawan perusahaan pesaing apalagi di saat era globalisasi yang semakin ketat. Pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang positif pada produktivitas karyawan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi. (Sitompul D H, Sinaga D, Sitanggang I M, Purba M I. (2021).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi satu keniscayaan bagi organisasi karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabatnya. (Tubagus A & Darajat, 2015).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan ketua bidang tata usaha dan sumber daya manusia serta beberapa pegawai di Puskesmas Sewon 1 Bantul didapatkan bahwa pasca pandemi COVID-19 tidak ada lagi pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan secara rutin seperti sebelum pandemi. Beberapa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan pun bersifat terbatas, hanya untuk mendukung keberhasilan program kerja tertentu, bukan sebagai bagian dari upaya peningkatan kapasitas pegawai secara berkelanjutan. Serta terjadinya penurunan capaian

program kesehatan seperti program pendidikan dan pelatihan (diklat) dan keluhan masyarakat akibat kurangnya pelatihan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pentingnya pengembangan SDM secara strategis dengan realitas implementasi pelatihan yang masih bersifat temporer. Padahal, pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal di lingkungan pelayanan publik seperti Puskesmas. Dengan tidak adanya program pelatihan rutin pasca pandemi serta terbatasnya pengembangan SDM yang dilakukan hanya untuk mendukung program kerja tertentu, dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan yang bermutu hanya dapat dicapai apabila pegawai memiliki kompetensi yang terus diperbarui melalui proses pelatihan yang berkesinambungan. Oleh karena itu, perlu diteliti sejauh mana hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan kinerja pegawai sebagai dasar perumusan strategi peningkatan mutu layanan di Puskesmas. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperkuat kebijakan manajemen SDM yang tidak hanya fokus pada output program, tetapi juga pada pengembangan kompetensi individu secara menyeluruh dan berkelanjutan yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Rancangan penelitian yang dilakukan menggunakan *cross sectional* artinya tiap subyek penelitian hanya di observasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subyek pada saat perlakuan.

Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berada di Puskesmas Sewon 1 Bantul yang berjumlah 68 orang dengan kategori Pegawai Negeri Sipil sebanyak 41 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebanyak 9 orang, Badan Umum Layanan Daerah sebanyak 3 orang, Pegawai Honorer atau Pegawai Tidak Tetap sebanyak 4 orang, Bantuan Operasional Kesehatan sebanyak 2 orang, Pegawai Harian Lepas sebanyak 2 orang dan Inval sebanyak 7 orang. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai atau sumber daya manusia puskesmas Sewon 1 Kabupaten Bantul Yogyakarta yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 41 orang di ambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria inklusi karyawan yang sudah mengikuti program pelatihan dan ber status pegawai negeri sipil. Sedangkan kriteria eksklusi karyawan yang masih belum mengikuti program pelatihan dan bukan ber status pegawai negeri sipil.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi yang ada ditempat penelitian dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada responden yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian yang dilakukan di Puskesmas Sewon 1 Bantul. Kuesioner pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan jenis data interval. Analisis data dengan analisis univariat, bivariat dan multifariat menggunakan uji statistik berupa uji regresi linier berganda dan uji F.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sewon 1 Bantul

No	Butir	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Sumber Daya Manusia					
1.	Pertanyaan 1	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,384	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,796	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,364	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,616	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,058	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
10.	Pertanyaan 10	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pertanyaan 11	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia					
1.	Pertanyaan 1	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,814	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,477	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,810	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Tenaga Kesehatan					
1.	Pertanyaan 1	0,844	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,844	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,618	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,638	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,548	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,015	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
10.	Pertanyaan 10	0,806	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pertanyaan 11	0,708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis 2026

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sewon 1 Bantul

No	Butir	Alpha Cronbach	Standar	Kriteria	Keterangan
1.	Pelatihan	0,794	0,60	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Reliabel
2.	Pengembangan	0,790	0,60	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Reliabel
3.	Kinerja	0,834	0,60	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis 2026

Hasil uji instrumen diatas bahwa tiap item pertanyaan yang tidak valid akan di hapus dan tidak dijadikan instrumen saat penelitian.

HASIL

Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini yang terdiri dari karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama kerja, serta distribusi frekuensi tiap variabel sebagai berikut:

Analisis Univariat

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin dan Lama Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sewon 1 Bantul

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
<25	1	2,5%
26-35	17	41,5%
36-45	16	39%
46-55	5	12,1%
>55	2	4,9%
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	7	17%
Perempuan	34	83%
Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
<5	17	41,5%
6-10	4	9,8%
11-15	8	19,5%
16-20	6	14,6%
>20	6	14,6%
Total	41	100%

Sumber: Diolah oleh penulis 2026

Berdasarkan table 3 diatas memberikan gambaran mengenai karakteristik responden penelitian yang diambil untuk dijadikan sampel bahwa mayoritas karyawan berusia diantara 26 sampai 45 tahun. Sedangkan untuk jenis kelamin mayoritas karyawan perempuan dan lama kerja mayoritas kurang dari 5 tahun.

Analisis Bivariat

Uji pengaruh menggunakan regresi linier berganda antara variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan dibantu program SPSS Versi 20 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.961	.246		2.679	.003
Pelatihan	.173	.074	.071	.825	.018
Pengembangan	.419	.102	.382	4.107	.006

Coefficients^a: a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis 2026

Berdasarkan tabel 4. pada kolom uji t menunjukkan besarnya nilai signifikan masing-masing variabel bebas pada pelatihan lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), hal ini berarti ada pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan. Kemudian untuk pengembangan sumber daya manusia juga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) hal ini berarti ada pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sebagaimana yang tercantum pada tabel 2 diketahui untuk menentukan nilai t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak dan H_a diterima jika ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima yaitu $n-k-1 = 41-2-1 = 38 = 2,024$. Dari variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu $4,107 > 2,024$ dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak paling dominan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Analisis Multivariat

Tabel 5. Uji F Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sewon 1 Bantul

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
Regression	4.152	2	2.316	12.004	.003 ^b
Residual	16.711	38	.1321		
Total		40			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Pelatihan, Pengembangan

Sumber: Diolah oleh penulis 2026

Berdasarkan hasil tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 12.004 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa F hitung $> F_{tabel}$ ($12.004 > 3.230$) sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan (X_1), dan pengembangan SDM (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Sewon 1 Bantul Yogyakarta secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Program pelatihan sumber daya manusia di puskesmas sewon 1 bantul Yogyakarta sebelum pandemi covid-19 memang sudah ada dan rutin dilaksanakan tujuannya untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial untuk pelayanan. Program pelatihan yang biasanya di lakukan seperti pelatihan Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer (ILP), kegawatdaruratan maternal-neonatal (Gadarmatneo), serta pencegahan dan pengendalian infeksi (PPI). Apalagi sekarang maraknya kasus stunting, puskesmas menjadi garda terdepan dalam mencegah kasus tersebut, sehingga perlunya pelatihan dalam menangani dan mencegah kasus agar tidak semakin banyak. Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan skill individu saja, namun dalam pelatihan juga ditanamkan nilai yang berkaitan dengan ketaatan, loyalitas, kedisiplinan, dan lain-lain sehingga sikap atau perilaku individu menjadi lebih baik. Sikap yang baik nantinya akan menghasilkan respon yang baik terhadap sesama pegawai maupun atasan, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Salah satu upaya peningkatan prestasi kerja pegawai adalah dengan memberikan pelatihan. Noor M T dkk (2023) Pelatihan secara khusus atau membantu pegawai/karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Baik untuk pegawai yang

baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Selain itu, pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja, agar menjadikan pegawai yang berkualitas, bermutu dan berguna bagi instansi tempat ia kerja.

Setelah dilakukan analisa data dengan menguji variabel diketahui bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Aryawibawa A D, Aryoko Y P, Darmawan A. (2024) bahwa pengujian variabel pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik pelatihan yang disediakan institusi untuk para pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pegawai yang mempunyai skill dan keahlian yang baik setelah mendapatkan pelatihan yang disediakan oleh institusi maka pegawai akan semakin optimal dan kompeten dalam menjalankan tupoksi yang sudah diberikan untuk pegawai tersebut sehingga kinerja yang mereka lakukan akan meningkat hasilnya. Dan sebaliknya apabila tidak adanya pelatihan di institusi maka para pegawai akan bingung dan tidak tahu cara bekerja yang baik dan sesuai tupoksinya. Hasil penelitian sama dengan menemukan pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wulandari T & Fajrah S, (2021) tentang hubungan pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di puskesmas lompe ntodea kecamatan parigi barat kabupaten mouton bahwa hasil penelitian berdasarkan hasil uji statistic dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai P Value 0,012 atau $<0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan variabel pelatihan tenaga kesehatan dengan kinerja petugas di puskesmas lompe ntodea tahun 2021. Hasil penelitian ini berkaitan dan didukung oleh *Theory Hierarchy of needs* dimana kebutuhan seseorang yang bersifat fisiologis dan juga bersifat psikis, kebutuhan seseorang ditentukan oleh keperluan dalam hidupnya, dan keperluan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Hal ini didasari pada yang dimana disetiap tempat bekerja pasti akan disediakan pelatihan sebelum bekerja guna untuk membenahi pegawainya agar bisa melakukan pekerjaan yang akan diembannya untuk bisa lebih kompeten, mahir dan bisa diandalkan ketika akan bekerja. Maslow, A.H. (1943).

Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pengembangan sumber daya manusia pada puskesmas sewon 1 bantul Yogyakarta secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan. Karena yang dikembangkan adalah pengetahuan secara teoritis maupun teknis, kemampuan dan keterampilan dalam mengatur kerja serta tindakan yang lebih baik yaitu dengan memotivasi tenaga kerja. Seperti halnya pengembangan sumber daya manusia melakukan program pelatihan dan magang untuk setiap karyawan yang ada di puskesmas karena karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi instansi. Tanpa kesediaan sumber daya manusia yang berkualitas maka visi dan misi puskesmas tidak akan bisa tercapai.

Salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan pelatihan. Kegiatan program pelatihan dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan identifikasi, pengkajian dan juga proses belajar yang terencana, juga dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan juga produktivitas. Septiawati D. (2022) Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas instansi. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian karyawan. Pengembangan sumber daya manusia juga memiliki

dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan melibatkan serangkaian kegiatan yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola pekerjaan mereka saat ini. Dukungan dari penelitian dan temuan lain menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rofiq A, Budianto A, & Herman F. 2023) tentang hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di puskesmas gandrungmangu II kabupaten cilacap diperoleh hasil bahwa dari 54 responden dengan kategori PNS 34 responden dan non-PNS sebanyak 20 responden diketahui bahwa besarnya pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0.7642 atau $0.7642 \times 100\% = 58,37\%$, dengan kategori cukup kuat atau dengan kata lain terdapat pengaruh cukup kuat dari pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa perolehan t hitung sebesar 8.529, sedangkan t tabel sebesar 2.006 artinya t hitung > t tabel ($8.5529 > \text{dari } 2.006$, dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menggali potensi karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi kesehatan seperti puskesmas, manusia sebagai sumber daya adalah elemen penting yang membutuhkan perhatian khusus. Karyawan, sebagai komponen vital, memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan instansi. Hasibuan W, Aisyah S. (2023) Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia suatu keharusan bagi semua anggota tim, baik saat awal bergabung dengan perusahaan maupun secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Pelatihan awal bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis yang harus dimiliki oleh staf, sejalan dengan persyaratan instansi. Sementara itu, pengembangan berkelanjutan bertujuan untuk mengangkat tingkat keahlian dalam bidang ilmu mereka atau beradaptasi dengan teknologi baru yang relevan atau memperoleh keterampilan baru saat mereka beralih pekerjaan.

Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di bentuk dalam rangka untuk meningkatkan mutu serta kualitas instansi. Pengembangan ini dilaksanakan dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga memberikan peluang untuk bisa berkembang dan meningkatkan potensi karyawan. Rindaningsih I, Khalilurrahman M F. (2022) Adapun metode pelatihan dan pengembangan yang diterapkan yaitu *on the job training*. Dapat dilihat bahwa pada saat ini *metode on the job training* ini marak dilakukan oleh setiap organisasi, perusahaan termasuk juga yayasan. Para karyawan bisa bekerja langsung di lapangan dengan arahan dan bimbingan dari atasan atau teman kerja lainnya yang lebih senior (lama) dengan pengalaman yang dimiliki selama bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Sitepu M R M, 2019) tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan diperoleh hasil perhitungan statistik nilai F hitung = 13.981, sedangkan F tabel adalah sebesar 3,13, dengan demikian F hitung ($13,981 > F \text{ tabel } (3,13)$ nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan pengujian dan analisa data tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sewon I Bantul Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel pengembangan sumber daya manusia terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil uji secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terdapat pengaruh positif signifikan. Artinya semakin baik pelatihan yang disediakan puskesmas sewon 1 untuk para karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan yang mempunyai skill dan keahlian yang baik setelah mendapatkan pelatihan yang disediakan oleh puskesmas maka karyawan akan semakin optimal dan kompeten dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang sudah diberikan untuk karyawan tersebut sehingga kinerja yang mereka lakukan akan meningkat hasilnya.

Diharapkan seluruh karyawan khususnya di puskesmas sewon 1 bantul Yogyakarta dapat ikut serta selalu pada pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia yang diadakan oleh pihak instansi atau pemerintah, mengingat pelatihan dan pengembangan tersebut berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan serta dapat peningkatan layanan kesehatan dalam jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Puskesmas Sewon 1 Bantul Yogyakarta atas izin dan fasilitas yang diberikan untuk penelitian ini. Pada responden penelitian ini tidak mungkin terlaksana tanpa partisipasi dan kontribusi dari karyawan. Kami sangat berterima kasih atas kesediaan dan pengalaman berharga yang telah dibagikan, kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu, namun tetap memberikan dukungan moril maupun pengalaman berharga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryawibawa A D, Aryoko Y P, Darmawan A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol. 10 No 01 Juni 2024. p-ISSN :2443-2830. e- ISSN: 2460-9471. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia.*
- Hasibuan W, Aisyah S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. e-ISSN : 2797-3298, p-ISSN : 2089-9424, Volume 12, Nomor 2, November 2023, Jurnal Minfo Polgan, <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>.
- Hutabarat L, Hartin V F, Ichsan R N, Nasution L. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia bagian Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Development). CV Sentosa Deli mandiri. IKAPI NO. 082/SUT/2023. Jl. Amaliun Gg. Laksamana No. 6 Medan.
- Iswan. (2021). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Maslow, A.H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4): 370–96.
- Noor M T, Susanto H, Prasetyo D, Rudini A, Irhamni. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Vol.12 No.2 Desember 2023.

P-ISSN: 2088-4834 E-ISSN : 2685-5534 Jurnal Ilmiah Hospitality. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>.

- Putri R A E, Sari M W, Seplinda M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*. Vol.2, No.2 April 2024. e-ISSN: 2962-1119; p-ISSN: 2962-0856. DOI: <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2242>.
- Rindaningsih I, Khalilurrahman M F. (2022). Pentingnya pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. P-ISSN: 2087-0493 E-ISSN: 2715-5994, Volume 13, No. 2, Bulan Desember Tahun 2022, hlm. 33-39. Society: Jurnal Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial. <https://doi.org/10.20414/society.v13i2.6669>.
- Rofiq, A, Budianto A & Herman, F. (2023). Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap). *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3, 94-107. E-ISSN: 2776-9798. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14448>.
- Septiawati D. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Sitepu M R M (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Universitas Medan Area.
- Sitompul D H, Sinaga D, Sitanggang I M, Purba M I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Pt Sinar Jernih Suksesindo. Vol. 4, No. 3, July 2021. *Economic, Accounting, Management and Business*.
- Sjafri, Mangkuprawira. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tubagus A & Darajat. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Wulandari, T & Fajrah, S. (2021). Hubungan Pelatihan Tenaga Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupatenparigi Moutong. *Jurnal Ilmiah Kesmas-IJ*, 21(2), 56-61.