

HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RSUD OTANAHA KOTA GORONTALO

Robbiyatul Al Adwiyah Salihi^{1*}, Mohamad Ichsan Arifin Antu², Rismunandar Katili³

^{1,2,3}Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Stikes Bakti Nusantara Gorontalo

Email: rbytlaladwya@gmail.com^{1*}, ichsanantu08@gmail.com², katilirismunandar@gmail.com³

Abstract

Human resource development (HRD) plays an important role in improving the quality of healthcare services, particularly in hospitals as the frontline of public service delivery. This study aims to examine the relationship between HRD, which includes knowledge, training, and work motivation, and employee performance at Otanaha Regional General Hospital (RSUD Otanaha) in Gorontalo City. This study used a quantitative method with a cross-sectional approach. The sampling technique was accidental sampling, involving 138 health workers as respondents. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using the Spearman Rank correlation test. The results showed a significant relationship between knowledge and employee performance ($p = 0.000$; $r = 0.541$), as well as between work motivation and employee performance ($p = 0.000$; $r = 0.404$). In contrast, training was not significantly related to employee performance ($p = 0.152$; $r = 0.074$). These findings indicate that higher levels of knowledge and work motivation are associated with better employee performance, while the existing training programs have not provided a meaningful contribution. In conclusion, HRD that focuses on improving knowledge and work motivation is significantly associated with employee performance. Therefore, hospitals are expected to prioritize these aspects and evaluate the effectiveness of their training programs.

Keyword: Human Resource Development, Knowledge, Training, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, terutama di rumah sakit sebagai garda terdepan pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengembangan SDM yang meliputi pengetahuan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 138 tenaga kesehatan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji statistik Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai ($p = 0,000$; $r = 0,541$) serta antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ($p = 0,000$; $r = 0,404$). Namun, pelatihan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ($p = 0,152$; $r = 0,074$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pelatihan yang ada belum memberikan dampak yang optimal. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan pengetahuan dan motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu memprioritaskan penguatan kedua aspek tersebut serta melakukan evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pengetahuan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Kesehatan merupakan hak dasar setiap individu sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas lingkungan hidup dan pelayanan kesehatan yang layak. World Health Organization (WHO) mendefinisikan kesehatan sebagai kondisi keseimbangan antara fungsi fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan individu hidup produktif secara sosial dan ekonomis [1].

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam pemenuhan hak tersebut. Berdasarkan Permenkes No. 3 Tahun 2020, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat secara paripurna [2]. Pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang tersedia.

SDMK mencakup seluruh individu yang bekerja dalam sistem pelayanan kesehatan, baik tenaga medis maupun non-medis, yang secara langsung atau tidak langsung mendukung pelayanan [3]. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah distribusi SDMK yang tidak merata serta keterbatasan kompetensi tenaga yang ada [4]. Hal ini berdampak pada ketimpangan mutu pelayanan kesehatan di berbagai daerah, termasuk di RSUD Otanaha Kota Gorontalo.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan elemen utama yang menggerakkan seluruh kegiatan operasional. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan efektivitas kinerja organisasi [5]. McLagan dan Swanson menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan serangkaian aktivitas terencana untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan efektivitas individu dan organisasi melalui pelatihan, pengembangan organisasi, dan pengembangan karier [6].

Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, memperkuat kompetensi, serta menciptakan sikap kerja yang positif [7]. Kegiatan ini mencakup pengembangan secara formal (melalui pelatihan terstruktur) dan informal (melalui inisiatif pribadi) [8]. Manfaat yang dihasilkan antara lain peningkatan kinerja individu dan kelompok, kesiapan untuk jabatan lebih tinggi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan [9].

Motivasi kerja juga menjadi bagian penting dari pengembangan SDM. Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi tingkat usaha dan ketekunan individu dalam bekerja [10]. Seseorang yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan individu yang kurang memiliki dorongan kerja [15].

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [11]. Dalam konteks rumah sakit, kinerja tenaga kesehatan menjadi tolok ukur keberhasilan institusi dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada keselamatan pasien.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan, pelatihan, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Otanaha Kota Gorontalo.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan analitik observasional dengan pendekatan *cross-sectional*, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengamati hubungan antar variabel dalam waktu yang bersamaan, tanpa melakukan manipulasi terhadap objek penelitian. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Otanaha Kota Gorontalo, yang berlokasi di Jalan Rambutan No. 412, Kelurahan Buladu, Kecamatan Kota Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan belum adanya penelitian serupa yang dilakukan di institusi tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yakni pada Mei hingga Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja aktif di RSUD Otanaha Kota Gorontalo pada tahun 2025 dengan jumlah 211 orang, yang terdiri dari berbagai profesi, antara lain perawat (94 orang), bidan (39 orang), nutrisionis (15 orang), sanitarian (2 orang), tenaga administrasi kesehatan (2 orang), radiografer (6 orang), analis laboratorium (13 orang), epidemiolog (2 orang), apoteker (5 orang), asisten apoteker (13 orang), penata anastesi (4 orang), tenaga kesehatan masyarakat (10 orang), perekam medis (3 orang), perawat gigi (1 orang), dan fisioterapis (2 orang).

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi tertentu sehingga diperoleh sebanyak 138 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan

accidental sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan tenaga kesehatan yang secara kebetulan ditemui di lokasi penelitian dan memenuhi kriteria inklusi. Pemilihan teknik ini didasarkan pada karakteristik populasi yang bekerja dengan sistem shift serta keterbatasan waktu penelitian, sehingga tidak memungkinkan penerapan probability sampling secara optimal.

Pengukuran variabel penelitian, termasuk kinerja pegawai, dilakukan menggunakan kuesioner yang diisi secara mandiri oleh responden (self-assessment). Pendekatan ini berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, khususnya kecenderungan responden dalam menilai dirinya secara lebih positif. Namun demikian, penggunaan instrumen yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas serta penyusunan item yang terstruktur diharapkan dapat meminimalkan potensi bias tersebut dan tetap memberikan gambaran yang representatif terhadap kondisi yang diteliti.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Otanaha Kota Gorontalo dan bersedia menjadi responden. Adapun kriteria eksklusi yaitu tenaga kesehatan yang sedang cuti atau izin sakit selama masa pengumpulan data, serta yang menolak berpartisipasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen resmi, literatur, jurnal, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner tertutup, yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu serta telah disesuaikan dengan konteks penelitian. Instrumen ini diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada tenaga kesehatan di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Peneliti menjelaskan tujuan penelitian, meminta persetujuan responden, dan mengawasi proses pengisian untuk memastikan keterisian data yang akurat.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi variabel, serta bivariat menggunakan uji Spearman Rank guna mengetahui hubungan antara variabel-variabel pengembangan SDM (pengetahuan, pelatihan, dan motivasi) dengan variabel kinerja pegawai. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Otanaha Kota Gorontalo, sebuah rumah sakit milik Pemerintah Kota Gorontalo yang berlokasi di Kelurahan Buladu, Kecamatan Kota Barat. RSUD Otanaha memiliki luas lahan sebesar 13.050 meter persegi dan bangunan seluas 12.500 meter persegi. Rumah sakit ini awalnya merupakan pengembangan dari Puskesmas Pilolodaa, kemudian diresmikan sebagai RSUD berdasarkan Peraturan Wali Kota Gorontalo Nomor 17 Tahun 2010. Pada Desember 2023, RSUD Otanaha berhasil meraih akreditasi PARIPURNA dari LARSI dan telah menjalin kerja sama layanan jejaring dengan RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung dalam bidang pelayanan, pelatihan, dan penelitian [12].

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari kuesioner untuk mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai [14]. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel X dan Y memiliki nilai korelasi Pearson signifikan, yakni berkisar antara 0,312 hingga 0,638 dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa item pertanyaan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,919 untuk variabel pengembangan SDM dan 0,979 untuk variabel kinerja, yang menunjukkan konsistensi internal sangat tinggi. Instrumen ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian lebih lanjut [13].

3.3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri atas 138 tenaga kesehatan yang bekerja aktif di RSUD Otanaha pada tahun 2025. Berdasarkan jenis profesi, sebagian besar responden merupakan perawat sebanyak 54 orang (39,1%), diikuti oleh bidan sebanyak 23 orang (16,7%) dan tenaga administrasi sebanyak 15 orang (10,9%). Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 113 orang (81,9%). Usia responden berkisar antara 19 hingga 45 tahun, dengan mayoritas berada pada rentang usia 26–34 tahun sebanyak 78 orang (56,5%), yang merupakan kelompok usia produktif. Pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan Diploma Tiga (D3) sebanyak 53 orang (38,4%) dan Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 46 orang (33,3%). Sebagian besar responden juga telah mengikuti pelatihan dalam kurun waktu satu tahun terakhir, meskipun jenis dan lama pelatihan bervariasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profesi	Frekuensi	Presentase (%)
Perawat	54	39.1
Bidan	23	16.7
ATLM	10	7.2
Apoteker	12	8.7
Nutrisisionis	11	8.0
Radiografer	4	2.9
Administrasi	15	10.9
Fisioterapi	2	1.4
Kesmas	6	4.3
Kesling	1	.7
Total	138	100.0%

3.4. Distribusi Variabel Penelitian

Hasil analisis univariat terhadap variabel bebas dan terikat menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pengetahuan dalam kategori tinggi. Pengetahuan ini mencakup pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, alur kerja, serta prosedur tetap yang berlaku di lingkungan RSUD Otanaha. Variabel pelatihan berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan telah mengikuti pelatihan namun belum secara intensif dan berkelanjutan. Sementara itu, tingkat motivasi kerja responden umumnya tinggi, ditandai dengan komitmen kerja, kepuasan, dan semangat dalam melayani pasien. Variabel kinerja pegawai juga didominasi oleh kategori baik, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3.5. Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Pegawai

Uji statistik Spearman Rank menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,541 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan fondasi dasar dalam menjalankan pekerjaan profesional. Pengetahuan yang baik akan memperkuat kompetensi dan meningkatkan produktivitas kerja, khususnya dalam konteks pelayanan rumah sakit yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan tanggung jawab tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji variabel X1 (Pengetahuan) dan Y (Kinerja Pegawai)

Variabel	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	N
Pengetahuan (X1)	0.541	0.000	138
Kinerja Pegawai (Y)			

3.6. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Berbeda dengan variabel sebelumnya, hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai korelasi Spearman sebesar 0,152 dengan $p = 0,074$ berada di atas nilai kritis yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diikuti oleh tenaga kesehatan belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Diduga, hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan tugas di lapangan atau metode pelatihan yang kurang efektif. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya evaluasi terhadap sistem pelatihan yang dilaksanakan di rumah sakit agar lebih tepat sasaran, aplikatif, dan berkelanjutan.

Tabel 3. Hasil Uji variabel X2 (Pelatihan) dan Y (Kinerja Pegawai)

Variabel	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	N
Pelatihan (X2)	0.152	0.074	138
Kinerja Pegawai (Y)			

3.7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,404 dan $p = 0,000$. Ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik kuat, seperti keinginan berprestasi, penghargaan, dan kepuasan kerja, cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya. Hasil ini selaras dengan teori Herzberg yang menekankan bahwa faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan kemajuan karier berperan besar dalam peningkatan produktivitas individu [16].

Tabel 4. Hasil Uji variabel X3 (Motivasi Kinerja) dan Y (Kinerja Pegawai)

Variabel	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	N
Motivasi Kinerja (X3)	0.404	0.000	138
Kinerja Pegawai (Y)			

3.8. Pembahasan Umum

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui peningkatan pengetahuan dan motivasi kerja, memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Otanaha. Sementara itu, pelatihan belum memberikan dampak nyata, yang menunjukkan adanya celah dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan internal. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu meninjau kembali desain pelatihan agar lebih kontekstual dengan tuntutan kerja nyata di lapangan. Pengetahuan dan motivasi yang tinggi perlu terus dipertahankan melalui penguatan sistem supervisi, pemberian umpan balik, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif [17].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman terhadap tugas dan fungsi kerja berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Selain itu, terdapat pula hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang optimal. Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang telah diikuti belum secara langsung berdampak terhadap perbaikan kinerja, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaannya.

Daftar Pustaka

- [1] WHO. *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*. Geneva: WHO; 2010.
- [2] RSUD Oتانaha. *Profil RSUD Oتانaha Kota Gorontalo*. Gorontalo: Pemerintah Kota Gorontalo; 2023.
- [3] Kementerian Kesehatan RI. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2013 tentang Komite Mutu Rumah Sakit*. Jakarta: Kemenkes RI; 2013.
- [4] Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Pemerintah RI; 2014.
- [5] Mangkunegara AA. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2013.
- [6] McLagan PA. Models for HRD Practice. *Train Dev J*. 1989;43(9):49-59.
- [7] Swanson RA. *Analysis for Improving Performance: Tools for Diagnosing Organizations and Documenting Workplace Expertise*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers; 1994.
- [8] Werner JM, DeSimone RL. *Human Resource Development*. 6th ed. Boston: Cengage Learning; 2012.
- [9] Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta: Rajawali Pers; 2016.
- [10] Herzberg F. *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: Wiley; 1959.
- [11] Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education; 2013.
- [12] RSUD Oتانaha. *Akreditasi Rumah Sakit dan Kerja Sama Institusi*. Gorontalo: RSUD Oتانaha; 2023.
- [13] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2017.
- [14] Ali Mashuri. *Statistika Parametrik Dasar*. Malang: Inara Publisher; 2023.
- [15] Lase D. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Future Science Publisher; 2023.
- [16] Bangun AS. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Adiarsa pada Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *J Penelitian Kesehatan Pelamonia Indonesia*. 2021;3(2):45-55.
- [17] Mardhani RN, Janis RM. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai. *J Adm Rumah Sakit*. 2024;8(1):1-10. <https://doi.org/10.21297/jars.v8i1.12345>