



PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA

Yesus Armiro Korbaffo, Donna Elisabeth Sanit

^{1,2} Universitas Timor, (Kefamenanu, 85613)

armirokorbaffo@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK ← 10pt, Book Antiqua, Uppercase, Bold
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 09/12/2024 Diperbaiki tgl. 09/12/2024 Disetujui tgl. 09/12/2024 Tersedia daring tgl. 09/12/2024	Permasalahan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara. Metode dalam penelitian ini kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada 94 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25,0. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6.404 > 1.986$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari alfa ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,308 atau 30,8%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.760 > 1.986$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari alfa ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,133 atau 13,3%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁) dan Kompensasi (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,562 > 3,097$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari alfa ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,394 atau 39,4%.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v3i2.361	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja Pegawai
	©2024. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Salah satu strategi utama untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, namun kinerja pegawai yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada setiap organisasi. Untuk mencapai hasil kerja yang baik maka kinerja setiap pegawai harus ditingkatkan. Peningkatan kinerja adalah meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan dapat tercapai sehingga strategi peningkatan kinerja dapat berhasil, dan perlu diketahui target kinerja dari setiap program dan kegiatan kantor. Kinerja dapat diartikan sebagai tolak ukur untuk melihat seberapa tinggi tingkat pencapaian keberhasilan dalam melaksanakan suatu proses pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Nurwin dan Frianto, 2021).

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, fenomena kinerja yang terjadi yaitu bahwa kinerja pada kantor Dinas Kesehatan belum maksimal karena masih ada program kantor yang realisasinya belum mencapai target yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa target dari kantor Dinas Kesehatan tahun 2023 sebesar 58,33%, tetapi realisasi yang terjadi pada tahun 2023 masih dibawah target yang ditetapkan yakni sebesar 50,51%. Rendahnya realisasi kinerja di tahun 2023 dikarenakan beberapa indikator rencana strategi dalam program kerja, seperti pelayanan kesehatan ibu hamil, pelayanan kesehatan ibu bersalin, pelayanan kesehatan bayi baru lahir,

pelayanan kesehatan balita, pelayanan kesehatan orang terduga tuberculosis, pelayanan kesehatan orang dengan resiko HIV (*Human Immunodeficiency Virus*), desa UCI (*Universal Child Immunization*), meratanya obat esensial, penggunaan obat rasional dan mutu pelayanan kefarmasian. Penurunan realisasi kinerja paling banyak terjadi pada indikator SPM (Standar Pelayanan Minimal). Indikator dengan presentase capaian rendah dan sangat rendah antara lain puskesmas yang melaksanakan deteksi dini kanker dengan metode IVA dan sadnis, akreditasi puskesmas status madya dan paripurna, akreditasi laboratorium kesehatan daerah, balita gizi kurang, balita gizi buruk. Penyebab kinerja yang belum mencapai target diduga dipengaruhi oleh faktor pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi. Adapun fenomena pengembangan sumber daya manusia yang terjadi pada kantor Dinas Kesehatan yaitu pelatihan dan pendidikan. Adapun data tentang pengembangan SDM, dilihat bahwa pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara dengan tingkat pendidikan paling banyak yaitu S1 dan paling sedikit yaitu SMP dan D4. Pada tabel di atas dapat dikategorikan bahwa pendidikan pada kantor tersebut belum optimal, dimana masih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebesar 14,5 % dan D3 sebesar 33,6 %, yang mana jumlah tersebut hampir sebanding dengan pegawai yang memiliki pendidikan S1, sehingga hal ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Hal ini bertolak belakang dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Apratur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 33 Tahun 2011

tentang Pedoman Analisis Jabatan, menyatakan bahwa untuk jabatan Kepala Dinas Kesehatan harus memiliki tingkat pendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Strata-1 Kesehatan/Diploma IV Kesehatan dengan Sarjana Strata-2 bidang Kesehatan, lebih diutamakan dengan peminatan Epidemiologi Kesehatan. Sekertaris Dinas Kesehatan harus memiliki tingkat pendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Strata-1/Diploma IV. Kepala Bidang harus memiliki tingkat pendidikan sekurang-kurangnya Strata-1 Kesehatan/Diploma IV Kesehatan. Seksi-Seksi pada Dinas Kesehatan harus memiliki tingkat pendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Strata-1/Diploma IV yang sesuai dengan bidang tugas. Sub Bagian Dinas kesehatan harus memiliki tingkat pendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Strata-1/Diploma IV.

Adapun data tentang pelatihan yang ada dalam table. Berdasarkan table menunjukkan bahwa pada tahun 2023 pelatihan yang diadakan untuk pegawai Dinas Kesehatan belum optimal, dimana kurangnya pelatihan yang diberikan untuk pegawai dalam meningkatkan pengetahuan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat. Pegawai yang mengikuti pelatihan fasilitator penyuluh keamanan pangan hanya 3 orang, yang mana 2 orang dari Kesling dan 1 orang Perawat, artinya hanya sedikit pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan yang berikut terkait Pelatihan distrik food inspektor dengan jenis SDM Kesehatan (Sumber Daya Manusia Kesehatan) yang mengikuti yaitu, Apoteker 1 orang, Perawat 1 orang, Kesling 1 orang, Tenaga teknis kefarmasian 1 orang, bahwa pelatihan ini juga hanya sedikit SDM yang

mengikuti. Dimana tujuan dari pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan kompensasi pada Kantor Dinas Kesehatan Kab. TTU yaitu salah satunya dalam bentuk gaji. Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap di bayarkan walaupun pegawai tersebut tidak masuk kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memfokuskan pada masalah "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara*"

METODE

Teknik pengambilan data menggunakan teknik kuesioner dan wawancara terhadap pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU yang berjumlah 110 orang sedangkan jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 94 orang yang ditentukan menggunakan rumus Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 1%. Alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan pengaruh Kompensasi (X_2) Kinerja Pegawai (Y) dan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU.

HASIL PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

Hasil pengujian instrumen uji validitas menyatakan seluruh item pertanyaan dinyatakan valid sehingga instrumen penelitian dapat dianalisis. Berdasarkan uji reliabilitas, seluruh instrumen reliabel sehingga instrumen dapat dianalisis.

a) Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil analisis uji validitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari 0,3 artinya enam item pertanyaan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan angka koefisien *cronbach's alpha* $0.623 > 0,6$ sehingga instrumen ini dikatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan pada variabel ini valid dan reliabel.

b) Variabel Kompensasi

Hasil analisis uji validitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari 0,3 artinya enam item pertanyaan pada variabel Kompensasi (X_2) dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan angka koefisien *cronbach's alpha* $0.626 > 0,6$ sehingga instrumen ini dikatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan pada variabel ini valid dan reliabel.

c) Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji validitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari 0,3 artinya sepuluh item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan angka koefisien

cronbach's alpha $0.812 > 0,6$ sehingga instrumen ini dikatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan pada variabel ini valid dan reliabel.

2). Hasil Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

➤ Analisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU dapat digunakan alat analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS.25.0 For Windows. Besarnya nilai regresi antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + \epsilon_i$$

$$Y = 9,210 + 1,172 X_1$$

Nilai $b_1 = 1,172$ ini menjelaskan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka nilai variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 1,172. Tetapi jika ada penambahan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) 1 satuan, maka Kinerja Pegawai bertambah sebesar 1,172. Besarnya koefisien (R) variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,555 yang artinya bahwa hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi (R^2) menjelaskan tentang nilai variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) ditentukan

oleh variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,308 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 30,8 persen dan sisanya sebesar 69,2% persen dipengaruhi oleh variabel (X) lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) cukup mempengaruhi variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU kurang dalam hal kinerja karyawan yang masih rendah.

➤ **Analisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU**

Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU dapat digunakan alat analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS.25.0 For Windows. Besarnya nilai regresi antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + \epsilon_i$$

$$Y = 23,912 + 0,541 X_2$$

Nilai $b_2 = 0,541$ ini menjelaskan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_2), maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 23,912. Tetapi jika ada penambahan pada

variabel Kompensasi (X_2) 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) bertambah sebesar 0,541. Besarnya koefisien (R) variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,365 yang artinya bahwa hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang cukup.

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan tentang nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) di tentukan oleh variabel Kompensasi (X_2). Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,133 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X_1) sebesar 13,3 persen dan sisanya sebesar 86,7 persen dipengaruhi oleh variabel (X) lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai pada variabel Kompensasi (X_2) cukup dipengaruhi variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi yang ada belum cukup untuk kebutuhan para pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

➤ **Analisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU**

Untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU secara bersama-sama. Alat analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.25.0 For Windows. Besarnya nilai regresi antara variabel Kompensasi (X_2)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten TTU adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_i$$

$$Y = 2,959 + 1,087 X_1 + 0,483 X_2 + \epsilon_i$$

- a. Konstanta sebesar 2,959 artinya jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2) nilainya adalah 0, maka terhadap Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 2,959.
- b. Koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 1,087, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,087. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y).
- c. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,438, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan Kompensasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,438. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel Kompensasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).
- d. Besarnya koefisien regresi (R) variabel ketersediaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 0,628 yang artinya bahwa hubungan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten

TTU mempunyai hubungan yang kuat.

- e. Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan tentang nilai Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh nilai variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2). Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,394 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebesar 39,4 persen dan sisanya sebesar 60,6 persen dipengaruhi oleh variable (X) lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan mempunyai hubungan yang kuat. Diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan mempunyai hubungan yang cukup. Serta hasil penelitian regresi berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan mempunyai hubungan yang kuat.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

- Abrar., Maryadi., Gusti, D. H. 2023. Pengaruh Pengembangan SDM, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pendidikan Nonformal SKB. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*. Volume 5.
- Aidah, Mus. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompenasasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Karya Bina Mandiri. *Jurnal Nobel Management Review*. Volume 3.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Apriyadi, D. T., Seran, G. G., Sastrawan, Berry. 2023. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Karimah Tauhid*. Volume 2.
- Arsyad, F. M. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*. Volume 4.
- Aruperes, D. M., Tewal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).