Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis
e-ISSN: 2745-7273
Vol. 6, No. 2, Mei 2025

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Rensi Ayumi Putri, Choiriyah, Eni Cahyani

Universitas Muhammadiyah Palembang
Penulis Korespondensi: rensiayumi6@gmail.com,
choiriyahmp@yahoo.co.id, eniwin16@gmail.com

Article Information:
Received: 08 Mei 2025, Accepted: 17 Mei 2025, Published: 20 Mei 2025

Abstract

The problem in this research is whether training and human resource development influence the performance of employees at the Palembang Muhammadiyah Hospital. This research aims to determine the influence of training and human resource development on the performance of employees at the Palembang Muhammadiyah Hospital. In this research, the sample taken was 69 employees. The sampling method used was the stratified random sampling method, chosen for its ability to provide a representative sample. This type of research includes associative research, a comprehensive approach to understanding the relationship between variables. The primary and secondary data used in this research are primary and secondary data, ensuring a thorough understanding of the topic. The data collection techniques used were interviews, questionnaires, and observation—a quantitative method with multiple linear regression analysis chosen for its ability to provide precise results. The results of hypothesis testing show a t-value of 7.580 t-table 1.66827, meaning the influence of training and development of human resources on the performance of employees at the Palembang Muhammadiyah Hospital. The calculated F-value 75.111 > F-table 2.74, then Ho is rejected. Ha is accepted, which means the influence of training and development of human resources on the performance of employees at the Muhammadiyah Hospital Palembang, both partially and simultaneously.

Keywords: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit.

1. Pendahuluan

Sejalan dengan pertumbuhan sektor ekonomi seperti manufaktur, jasa, dan teknologi, kini semakin mendesak kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil, profesional, dan berpengetahuan. Saat ini, di Indonesia tengah terjadi perpindahan signifikan dari ekonomi yang bergantung pada sektor pertanian ke ekonomi yang lebih mengarah pada sektor industri dan jasa. Di era tahun 1990-an, kebijakan globalisasi dan liberalisasi ekonomi mulai diterapkan, mengakibatkan Indonesia harus bersaing di tingkat internasional. Hal ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Sebagai negara berkembang yang tengah bertransformasi menuju status negara industri baru, Indonesia tidak dapat terlepas dari dinamika ekonomi global yang terus berubah.

Published by:

Di tengah kondisi ini, kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia menjadi semakin penting untuk menunjang produktivitas kerja di berbagai sektor perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia saat ini menjadi fokus penting dalam sebuah perusahaan karena mereka adalah penggerak utama operasional. Setiap perusahaan tentu berharap agar karyawannya dapat berkembang sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan perusahaan. Karyawan memegang peranan penting sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan operasional serta mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan, sebagai aset sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, diharapkan mampu memberikan kontribusi dan performa kerja yang optimal. Dengan berkontribusi secara maksimal, perusahaan dapat mencapai target, serta mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kesuksesan perusahaan dalam bersaing sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawannya. Menurut Darmawan (2021) Kinerja sorang karyawan menjadi aspek perusahaan dalam memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus tidak cuma memberi keuntungan kepada individu tersebut, tetapi juga memberikan dampak positif yang besar pada prestasi perusahaan secara keseluruhan. Karena itulah penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pengelolaan agar karyawan termotivasi dan dapat memberikan yang terbaik. Komitmen tinggi dari karyawan akan membantu meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah dampak dari upaya dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dibe selama periode yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh, di antaranya adalah pelatihan dan pengembangan Karyawan (Afandi, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan oleh manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat kesuksesan perusahaan. Faktor pendukungnya tidak lain adalah Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi penting untuk menciptakan keselarasan antara tugas pekerjaan dengan keterampilan, kemampuan, serta keahlian karyawan. Selain itu, hal ini juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas.

Pelatihan akan meningkatkan keterampilan pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Kholilah, 2022). Dengan kata lain, ini digunakan sebagai tabungan singkat untuk menyelesaikan tugasnya di sebuah organisasi atau lembaga. Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan kinerja tenaga kerja melalui perolehan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap (Marliani dan Adang 2018). Secara prinsipnya, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat mereka manfaatkan segera dalam pekerjaan mereka. Penjelasan ini menegaskan bahwa diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan khusus melalui kegiatan pelatihan. Banyaknya pekerjaan biasanya didasarkan pada kebutuhan organisasi, misalnya. Pelatihan berlangsung dengan cepat.

Pembangunan memiliki lingkup yang luas dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan sifat kepribadian. Pengembangan difokuskan pada kebutuhan umum jangka panjang di dalam organisasi. Berbeda dengan pelatihan, definisi ini menegaskan bahwa kegiatan pengembangan bertujuan mempersiapkan karyawanagar siap untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar atau tinggi di dalam suatu perusahaan. Setiap industri harus menyusun program Pelatihan dan Pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga Pelatihan dan pengembangan merupakan salah

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES

satu bentuk upaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawannya. Pelatihan dan Pengembangan ini berkaitan dengan proses penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pekerja di industry. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan para karyawannya. Organisasi mengharapakan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kinerja karyawan, memutakhirkan keahlian para karyawan untuk kinerja yang efektif dan efesien.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang atau kerap disingkat RSMP merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan medis, perawatan, dan pengobatan bagi orang yang memerlukan. RS Muhammadiyah Palembang ini adalah salah satu rumah sakit terbesar yang ada di Sumatera Selatan, RS Muhammadiyah ini memiliki motto " Melayani sebagai Ibadah dan Dakwah ". Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki tujuan "Meningkatkan derajat kesehatan yang optimal melalui pendekatan preventif (pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan) bagi segenap warga Muhammadiyah dan masyarakat pada umumnya sehingga terwujud keluarga Sakinah Mawaddah wa Rahmah merasa sebagai Sebagian yang utuh dari kaum muslimin sejati.

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara terdapat fenomena mengenai kinerja yaitu inisiatif karyawan pada indikator inisiatif terdapat kurangnya inisiatif dalam bekerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif bagi individu dan organisasi. Karyawan yang tidak menunjukkan inisiatif cenderung menunggu arahan dari atasan untuk menyelesaikan tugas, yang memperlambat alur kerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, tanpa adanya inisiatif, kesempatan untuk berinovasi juga berkurang, karena karyawan yang pasif biasanya enggan mengajukan ide-ide baru atau mencari cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuat tim kehilangan potensi untuk mengembangkan proses yang lebih baik dan menciptakan solusi kreatif. Selain itu, kualitas pelayanan terhadap pelanggan belum sepenuhnya memuaskan. Beberapa kendala yang terlihat antara lain adalah keterbatasan alat yang belum memadai, standar kebersihan yang belum optimal, serta kecepatan dalam melayani pelanggan yang masih kurang efesien. Kondisi-kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan masih memerlukan perbaikan untuk dapat memenuhi harapan pelanggan secara maksimal. Kemudian kreativitas karyawan terdapat kurangnya ide baru dalam penyelesaian masalah, karyawan cenderung mengandalkan Solusi standar atau metode yang sudah ada, tanpa mencoba mencari alternatif baru. Karyawan tidak terbiasa mengambil resiko atau mencoba pendekatan baru karena takut membuat kesalahan.

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara terdapat fenomena tentang Pelatihan mengenai keterampilan yang masih kurang terstandar di dalam RS Muhammadiyah Palembang. Saat keterampilan karyawan dalam suatu perusahaan ditingkatkan tanpa standar yang jelas, berbagai konsekuensi negatif dapat muncul yang berpotensi menghambat tercapainya tujuan organisasi. Standarisasi keterampilan berperan penting dalam menjamin bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kompetensi yang selaras dengan kebutuhan dan standar perusahaan. Tanpa standar yang terstruktur, variasi kemampuan antar karyawan dapat terjadi, sehingga menimbulkan ketidakseragaman dalam performa. Dengan adanya keterampilan yang tidak merata, hasil kerja yang dicapai menjadi sulit diprediksi dan cenderung beragam. Akibatnya, kualitas layanan menjadi tidak konsisten, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan pelanggan. Ketidaksamaan keterampilan ini juga membuat perusahaan kesulitan memastikan bahwa semua karyawan dapat memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan. Dan terkadang tidak ada umpan balik eksternal maupun internal yang ada dari peserta yang mana ini tidak memberikan efek ataupun pengaruh terhadap Kinerja karyawan RS Muhammadiyah Palembang.

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara terdapat fenomena mengenai Pengembangan SDM yaitu mengenai kurangnya inovasi dan kreativitas dari karyawan dalam melakukan pelayanan kepada pasien. Kurangnya kreativitas dan inovasi dalam lingkungan rumah sakit dapat berdampak negatif pada kinerja dan pelayanan yang diberikan kepada pasien, Hal ini dapat mengakibatkan stagnasi atau perkembangan yang berhenti ataupun melambat secara signifikan sehingga tidak adanya kemajuan dalam kinerja. Kreativitas dan inovasi dari karyawan sangat penting untuk menemukan cara-cara baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Fenomena kedua yang saya temukan adalah tentang peningkatan kompetensi/Pendidikan yang masih kurang terstandar di RSMPalembang yangmana ini tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja. Fenomenanya ketiga yang saya temukan adalah mengenai peningkatan kualitas yang masih belum memadai, yang mana ini pun menyangkut mengenai karyawan yang kurang dalam melayani pelanggan karena keterbatasan alat ataupun hal lainnya.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Nompo dan Pandowo (2020) Kinerja yang merupakan sebuah hasil yang diperoleh selama satu periode tertentu atas dasar ketentuan yang ditetapkan terlebih oleh perusahaan. Kinerja, dalam konteks prestasi kerja, dipahami sebagai kualitas dan kuantitas layanan yang diberikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya. Kinerja sangatlah penting karena menunjukkan kepada kita seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menetapkan standar yang tepat, terukur, dan dapat diputuskan bersama dan dapat menjadi panduan (Daryanto, 2022). Prestasi karyawan meliputi pencapaian karyawan dalam periode waktu tertentu saat melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan berdasarkan indikator-indikator tertentu, seperti standar atau tujuan yang ditetapkan oleh bisnis (Andika, 2019). Kinerja pegawai selanjutnya dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai macam unsur, antara lain manajemen waktu, kepribadian, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan. Evaluasi kinerja ini mempertimbangkan ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. berdasarkan hipotesis yang diajukan Nugroho (2019) yang berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu aspek yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian empiris Suryani (2023), Trihandayani (2021), Hasibuan (2023), dan Pangestu (2023) mendukung cara berpikir tersebut. Temuan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pelatihan dan pengembangan SDM pada saat yang bersamaan. Fenomena kinerja yang saya temukan di RSMPalembang yaitu kurangnya inisiatif dalam bekerja yang mana ini menyebabkan bebagai dampak negarif bagi individu dan organisasi. Karyawan yang tidak menunjukkan inisiatif cenderung menunggu arahan dari atasan untuk menyelesaikan tugas, yang memperlambat alur kerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Kondisi kedua menunjukkan bahwa kualitas pelayanan masih memerlukan perbaikan untuk dapat memenuhi harapan pelanggan secara maksimal. Kemudian kreativitas karyawan terdapat kurangnya ide baru dalam penyelesaian masalah, karyawan cenderung mengandalkan Solusi standar atau metode yang sudah ada, tanpa mencoba mencari alternatif baru.

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Menurut hipotesis yang dikemukakan Nugroho (2019), pelatihan merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian empiris Sufitri (2019), Sitepu (2019), mendukung cara berpikir tersebut. Pelatihan dilakukan secara bersamaan dan memiliki dampak menguntungkan terhadap kinerja karyawan, menurut data eksperimen. RS Muhammadiyah Palembang masih belum mempunyai keterampilan yang terstandar. Ketika sebuah perusahaan meningkatkan kemampuan karyawannya tanpa standar yang ditetapkan, mungkin ada sejumlah dampak buruk yang dapat mempersulit pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya masukan dari peserta, sehingga tidak banyak berpengaruh pada seberapa baik kinerja karyawan RSMP.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Menurut hipotesis Nugroho (2019) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa elemen yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk pengembangan SDM. Penelitian empiris Sitepu (2019), dan Trihandayani (2021) mendukung cara berpikir tersebut. Berdasarkan temuan pengujian, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif oleh pengembangan sumber daya manusia. Kurangnya kreativitas dan inovasi di lingkungan rumah sakit dapat berdampak negatif pada kinerja serta pelayanan yang diberikan kepada pasien. Situasi ini dapat menyebabkan stagnasi atau bahkan memperlambat perkembangan yang seharusnya terjadi. Fenomena kedua yang saya temukan adalah tentang peningkatan kompetensi/Pendidikan yang masih kurang terstandar di RSMPalembang. Fenomenanya ketiga yang saya temukan adalah mengenai peningkatan kualitas yang masih belum memadai, yang mana ini pun menyangkut mengenai karyawan yang kurang dalam melayani pelanggan karena keterbatasan alat ataupun hal lainnya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Adapun variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas, inisiatif dan kreativitas. Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan SDM. Adapun indikator dari pelatihan adalah peningkatan keterampilan, penerapan keterampilan dan umpan balik peserta. Adapun indikator dari pengembangan SDM adalah peningkatan kompetensi, inovasi dan kreativitas dan peningkatan kualitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 221 orang. Menggunakan rumus Slovin, sampel yang digunakan adalah sebanyak 69 orang. Adapun teknik pengambil sampel yang digunakan adalah stratified random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner tentang pelatihan dan pengembangan SDM dan kinerja, serta data sekunder berupa data kepegawaian dan informasi. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffecients
model	B	Std. error	Beta
(Constant)	.909	1.724	
Pelatihan X_1	.626	.076	.583
Pengembangan SDM X_2	.352	.057	.437

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES

Berdasarkan Tabel 1 di atas, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut: Y = 0,909 + 0,626X_1 + 0,352X_2. Konstanta sebesar 0,909 artinya tanpa adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), maka kinerja pegawai sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pelatihan dan pengembangan SDM. Selain itu, nilai koefisien pelatihan sebesar 0,626 bertanda positif, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan tingkat kinerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan seiring dengan meningkatnya pelatihan. Selain itu, nilai koefisien pengembangan sumber daya manusia yang juga bernilai positif sebesar 0,352 mengindikasikan adanya pengaruh positif dari pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Ketika harapan pegawai tercapai melalui peningkatan pengembangan personel, ini akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Berikut disajikan hasil Uji F dan Uji t

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	431.492	2	215.746	78.644	.000[b]
Residual	181.059	66	2.743		
Total	612.551	68			

nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% (0,1). Untuk golongan pertama (df N1) derajat kebebasannya adalah k - 1 atau 3 - 1 = 2, dan untuk golongan kedua (df N2) adalah n - k atau 69 - 3 = 66. Nilai F tabel yang diperoleh dari perhitungan ini adalah 2,74. Dengan nilai F signifikansi sebesar 0,000 < 0,10 (signifikan), maka nilai F_{hitung} sebesar 78.644 diperoleh dari Tabel IV. 12 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Akibatnya Ha1 disetujui dan H01 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai RS Muhammadiyah Palembang sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized B	Coeffecients Std. Error	t	Sig.
(constant)	.909	1.724	.527	.600
Pelatihan	.626	.076	8.196	.000
Pengembangan SDM	.352	.057	6.140	.000

Hitung nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% (0,1). Rumus n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah parameter, digunakan untuk menghitung derajat kebebasan (df). Karena df = 69 - 3 = 66 dalam hal ini maka nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,667. Dengan tanda t sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} pekerjaan sebesar 8.196 lebih tinggi dari t_{tabel} sebesar 1,667, Tabel 3 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja staf di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasilnya H01 ditolak dan Ha1 diterima. H02 ditolak dan Ha2 diterima karena nilai t_{hitung} untuk pengembangan SDM sebesar 6.140 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan tingkat signifikansi t 0,000 < 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES

Palembang.

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi secara positif oleh pelatihan. Kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang ternyata dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia, berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90%. Pentingnya pengembangan dan pelatihan staf dalam mempengaruhi kinerja pekerja didukung oleh penelitian ini. Berdasarkan data, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja memiliki peran penting dalam membantu karyawan meningkatkan keterampilan serta produktivitas mereka, sekaligus beradaptasi dengan perubahan yang ada. Dengan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, mereka dapat menjadi lebih produktif, inovatif, dan kreatif. Karyawan yang berkualitas cenderung lebih termotivasi dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menunjukkan adanya tingkat ketidaksepakatan yang cukup tinggi terhadap pertanyaan-pertanyaan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak pegawai menyadari kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Akibatnya, kinerja pegawai di RS Muhammadiyah Palembang juga mengalami penurunan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Afandi (2018), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha serta perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, terdapat faktor yang berpengaruh, di antaranya adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Sedangkan Menurut Marliani & Adang (2018) Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan kinerja tenaga kerja melalui perolehan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Hasibuan (2023) yang menggunakan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Labuan Batu". Studi ini menunjukkan bahwa kinerja staf di Kantor DPRD Labuhan Batu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan dan pengembangan SDM. Kedua faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengembangan tenaga kerja, namun pengaruh ini mungkin tidak sekuat pelatihan. Hasil jawaban dari para responden mengindikasikan adanya hubungan sebab-akibat yang saling mempengaruhi. Temuan ini menunjukkan bahwa rendahnya pelatihan dan pengembangan karyawan berimplikasi pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, peningkatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Palembang.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Temuan analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja staf RS Muhammadiyah Palembang. Hal ini berarti kinerja pegawai akan meningkat sebanding dengan tingkat perkembangannya. Di sisi lain, kinerja staf akan menurun jika pelatihan menurun. Hipotesis diterima dan menunjukkan bahwa kinerja staf RS Muhammadiyah Palembang dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan, berdasarkan pengujian hipotesis parsial dan total dengan tingkat kepercayaan 90%. Hasil penelitian ini didukung hipotesis yang diajukan Kholilah (2022). Kemampuan karyawan akan ditingkatkan

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES

melalui pelatihan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini menandakan bahwa mereka adalah simpanan yang akan digunakan dalam waktu dekat untuk menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi atau lembaga. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2023) dalam karya mereka yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan" juga mendukung temuannya, yang mengindikasikan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini melihatkan bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa Pelatihan yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Selain itu hasil ini juga melihatkan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada metode yang digunakan, relevansi materi serta dukungan manajemen dalam penerapannya di lingkungan kerja.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Temuan analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dipengaruhi secara positif oleh pengembangan sumber daya manusia. Artinya, kinerja pegawai akan meningkat sebanding dengan jumlah pelatihan yang diberikan. Sebaliknya jika pengembangan staf diabaikan maka kinerja karyawan biasanya menurun. Hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf di RS Muhammadiyah Palembang dapat diterima berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%. Hasil tersebut memvalidasi bahwa baik atau buruknya kinerja selanjutnya sangat bergantung pada kualitas pengembangan sumber daya manusia pegawai. Hasil Penelitian ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Kholilah (2022) Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Human Resourch Development dapat didefinisikan sebagai inisiatif bersama Hubungan antara karyawan dan manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan keterampilan serta wawasan individu peningkatan kemampuan personel memiliki signifikansi yang besar dalam meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan serta memberikan manfaat bagi karyawan yang terlibat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suwarno et al. (2024), dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan PT.PLN (PERSERO) Banjarmasin." Menurut penelitian ini, kinerja karyawan sampai batas tertentu dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian Snow (2023) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT.POS INDONESIA Cabang Palopo" menunjukkan bahwa pengembangan SDM meningkatkan kinerja pekerja. Hasil penelitian ini melihatkan bahwa Pengembangan SDM mempengaruhi kinerja. Hasil ini menjelaskan bahwa pengembangan SDM yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu hasil ini juga menunjukkan pengembangan SDM membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang; (2) Pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang;

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES

(3) Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Berdasarkan temuan tersebut, penulis merekomendasikan agar RS Muhammadiyah Palembang lebih fokus pada pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja staf. Mengingat kedua faktor tersebut terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka RS Muhammadiyah Palembang diharapkan lebih memberikan perhatian lebih pada pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas pegawai serta pengembangan sumber daya manusia. Sebagai Upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan penulis menyarankan agar Perusahaan lebih intensif dalam menyelenggarakan pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan yang selaras dengan tuntutan industri masa kini seperti Pelatihan Manajemen Data & Rekam Medis Digital yang mana ini bisa meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan rekam medis berbasis teknologi. Pelatihannya harus dirancang secara spesifik agar karyawan dapat meningkatkan Kinerja mereka dengan lebih semangat lagi. Dalam Pengembangan SDM Rumah sakit Muhammadiyah Palembang diharapkan untuk lebih memperhatikan dan memberikan dukungan yang penuh untuk karyawan dalam meningkatkan soft skill dan kompetensi agar karyawan dapat lebih kompetitif dalam menghadapi perkembangan industri yang terus berubah.

Referensi

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing. https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=5819

Andika, R., (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jumant, [S.l.], v. 11, n. 1, p. 189-206, may 2019. ISSN 2088-3145. Available at: https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513

Darmawan, D., & Grenier, E. . (2021). Competitive Advantage and Service Marketing Mix. Journal of Social Science Studies, 1, 75-80. https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.9

Daryanto dan Bambang suyanto. (2022). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta : Gava Media. https://balaiyanpus.jogjaprov.go.id/opac/detail-opac?id=333120

Debby Endayani Safitri. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, VOL. 8, NO. 2: 240-248. file:///C:/Users/User/Downloads/2154-6102-1-SM.pdf

Kholilah (2018). Perilaku Organisasi. Edisi Perama. Palembang :Noerfikri

Malayu S.P. Hasibuan, 2023, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi. Aksara, Jakarta. https://onesearch.id/Author/Home?author=Malayu+S.P.+Hasibuan

Marliani, R., Adang. H. (2018). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung : Pustaka Setia, 2018

Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 8(4). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30754

Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM.* Jakarta: Atma Jaya. https://books.google.co.id/books?id=sz6wDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false

Published by: Training & Research Institute JERAMBA ILMU SUKSES

Pangestu, A. H. (2023). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Kinerja Di Industri Retail. *Journal Of Creative Power and Ambition*, 54-62. https://www.researchgate.net/publication/388444558_Dampak_pelatihan_dan_pengembangan_di_industri_retail

Sitepu, M Rijali Malik., Lubis, Adelina., Laili KS, IsnaniahPengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Universitas Medan Area https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/10729

Sufitri, & Setyowati, R. (2019). Pemanfaatan Dongeng Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar Sebagai Media Untuk Membangun Karakter Siswa. Primary : Jurnal Keilmuan Dan Kependidikan Dasar, 11(1), 77–84. https://doi.org/10.32678/primary.v11i01.2421

Suryani, I. R. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM. *PERISAI*, 365-368. https://www.researchgate.net/publication/375203340_PELATIHAN_DAN_PENGEMBANGAN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/fulltext/65439bd0f7d021785f316528/PELATIHAN-DAN-PENGEMBANGAN-SUMBER-DAYA-MANUSIA.pdf

Suwarno, T., Basuki, B., Harlie, M., Mahfudz, E. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin. *AL-ULUM Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12-23. https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/view/13736

Trihandayani, D. Z. (2021). *Komunikasi Bisnis.* Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang. https://elearning.um-palembang.ac.id/course/info.php?id=4173

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Published by:
Training & Research Institute
JERAMBA ILMU SUKSES