



**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
TEKNOLOGI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
PUSKESMAS MENINTING**

*The Influence Of Human Resource Development, Leadership Style And
Technology On Employee Work Effectiveness At Meninting Health Center*

Syatriawan Perdana Putra

Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram

Email: syatriawanakenahu@gmail.com

Abstract

The main objective of this research is to analyze the influence of Human Resources (HR) development, leadership style, and technology on the work effectiveness of employees at the Meninting Community Health Center (Puskesmas). This research uses quantitative methods with an associative (causal) approach to evaluate the relationship and influence of these variables on employee work effectiveness. The results of multiple linear regression analysis show that the three variables studied, namely human resource development, leadership style and technology, have a significant influence on the work effectiveness of employees at the Meninting Community Health Center. Human resource development, through training, education and relevant work experience, has a positive impact on employee work effectiveness. An instructional leadership style that includes direction, guidance, knowledge, motivation and support from the head of the Community Health Center also makes a positive contribution to employee work effectiveness. In addition, the use of information technology, such as health information systems, has a significant influence on the work effectiveness of employees at the Meninting Community Health Center. In order to increase employee work effectiveness, this research recommends the importance of developing human resources through training and developing employee skills, implementing an instructional leadership style that provides direction and support, and using appropriate information technology. By paying attention to these factors, the Meninting Community Health Center can effectively improve the quality of health services to the community.

Keywords: HR Development, Leadership Style, Technology, Employee Work Effectiveness

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), gaya kepemimpinan, dan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Meninting. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif (kausal) untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti, yaitu pengembangan SDM, gaya kepemimpinan, dan teknologi, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting. Pengembangan SDM, melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan, memiliki dampak positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan instruksional yang mencakup arahan, pedoman, pengetahuan, motivasi, dan dukungan dari kepala Puskesmas juga memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu, penggunaan teknologi informasi, seperti sistem

informasi kesehatan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai, penelitian ini merekomendasikan pentingnya pengembangan SDM melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai, penerapan gaya kepemimpinan instruksional yang memberikan arahan dan dukungan, serta pemanfaatan teknologi informasi yang tepat guna. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, Puskesmas Meninting dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara efektif.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan, Teknologi, Efektivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peningkatan efektivitas kerja pegawai di sektor kesehatan menjadi fokus utama dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Salah satu lembaga pelayanan kesehatan di tingkat masyarakat adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, pencegahan penyakit, serta pengembangan program-program kesehatan di tingkat masyarakat. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas.

Penelitian yang dilakukan oleh Mursito dan Handoko (2018), menunjukkan bahwa pengembangan SDM, gaya kepemimpinan, dan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di sektor publik. Menurut penelitian mereka, pengembangan SDM termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, memperbaiki infrastruktur, lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi dan loyalitas, serta pembangunan kompetensi manajerial dapat membantu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Puskesmas adalah salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Penelitian oleh Dessler (2017) menekankan bahwa pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Menurut Sutrisno (2013), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai aspek termasuk keterampilan, pengetahuan, dan sikap guna menghadapi tantangan persaingan yang semakin kompleks. Pengembangan SDM meliputi berbagai program seperti pelatihan, pendidikan, peningkatan kinerja, dan kebijakan pengembangan karir sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas juga memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang inklusif, memberdayakan, dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Avolio dan Yammarino (2013), gaya kepemimpinan yang transformasional dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi mereka dan berkontribusi secara maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2017), gaya kepemimpinan adalah pola yang ditampilkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan melalui motivasi dan inspirasi yang memicu keinginan bersama untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai yakni oleh Rizali (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja Transaksional mempengaruhi efektivitas kerja lebih dalam pada faktor upah dan reward, sedangkan transformasional mempengaruhi efektivitas kerja lebih dalam pada faktor motivasi dan inspirasi. Penelitian oleh Das dan Baruah (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional mempengaruhi efektivitas kerja dalam hal motivasi, peningkatan kualitas kerja, dan peningkatan kemampuan pegawai.

Selain faktor-faktor internal, penerapan teknologi juga merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Puskesmas. Penggunaan teknologi, seperti sistem informasi kesehatan dan alat-alat medis modern, dapat mempercepat proses pelayanan, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan akurasi dalam diagnosis serta pengobatan. Menurut Laudon dan Laudon (2016), teknologi informasi dapat mengubah cara kerja organisasi dan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik.

Teknologi adalah kumpulan alat, mesin, sistem, dan perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan berbagai tugas dan memproses informasi. Menurut Laudon dan Laudon (2016), teknologi adalah penggunaan pengetahuan, alat, dan teknik yang digunakan untuk memproses dan mendistribusikan informasi secara elektronik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Sebuah studi oleh Yeyong, et al. (2017) menemukan bahwa pemanfaatan sistem informasi manajemen dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dan mendorong berbagai inovasi dalam pelayanan publik. Penelitian lain oleh Cho, et al. (2019) menunjukkan bahwa pemasangan teknologi Internet of Things (IoT) di pusat medis dapat meningkatkan efektivitas kerja petugas medis dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Puskesmas Meninting sebagai objek penelitian memiliki karakteristik unik yang perlu dipertimbangkan. Berada di lingkungan masyarakat dengan kebutuhan kesehatan yang beragam, Puskesmas Meninting perlu mengoptimalkan pengembangan SDM, gaya kepemimpinan yang sesuai, dan penerapan teknologi yang tepat guna untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Dalam konteks Indonesia, upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Puskesmas sesuai dengan arahan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang mengedepankan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan merata. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengembangan SDM, gaya kepemimpinan, dan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting menjadi relevan dan bermanfaat dalam mendukung upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan kesehatan yang

optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif (kausal) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dalam penelitian ini, responden akan diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda, langkah-langkahnya antara lain: 1) Menentukan model persamaan regresi; 2) Mengumpulkan data dari responden; 3) Menguji asumsi-asumsi dasar analisis regresi seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas; 4) Melakukan estimasi parameter-model persamaan regresi dengan menggunakan teknik OLS (Ordinary Least Square); dan 5) Melakukan uji signifikansi parameter dengan menggunakan uji t atau uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi terhadap Efektivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.181	.208		.871	.387
X1	.181	.066	.183	2.754	.008
X2	.116	.046	.153	2.534	.014
X3	.175	.052	.190	3.391	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui persamaan regresi bentuk *Beta(B)* yang terbentuk adalah :

$$Y = 0.181 + 0.181 (X_1) + 0.116 (X_2) + 0.175 (X_3)$$

Dari persamaan diatas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa:

- 1) Jika faktor X1, X2, X3 tidak berubah, maka tingkat motivasi kerja dikategorikan sebagai rendah, yaitu 0.181.
- 2) Jika variabel pengembangan SDM semakin efektif, maka Efektivitas kerja pegawai akan semakin efektif.
- 3) Jika gaya kepemimpinan semakin efektif dengan asumsi variabel lain

tetap, maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

- 4) Jika teknologi yang di gunakan semakin efektif dalam mengerjakan pekerjaan dengan asumsi variabel lain tetap, maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1 (Uji t/ Parsial)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t_{test} dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	β	t	Sig	Ket.	Ket.
Pengembangan SDM (X ₁)	.181	2.754	.008	< 0.05	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.116	2.534	.014		Signifikan
Teknologi (X ₃)	.175	3.391	.001		Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yaitu untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi) dalam menerangkan variabel terikat (Efektivitas kerja pegawai).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.871	.19797

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dalam tabel 3. nampak R = 0.940 berarti hubungan antara variabel Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap Efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting 94.0% artinya hubungan erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat.

R Square = 0.883, hasil ini menunjukkan Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi mampu mempengaruhi Efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting sebesar 88.3% sementara sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting. Pengembangan SDM melibatkan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting.

Hasil penelitian ini, pengetahuan pegawai tentang tugas dan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Meninting diukur melalui tes pengetahuan atau evaluasi terhadap pemahaman pegawai tentang prosedur kerja dan kebijakan yang berlaku di Puskesmas Meninting. Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pelayanan kesehatan, seperti keterampilan komunikasi, keterampilan teknis, dan keterampilan manajerial diukur melalui observasi langsung atau penilaian dari atasan atau rekan kerja terhadap keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam situasi kerja yang nyata diukur melalui penilaian dari atasan atau rekan kerja terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan efektif. Partisipasi pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh Puskesmas Meninting diukur melalui jumlah dan jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai serta tingkat keberhasilan dalam mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Smith (2018), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang melibatkan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Penelitian oleh Johnson (2019) menemukan bahwa pengembangan SDM yang melibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan dalam penelitian saat ini dan memperkuat kesimpulan bahwa pengembangan SDM berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Meninting, terutama gaya kepemimpinan instruksional, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan instruksional melibatkan kepala Puskesmas yang memberikan arahan, pedoman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Melalui bimbingan yang jelas dan dukungan kepada pegawai, kepala Puskesmas dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas kerja mereka. Selain itu, kepala Puskesmas juga berperan dalam memberikan motivasi kepada pegawai melalui penghargaan, pujian, dan dorongan yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Indikator-indikator gaya kepemimpinan instruksional yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting antara lain

adalah kemampuan kepala Puskesmas dalam memberikan arahan yang jelas, pedoman yang tepat, pengetahuan yang diperlukan, serta kemampuan dalam memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai. Dengan adanya gaya kepemimpinan instruksional yang kuat, kepala Puskesmas dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian Suhartanto dan Suryani (2019) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan instruksional terhadap kinerja pegawai di rumah sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Teknologi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi di Puskesmas Meninting berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Meskipun demikian, beberapa pegawai mengeluhkan adanya banyak aplikasi teknologi yang digunakan, yang dapat membuat mereka merasa malas untuk mencapai target kerja. Untuk memaksimalkan manfaat teknologi, penting bagi Puskesmas untuk memberikan pelatihan yang memadai kepada pegawai, memastikan integrasi dan koordinasi yang baik antara aplikasi yang digunakan, melakukan evaluasi dan pengembangan terus menerus, serta memberikan penghargaan dan motivasi kepada pegawai yang menggunakan teknologi dengan baik. Manajemen juga perlu mendengarkan keluhan dan masukan pegawai untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi yang sesuai. Dengan demikian, efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian Prasetyo dan Suharyono (2019) menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN

1. Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting. Pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai, sehingga berkontribusi pada efektivitas kerja mereka.
2. Gaya kepemimpinan instruksional kepala Puskesmas Meninting memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Melalui arahan yang jelas, pedoman yang tepat, pengetahuan yang diperlukan, serta motivasi dan dukungan kepada pegawai, kepala Puskesmas dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.



3. Penggunaan teknologi informasi di Puskesmas Meninting memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun, penting untuk memastikan pelatihan yang memadai, integrasi dan koordinasi yang baik antara aplikasi yang digunakan, evaluasi dan pengembangan terus menerus, serta penghargaan dan motivasi kepada pegawai yang menggunakan teknologi dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Johnson, R. (2019). The Relationship Between Human Resource Development and Employee Performance in the Healthcare Sector. *International Journal of Health Management*, 15(2), 87-102.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- National Academy of Sciences. (2002). *Technological Literacy for All: A Rationale and Some Recommendations*. National Academies Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Smith, J. (2018). The Impact of Human Resource Development on Employee Effectiveness in Hospitals. *Journal of Healthcare Management*, 42(3), 123-135.
- Suhartanto, D., & Suryani, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(1), 1-10.
- Suharyono, & Hadiwidjojo, D. (2018). The Influence of Information Technology Utilization on Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2), 1-8.
- UNESCO. (2005). *Towards Knowledge Societies*. UNESCO Publishing.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.