

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu

Dewi Puspita Rahayu¹, Fauziah Afriyani², Meilin Veronica³

¹ Universitas Indo Global Mandiri (penulis 1)
email: dewipuspitarahayu3@gmail.com

² Universitas Indo Global Mandiri (penulis 2)
email: mailin.veronica@uigm.ac.id

³ Universitas Indo Global Mandiri (penulis 3)
email: fauziah@uigm.ac.id

Abstract

This research was conducted at Sekayu Regional General Hospital. This study uses a type of quantitative research. The method used in this study was a saturated sample of 70 non-medical employee respondents and used data analysis in the form of data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, hypothesis testing. The purpose of this study was to find out (1) How does job training affect the performance of non-medical employees at Sekayu General Hospital. (2) How does the influence of career development on the performance of non-medical employees of Sekayu General Hospital. (3) What is the effect of job training and career development on the performance of non-medical employees at Sekayu Hospital. The results of the t-test data processing show that job training has a positive and significant effect on employee performance with a sig. 0.039 < 0.05 and from tcount > ttable or (2.107 > 1.667). Career development has a positive and significant effect on employee performance with a sig. 0.036 < 0.05 and from tcount > ttable or (2.145 > 1.667). Based on the F test, job training and career development have a positive and significant effect with a sig. 0.002 < 0.05 and from Fcount > Ftable or (6.941 > 3.130). Based on the results of the multiple linear regression test, the equation is $Y = 9.007 + 0.175 X_1 + 0.207 X_2 + 2.427$.

Keywords: Job Training, Career Development, Performance

Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama bagi suatu organisasi/perusahaan, karena mereka sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk menarik pegawai yang memiliki kemampuan memenuhi tugas dan pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia berdasarkan analisis kebutuhan beserta analisis tempat kerja dan kebutuhan pegawai agar diperoleh orang yang benar-benar tepat untuk pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk menarik pegawai (Ustiana, 2017).

Apabila suatu organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka sudah dipastikan kinerja dari SDM itu baik dan dapat mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan itu. Sebaliknya, jika SDM tidak kompeten maka akan lama

suatu organisasi/perusahaan itu dalam mencapai tujuannya.

Untuk dapat mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, dan agar dapat menambah pengetahuan maka dibutuhkannya pelatihan sehingga pegawai dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya. Suatu instansi pemerintahan harus melaksanakan pelatihan kerja agar mampu meningkatkan kualitas layanan secara baik, karena pelatihan kerja penting dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan.

Keberlanjutan pengelolaan organisasi/perusahaan tidak lepas dari kinerja pegawai yang baik, berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dalam manajemen SDM ini memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi/perusahaan. Ada beberapa variabel pendukung yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan kerja dan

pengembangan karir yang tersedia bagi pegawai yang berasal dari individu ataupun organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Diketahui pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu telah memberikan pelatihan terhadap pegawainya, tetapi masih terdapat pegawai yang belum memahami materi pelatihan yang telah diberikan. Sehingga hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap penilaian kinerja dan efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Serta pada pengembangan karirnya pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu telah memberikan kesempatan terhadap pegawainya, tetapi masih terdapat pegawai yang belum dapat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak RSUD Sekayu.

Pelatihan Kerja

Menurut Dewi, *et al*, (2021) suatu kemajuan dalam pengetahuan, keahlian, dan keteampilan sesuai dengan bidangnya serta mengalami perubahan dalam hal perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi para pegawai yang dibebankan pada individu merupakan pengertian dari pelatihan. Menurut Ichon (2020), pelatihan merupakan suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional (Yani, Evasari, and Zamzami 2022).

Menurut Mangkunegara (2017), ada beberapa indikator dalam pelatihan kerja yaitu:

1. Instruktur, pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan kepada peserta dan pelatih tersebut harus yang benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai dan sesuai dengan bidangnya.
2. Peserta, pegawai yang akan mengikuti pelatihan dan peserta yang akan mengikuti pelatihan tentunya dipilih dari hasil

seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan harus yang mempunyai semangat yang tinggi untuk mengikuti program pelatihan.

3. Materi, materi yang diberikan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan juga harus yang terbaru agar peserta bisa memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode, metode pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen dari peserta pelatihan.

5. Tujuan, tujuan pelatihan harus berhubungan dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan akan segera terselenggarakan.

6. Sasaran, sasaran dari pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terperinci dan terukur.

Pengembangan Karir

Menurut Jumawan & Mora (2018), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah kegiatan ketenagakerjaan yang membantu karyawan merencanakan karir di masa depan mereka di perusahaan, sehingga perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimal. Menurut Akbar, *et al*, (2021), pengembangan karir merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Menurut Rivai & Sagala (2008), menyatakan bahwa indikator yang ada pada pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan Karir, karyawan harus bisa merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang dikemudian hari.
2. Pengembangan Karir Individu, setiap karyawan harus bisa menerima tanggung jawab atas pengembangan karir yang dialami.
3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM, pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada individu karyawan itu sendiri, tetapi juga pada peranan dan bimbingan dari manajer serta departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Umpan balik pada usaha pengembangan karir karyawan terdapat beberapa saran, yaitu:

- a. Untuk menjamin bahwa karyawan yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di waktu mendatang apabila memang memenuhi syarat.
- b. Untuk menjelaskan kepada karyawan yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c. Untuk mengidentifikasi tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

Kinerja

Menurut Haryono (2018), segala aktivitas dalam mengelola secara keseluruhan kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan merupakan hakikat dari manajemen kinerja. Menurut Adnyani & Dewi (2019), kinerja merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut Dewi, Zulkifli & Yudi (2021), kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

Mangkunegara (2012), mengemukakan pendapat tentang beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, penelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini penyusun membahas permasalahan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai non medis yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Pelatihan kerja dilakukan agar pegawai dapat lebih bisa menguasai pekerjaan di bidangnya. Sedangkan pengembangan karir dilakukan untuk membantu para pegawai agar bisa merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja.

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran yang akan dibahas dan yang akan dilakukan penelitian atau yang akan diselidiki melalui riset sosial. Objek penelitian yang penyusun gunakan adalah pegawai negeri sipil non medis yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dan tempat penelitian merupakan suatu rangkaian yang digunakan sebagai gambaran umum yang menjelaskan tentang lokasi teknik pengumpulan data pada sebuah riset. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 s/d Januari 2023. Adapun tempat penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu yang beralamatkan di Jalan Oesman Bakar Lingkungan 1 Kayuara Kab. Musi Banyuasin.

Jenis data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Sugiono (2018), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sumber Data

Data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut Sugiono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil non medis Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu yang berjumlah 70 orang. Berikut data jumlah pegawai non medis yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Sampel

Sampling jenuh merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 70 Pegawai Negeri Sipil non medis.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

➤ Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom *corrected item-total correlation* pada table *item-total statistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistic Program For Social Science* (SPSS). Nilai signifikansi yang digunakan pada uji validitas penelitian ini yakni sebesar 0,235, nilai ini dilihat dari *r tabel product moment* pada populasi 70 responden.

➤ Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan agar data sampel yang diolah benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut.

➤ Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal, uji ini menggunakan uji statistic Kolmogorov-Smirnov test. Sujarweni (2019).

➤ Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

➤ Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2019), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *inflation factor* (VIF). Batasnya dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X_1 (Pelatihan Kerja) dan X_2 (Pengembangan Karir), dengan Y (Kinerja Pegawai). Perumusan model analisis linear Berganda yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + (b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2) + e$$

Y = Nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

a = Bilangan konstanta sebagai titik potong

b_1 = Koefisien regresi variabel pelatihan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel pengembangan karir
 X_1 = Variabel pelatihan kerja
 X_2 = Variabel pengembangan karir
 e = Error

Uji Hipotesis

➤ Uji t

Menurut Sugiono (2017), uji t berguna untuk mengetahui hipotesis adanya pengaruh antara satu variabel bebas dengan variabel terikat, yang mana salah satu variabel bebasnya dibuat tetap atau dikendalikan.

➤ Uji F

Uji F digunakan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel secara bebas bersama-sama terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

➤ Uji Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur hubungan erat antara pelatihan kerja dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai. Korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui bagaimana terkait dan terikatnya disebut nilai signifikan.

➤ Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini berguna untuk mengestimasi nilai persentase kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen menurut (Sujarweni, 2019). Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi dapat diukur dari *R-Square* yang akan muncul pada tampilan model ringkasan program SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Data deskripsi menggambarkan kondisi responden sebagai informasi tambahan agar dapat memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui *google form* kepada responden. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil non medis RSUD Sekayu yang berjumlah 70 pegawai.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel jenis kelamin ini menunjukkan mengenai populasi antara laki-laki dan perempuan Pegawai Negeri Sipil non medis

yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden		
Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	25	37,7%
Perempuan	45	64,3%
Total	70	100%

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat kita lihat bahwa responden berjenis kelamin responden laki-laki berjumlah 25 orang atau 35,7% dan perempuan sebanyak 45 orang atau 64,3%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel usia responden ini menunjukkan mengenai rentang usia Pegawai Negeri Sipil non medis yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia Responden		
Usia	Frequency	Percent
20-30 tahun	1	1,4 %
31-40 tahun	25	35,7 %
41-50 tahun	31	44,3 %
>50 tahun	13	18,6 %
Total	70	100 %

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat kita lihat bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah satu orang atau 1,4%, responden yang berusia kisaran 31-40 tahun berjumlah 25 orang atau 35,7%, responden yang berusia kisaran 41-50 tahun berjumlah 31 orang atau 44,3% dan responden yang berusia kisaran > 50 tahun berjumlah 13 orang atau 18,6%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel lama bekerja ini menunjukkan mengenai seberapa lama Pegawai Negeri Sipil non medis yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu bertugas.

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja Responden		
Lama Bekerja	Frequency	Percent
<5 tahun	7	10,0 %
5-10 tahun	31	44,3 %
11-20 tahun	22	31,4 %
>20 tahun	10	14,3 %

Total	70	100 %
-------	----	-------

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 yang berisikan keterangan lama bekerja responden, dapat diketahui terdapat 7 pegawai dengan lama bekerja < 5 tahun dengan persentase 10,0%. Lalu terdapat 31 pegawai dengan lama bekerja dalam rentang waktu 5-10 tahun dengan persentase 44,3%. Kemudian terdapat 22 pegawai dengan lama bekerja dalam rentang waktu 11-20 tahun dengan persentase 31,4%. Dan terdapat 10 pegawai dengan lama bekerja dalam waktu > 20 tahun dengan persentase 14,3%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada tabel pendidikan terakhir menunjukkan berbagai macam latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden		
Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMA/SMK	12	17,1 %
Diploma	19	27,1 %
S1	28	40,0 %
S2	11	15,7 %
Total	70	100 %

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 yang berisikan keterangan tingkat pendidikan terakhir responden, dapat diketahui terdapat 12 pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase 17,1%. Lalu terdapat 19 pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma dengan persentase 27,1%. Kemudian terdapat 28 pegawai dengan Pendidikan terakhir S1 dengan persentase 40,0%. Dan terdapat 11 pegawai dengan pendidikan terakhir S2 dengan persentase 15,7%.

Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada nilai signifikan 0,05 dengan jumlah data (n) = 70 maka didapat r_{tabel}

sebesar 0,235. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pernyataan dinyatakan valid. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan program IBM SPSS 20.

a. Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Pernyataan	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.1}$	0,467	0,235	VALID
$X_{1.2}$	0,763	0,235	VALID
$X_{1.3}$	0,669	0,235	VALID
$X_{1.4}$	0,555	0,235	VALID
$X_{1.5}$	0,505	0,235	VALID
$X_{1.6}$	0,592	0,235	VALID

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4.5 r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 70 sebesar 0,235. Merujuk pada hasil dari uji validitas yang dihasilkan bahwa instrument dari $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{1.6}$, variabel pelatihan kerja semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) > daripada (r_{tabel}) sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel pelatihan kerja dapat dikatakan valid.

b. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Pernyataan	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
$X_{2.1}$	0,665	0,235	VALID
$X_{2.2}$	0,644	0,235	VALID
$X_{2.3}$	0,612	0,235	VALID
$X_{2.4}$	0,710	0,235	VALID
$X_{2.5}$	0,486	0,235	VALID

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4.6 r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 70 sebesar 0,235. Merujuk pada hasil dari uji validitas yang dihasilkan bahwa instrument dari $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, variabel pengembangan karir semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) > daripada (r_{tabel}) sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel pengembangan karir dapat dikatakan valid.

c. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Korelasi	r-tabel	Keterangan
Y ₁	0,744	0,235	VALID
Y ₂	0,667	0,235	VALID
Y ₃	0,662	0,235	VALID
Y ₄	0,756	0,235	VALID

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4.7 r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 70 sebesar 0,235. Merujuk pada hasil dari uji validitas yang dihasilkan bahwa instrument dari Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, variabel kinerja pegawai semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) > daripada (r_{tabel}) sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,642	6	0,6	RELIABEL
Pengembangan	0,645	5	0,6	RELIABEL

Karir				
Kinerja	0,666	4	0,6	RELIABEL

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Dari hasil uji reliabilitas di tabel 4.8 didapatkan semua nilai dari variabel X₁, X₂, dan Y menghasilkan nilai *alpha Cronbach* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika *asym.sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika *asym.sig* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.48215296
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.074
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.406

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4.9 uji normalitas diketahui nilai sig. 0,406 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	.878	1.139
Pengembangan Karir	.878	1.139
a. Variabel Dependen Kinerja		

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4.10 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai *tolerance* dari variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir yaitu $0,878 > 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
- 2) nilai VIF dari variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir yaitu $1,139 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>coefficients</i>		
Model	t	Sig.
(Constant)	-.022	.983
Pelatihan Kerja	-.118	.907
Pengembangan Karir	1.272	.208
a. Dependent Variable: Abs_RES		

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pelatihan kerja nilai sig. sebesar $0,907 > 0,05$ dan variabel pengembangan karir diperoleh nilai sig. sebesar $0,208 > 0,05$. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda yang diperoleh hasil perhitungannya. Parameter model regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandar dized Coeffisien t		Standar dized Coeffisien t	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.007	2.427		3.711	.000
Pelatihan Kerja	.175	.083	.250	2.107	.039
Pengembangan Karir	.201	.094	.255	2.105	.039

bangun Karir				45	36
Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 4.12 diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut: $[Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2] + e$. Nilai a sebesar 9,007 yang merupakan konstanta saat variabel kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Y tidak mengalami perubahan.

Nilai b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,175 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y), yang berarti setiap meningkatnya pelatihan kerja (X_1) akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,175, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,201 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y), yang berarti setiap meningkatnya pengembangan karir (X_2) akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,201, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel pelatihan dan pengembangan karir secara parsial (masing-masing) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil uji t:

Tabel 4.13 Hasil Uji t Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2)

<i>Coefficients</i>			
Model	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1 (Constant)		3.711	.000
Pelatihan Kerja	.250	2.107	.039
Pengembangan Karir	.255	2.105	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh variabel pelatihan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,107 > 1,667$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,039 < 0,05$ dan variabel pengembangan karir $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,145 > 1,667$ dengan tingkat signifikansi yaitu $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut hasil uji F:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	31.408	2	15.704	6.941	.002
Residual	151.578	67	2.262		
Total	182.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictor: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,941 > 3,13$ dengan nilai signifikansi adalah $0,002 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

3. Uji Korelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Pelatihan Kerja	Pengembangan Karir	Kinerja
Pelatihan	Perso	1	.349	.339

n Kerja	n			
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.003	.004
	N	70	70	70
Pengembangan Karir	Persone Correlation	.349	1	.342
	Sig. (2-tailed)	.003		.004
	N	70	70	70
Kinerja	Persone Correlation	.339	.342	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	
	N	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi dari variabel pelatihan kerja yaitu $0,004 < 0,05$ dan nilai signifikansi dari variabel pengembangan karir $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat korelasi yang berpengaruh positif.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.414	.172	.147	1.504

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai R Square sebesar 0,172 dengan persentase

17,2%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. R^2 menjelaskan seberapa besar variabel dependent yang dijelaskan oleh variabel independent. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 17,2% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel pelatihan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,107 > 1,667$ dengan tingkat signifikansi yaitu $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Hasil yang didapat dari penelitian ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayah (2019) bahwasannya apabila pelatihan yang diberikan cukup baik maka pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ichan (2020), pelatihan merupakan suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional.

Penelitian ini juga didukung oleh Fizia & Muttaqin (2018), dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur”, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir dengan tingkat signifikansi yaitu $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan

terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Menurut Jumawan & Mora (2018), berpendapat bahwa, pengembangan karir adalah kegiatan ketenagakerjaan yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka di perusahaan sehingga perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimal. Penelitian ini juga didukung oleh Sembiring dkk (2021), dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo”. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,941 > 3,130$ dengan nilai signifikansi adalah $0,002 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Menurut Dewi, *et al*, (2021) suatu kemajuan dalam pengetahuan, keahlian, dan keterampilan sesuai dengan bidangnya serta mengalami perubahan dalam hal perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi para pegawai yang dibebankan pada individu merupakan pengertian dari pelatihan. Menurut Adnyani & Dewi (2019), pengembangan karir merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam mencapai karir yang diinginkan. Menurut Haryono (2018), segala aktivitas dalam mengelola secara keseluruhan kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan merupakan hakikat dari manajemen kinerja.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi & Puspitasari dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh

Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang”. Berdasarkan hasil uji t (parsial) bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Selanjutnya berdasarkan hasil uji F (simultan) bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

Penelitian ini juga diperkuat oleh Maskarto (2018), dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. Gardautama”. Berdasarkan hasil uji t (parsial) bahwa pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Gardautama. Selanjutnya berdasarkan uji F (simultan) bahwa pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Gardautama.

Kesimpulan

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil pengujian yang didasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu telah diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Sekayu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar $2,107 > 1,667$ dengan signifikansi $0,039 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Sekayu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar $2,145 > 1,667$ dengan signifikansi $0,036 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara pelatihan kerja dan pengembangan karir

terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Sekayu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni sebesar $6,941 > 3,13$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$.

4. Hasil koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,414. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan pelatihan kerja dan pengembangan karir adalah **lemah** yakni 41,4%.

5. Hasil penelitian menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,172. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir bisa menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 17,2%, sisanya sebesar 82,8% bisa dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adnyani, A. K., & Dewi, N. R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4073.
- Akbar, M. F., & et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri: Solok.
- Dewi, V. K., Herni, P., Azhar, A., Denok, S., & Astrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Insan Cendekia Mandiri: Solok.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Timur Luxima Metro Media: Jakarta.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tritanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 71-73.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNLAT*, 343-352.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda: Bandung.
- Sugiono. (2017). *Populasi dan Sampel*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Ustiana. (2017, September). Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Riset Edisi XX, III*, 46.
- Yani, Ahmad, Aprilia Dian Evasari, and Nurali Najibul Zamzami. 2022. "Pelatihan Dan Pendampingan Manajemen Usaha Wisata Edukasi 'Kampung Lele' Di Kabupaten Kediri Pada Masa Pandemi Covid-19." *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik dan Pengabdian Masyarakat)* 6(1): 5. <http://journal.fdi.or.id/index.php/jatiemas/article/view/561>.