



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM
KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT SOUTH TANGERANG CITY
GENERAL HOSPITAL***

Amely Leunufna¹, Rian Sri Rahayu²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : amelyleunufna03@gmail.com¹ *, riansrahayu@gmail.com²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 22-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of training and career development on employee performance at the General Hospital (RSU) of South Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with a comparative causal approach, which identifies the influence between one variable and another. The sampling technique uses probability sampling with the Slovin formula calculation, yielding 66 respondents. Data analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that training has an effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation $Y=7.238+0.777 X_1$, with a correlation value of 0.568 and a coefficient of determination of 32.3%. The t-test shows a t-count value of 3.833 > t-table 1.669 with a significance of 0.000 < 0.05. Career development also has an effect on employee performance, with a simple linear regression equation $Y=7.601+0.835 X_2$, correlation value of 0.520, and coefficient of determination of 27.1%. The t-test shows a t-count value of 3.019 > t-table 1.669 with a significance of 0.004 < 0.05. Simultaneously, training and career development have an effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y=-3.922+0.571 X_1 + 0.528 X_2$, with a correlation value of 0.639, and a coefficient of determination of 40.9%. The F test shows an F-count value of 21.760 > F-table 3.14 and p-value 0.000 < 0.05, indicating that training and career development have an effect on employee performance

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif, yang mengidentifikasi pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan perhitungan rumus Slovin, menghasilkan 66 responden. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y=7.238+0,777 X_1$, korelasi sebesar 0,568 dan koefisien determinasi 32,3%. Uji t menunjukkan nilai t hitung 3.833 > t tabel 1,669 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y=7.601+0,835 X_2$, nilai korelasi 0,520, dan koefisien



determinasi 27,1%. Uji t menunjukkan nilai t hitung 3.019 > t tabel 1,669 dengan signifikansi 0,004 < 0,05. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari persamaan regresi linier berganda $Y = -3.922 + 0,571 X_1 + 0,528 X_2$, dengan nilai korelasi 0,639, dan koefisien determinasi 40,9%. Uji F menunjukkan nilai F hitung 21.760 > F tabel 3,14 dan p value 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja pegawai

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya

Tabel 1.1 Pengukuran Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2023

No	Aspek	Indikator	Target (%)	Presentase Pencapaian		
				2020	2021	2022
1	Integritas	Kejujuran dalam bekerja	100%	82%	79%	79%
		Kepatuhan pada etika				
		Transparansi				
		Tanggung Jawab				
2	Disiplin	Ketepatan waktu	100%	81%	80%	80%
		Kepatuhan pada aturan				
		Penggunaan waktu efektif				
		Kerapian kerja				
3	Orientasi	Fokus pada target	100%	83%	83%	83%
		Penetapan prioritas				
		Inisiatif				
		Adaptabilitas				
4	Komitmen	Loyalitas organisasi	100%	82%	79%	79%
		Dedikasi kerja				
		Keterlibatan aktif				
		Pencapaian tujuan				
5	Kerjasama	Komunikasi efektif	100%	82%	82%	82%
		Kontribusi tim				
		Berbagi informasi				
		Penyelesaian konflik				
Jumlah			500%	410%	403%	403%
Rata-rata			100%	82%	81%	81%

Sumber Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan diukur berdasarkan beberapa aspek dan indikator, terlihat bahwa pencapaiannya berfluktuasi dan kurang maksimal. Data diatas menunjukkan pencapaian kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sehingga berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu penyebab dari fluktuasi kinerja pegawai ini adalah kurangnya pelatihan kerja yang dilaksanakan.

Berdasarkan data program pelatihan yang telah didapat dari manajemen Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan dapat disajikan seperti pada tabel dibawah ini :



Tabel 1.2 Target dan Realisasi Pelatihan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2023

No	Tahun	Target Pelatihan	Realisasi Pelatihan	Tingkat Pencapaian (%)
1	2020	178	41	23%
2	2021	190	42	22%
3	2022	197	77	39%

Sumber Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan (2023)

Dari Tabel 1.2 program Pelatihan yang direncanakan oleh Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan selama tiga (3) tahun terakhir mengalami fluktuatif dan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan, dari tahun 2020-2022, dimana pada tahun 2020 tingkat pelatihan hanya mencapai 23% ditahun 2021 mengalami penurunan sebesar 22% dan pada tahun 2022 sebesar 39%. Sering kali ada juga pegawai yang diterima namun tidak mempunyai kemampuan secara keseluruhan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Bahkan ada pula pegawai yang telah berpengalaman namun perlu belajar untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, prosedur perusahaan, serta juga dengan teknologi yang semakin canggih seperti sekarang ini.

Tabel 1.3 Perencanaan Pengembangan Karir Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2013

Tahun	Pangkat Lama	Pangkat Baru
2020	Penata III/c	Penata TK I, III/d
2021	Penata TK I,II dan III	Pembina IV/a
2022	Pembina Utama Muda / IVc	Pembina Utama Madya / IVd

Sumber Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 untuk perencanaan Pengembangan jabatan dan golongan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan , dapat dilihat bahwa dari tahun 2020-2022 terdapat atau terjadi peningkatan jabatan dan golongan.

Tabel 1.4 Realisasi Pengembangan Karir Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

Tahun	Rencana Pengembangan Jabatan	Realisasi Pengembangan Karir	Tingkat Pencapaian (%)
2020	192	48	25%
2021	186	41	22%
2022	186	41	22%

Sumber Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 untuk Pengembangan jabatan dan golongan di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, dapat dilihat bahwa dari tahun 2020-2022 terdapat atau terjadi peningkatan jabatan dan golongan akan tetapi tidak sesuai dengan target yang diinginkan. Dimana pada tahun 2020 tingkat pelatihan hanya mencapai 25% ditahun 2021 mengalami penurunan sebesar 22% dan pada tahun 2022 sebesar 22%.



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara suatu variabel independen secara bersama-sama

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.



g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan (X1)			
No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,725	0,2423	Valid
2	0,691	0,2423	Valid
3	0,706	0,2423	Valid
4	0,528	0,2423	Valid
5	0,675	0,2423	Valid
6	0,724	0,2423	Valid
7	0,680	0,2423	Valid
8	0,745	0,2423	Valid
9	0,747	0,2423	Valid
10	0,757	0,2423	Valid

Sumber Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pernyataan pada variabel Pelatihan (X1). Peneliti telah memutuskan bahwa pernyataan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2423.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan Karir (X2)			
No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,520	0,2423	Valid
2	0,253	0,2423	Valid
3	0,509	0,2423	Valid
4	0,521	0,2423	Valid
5	0,556	0,2423	Valid
6	0,613	0,2423	Valid
7	0,673	0,2423	Valid
8	0,359	0,2423	Valid
9	0,653	0,2423	Valid
10	0,394	0,2423	Valid

Sumber Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X2). Peneliti telah memutuskan bahwa pernyataan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2423.



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)			
No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,671	0,2423	Valid
2	0,702	0,2423	Valid
3	0,777	0,2423	Valid
4	0,692	0,2423	Valid
5	0,796	0,2423	Valid
6	0,785	0,2423	Valid
7	0,816	0,2423	Valid
8	0,825	0,2423	Valid
9	0,740	0,2423	Valid
10	0,752	0,2423	Valid

Sumber Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Peneliti telah memutuskan bahwa pernyataan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2423.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1.	Pelatihan	0,874	0,60	Reliabel
2.	Pengembangan Karir	0,671	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,916	0,60	Reliabel

Sumber Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa seluruh nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan tetap konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

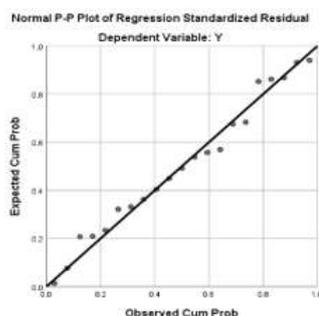
Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.43018244
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.049
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024



Dari Tabel 4.12, dapat diketahui nilai signifikansi *Asym.Sig. (2-tailed)* = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat menggunakan grafik p-plot untuk mendeteksi residu variabel dengan memeriksa distribusi titik residu sepanjang diagonal. Seperti pada gambar di bawah ini.



Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal penyebarannya mengikuti garis diagonal, oleh karena itu ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4.13 tentang hasil uji multikolinearitas, diketahui variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) menunjukkan nilai *Tolerance* 0,790 > 0,10 dan nilai VIF 1, < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolenearitas antar variabel bebas pada model regresi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.922	6.500		-.603	.548		
	X1	.571	.149	.418	3.833	.000	.790	1.265
	X2	.528	.175	.329	3.019	.004	.790	1.265

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 ^a	.409	.390	6.531	1.571

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024



Berdasarkan Tabel 4.15 di atas nilai durbin-watson sebesar 1,571 yang dimana nilai tersebut berada pada skala interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

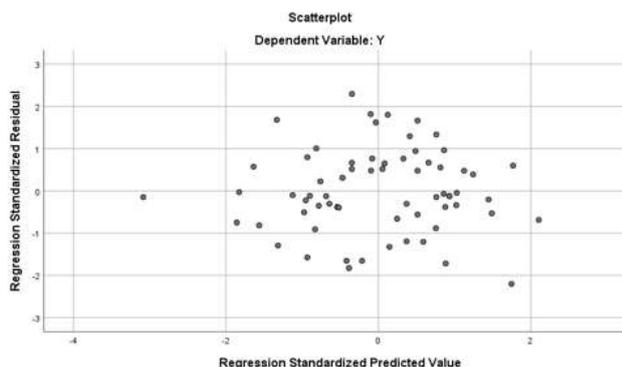
Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.771	4.192		1.138	.259	
	X1	.048	.096	.070	.496	.622	
	X2	-.049	.113	-.062	-.436	.665	

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.16, glesjer test model pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,622 dan Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,665 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan gambar 4.3, titik-titik pada grafik tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.238	5.675		1.275	.207	
	X1	.777	.141	.568	5.526	.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 maka dapat diperoleh persamaan regresi ($Y = a +$



bx), $Y = 7.238 + 0,777 X1$. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada pelatihan sama sekali (nilai $X1=0$), kinerja pegawai masih memiliki nilai dasar sebesar 7.238. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak terkait langsung dengan pelatihan.
- Koefisien Regresi sebesar 0,777 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,777 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja pegawai, semakin tinggi pelatihan, semakin baik kinerja pegawai.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara pelatihan dengan kinerja pegawai, dimana peningkatan pelatihan diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.601	6.350		1.197	.236
	X2	.835	.171	.520	4.873	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 maka dapat diperoleh persamaan regresi ($Y = a + bx$), $Y = 7.601 + 0,835 X2$. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada pengembangan karir sama sekali (nilai $X2=0$), kinerja pegawai masih memiliki nilai dasar sebesar 7.601. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak terkait langsung dengan pengembangan karir.
- Koefisien Regresi sebesar 0,835 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,835 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pengembangan karir dan kinerja pegawai, semakin tinggi pengembangan karir, semakin baik kinerja pegawai.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai, dimana peningkatan pengembangan karir diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.



Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.922	6.500		-.603	.548
	X1	.571	.149	.418	3.833	.000
	X2	.528	.175	.329	3.019	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yaitu $Y = -3.922 + 0,571 X1 + 0,528 X2 + \alpha$, dimana Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah pelatihan dan X2 adalah pengembangan karir.

Dari hasil diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar -3.922 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan dan pengembangan karir bernilai nol, maka kinerja pegawai diprediksi sebesar -3.922.
- Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,571 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,571 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,528 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,528 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Y	Pearson Correlation	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Y	X2
Y	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
X2	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan(X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.639 ^a	.409	.390	6.531	.409	21.760	2	63	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel kinerja pegawai.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.312	6.933

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien determinasi 0,323 maka dapat disimpulkan variabel pelatihan dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% (100%-32,3%) di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.271	.259	7.196

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien determinasi 0,271 maka dapat disimpulkan variabel pengembangan karir dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 27,1% sedangkan sisanya sebesar 72,9% (100%-27,1%) di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.



Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.390	6.531

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien determinasi 0,409 maka dapat disimpulkan variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 59,1% (100%-40,9%) di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada penelitian.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.3922	6.500		-.603	.548
	X1	.571	149	.418	3.833	.000
	X2	-.528	175	-.329	3.019	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t-hitung Pelatihan sebesar t-hitung > t-tabel atau (3,833 > 1,669) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan ini demikian Ha₁ diterima dan Ho₁ ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Nilai t-hitung Pengembangan Karir sebesar t-hitung > t-tabel atau (3.019 > 1,669) dan tingkat signifikansi 0,004 < 0,050. Dengan ini demikian Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.550	2	928.275	21.760	.000 ^b
	Residual	2687.571	63	42.660		
	Total	4544.121	65			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.2 diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu 21.760 > 3,14, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 yaitu 0,000, dengan demikian maka H0₃ dan Ha₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut

1. Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
3. Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau Zanafa Publishing.
- Ai Elis Karinda (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4 (6), p-ISSN 2685-9351.
- Akbar, M.F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selayo CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Akhmad Jafar (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BKPSDM Kab. Gowa (Studi Pegawai BKPSDM pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), ISSN 227-5755.
- Algifari (2016). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi 6)*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S (2015). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Axi Hamso Cristiano Sulu, Marjam Mangantar, dan Rita Taroreh (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir serta Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(2).
- Caerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi CV. Jejak.
- Elizabeth Ambalele (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT Prima Karya Sarana Sejahtera. *Journal of applied Management and Business*, 3(1), e-ISSN 2776-1738.
- Elya (2020). *Penilaian Kinerja : Panduan Praktis untuk Manajer*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2014). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.



- Hasibuan, M. S (2018). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto, J (2018). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan PT. Nasya Explanding Management.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta CV.Budi Utama.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CV. Budi Utama.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CV Budi Utama.
- Maholtra, N.K (2018). *Marketing Research : An Applied Orientation (7th ed.)*. Pearson.
- Mangkunegara, A. A (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marliza Ade Fitri, Herwan MDK, dan Indah Dwita Putri (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadaman Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), ISSN 2338-8412.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H (2019). *Human Resource Management*. Boston : Cengage Learning.
- Mhd Faisal Anwar Afandi Rambe dan Muhammad Ikhsan Harahap (2022). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), e-ISSN 2829-6397.
- Nugroho, Y.A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta Universitas Khatolik Atma Jaya.
- Nuradhawati, R. (2021). *Diskursus Kepemimpinan Situasional*. Yogyakarta CV. Budi Utama.
- Peringatan Harefa dan Aferiaman Telaumbarua (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), e-ISSN 2599-1518.
- Prasetya, M (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Rajawali Pers
- Pribadi, B.A. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Jakarta Prenada Media Group.
- Pujiasri, E. & Budiningsih, S.E. (2018). *Otoritasi dan Data Kelola Kepegawaian*. Jakarta Kompas Gramedia.
- Ratundo, A., & Sacke, D (2016). *Performance Management*. New York : McGraw-Hill.
- Sabarofek, M.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan CV. Penerbit Qiara Media.
- Santoso, S (2015). *Menguasai Statistik di Era Big Data dengan SPSS 23*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Simmamora, B (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siti Aidah dan Sri Langgeng Ratnasari (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(4), p-ISSN 2597-7431.
- Sudjana, N (2018). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.



- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung CV Alfabeta.
- Yurmanius Waruwu (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Nias Barat. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), ISSN 2622-9811.
- Zeppy Zafar Sidik, Barkah Rosaidi, dan Eviana Widiati (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), e-ISSN 2550-0813.