



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 348-356

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan

Putri Arini Hidayawati^{1✉}, Danny Ramdani²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: putri.arini19035@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel pada penelitian berjumlah 130 responden dan menggunakan teknik sampling probability sampling yaitu simple random sampling. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis skala likert dan analisis jalur.

Kata Kunci: *pelatihan, pengembangan karir, kinerja*

Abstract

This study aims to examine and analyze The Effect of Training and Career Development on Employee Performance of South Tangerang City General Hospital. This research was conducted using quantitative methods with descriptive and verification analysis, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. The sample in this study amounted to 130 respondents and used a probability sampling technique, namely simple random sampling. The data analysis technique used is Likert scale analysis technique and path analysis.

Keyword: *training, career development, employee performance*

PENDAHULUAN

Kesehatan diartikan sebagai suatu keadaan fisik, mental dan sosial seseorang yang sejahtera secara utuh, tidak hanya bebas dari penyakit namun juga bebas dari hal-hal yang dapat merusak mental.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri Agar masyarakat dapat mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, rumah sakit harus terus dapat meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Rumah sakit juga bertanggung jawab untuk menawarkan layanan kesehatan pribadi total. Tentunya pihak rumah sakit harus memberikan arahan kepada tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat agar mendapatkan pelayanan kesehatan yang terbaik.

Namun kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan belum optimal terlihat dari capaian kinerja pegawai selama lima tahun belum pernah mencapai target, Kerjasama tim yang masih kurang maksimal karena kurang adanya komunikasi yang baik, banyak pegawai manajemen Rumah Sakit yang belum cukup mahir dalam penggunaan teknologi dan tata kelola administrasi setelah penulis melakukan observasi meski begitu karir dalam rumah sakit sudah baik.

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai dimana pengaruh variabel yang penulis pilih yaitu pelatihan dan pengembangan karir.

Pelatihan adalah suatu prosedur untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan mengembangkan pengetahuan, bakat, dan keterampilan mereka sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis. pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang pegawai melalui program yang direncanakan dan ditetapkan oleh suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi

secara sistematis terkait dengan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan. Sampel yang diambil adalah sebanyak 130 pegawai dari jumlah populasi sebanyak 193 pegawai. Adapun metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis jalur, uji T serta uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Variabel	Nomor	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,563	0,176	Valid
	X1.2	0,697	0,176	Valid
	X1.3	0,580	0,176	Valid
	X1.4	0,660	0,176	Valid
	X1.5	0,651	0,176	Valid
	X1.6	0,571	0,176	Valid
	X1.7	0,539	0,176	Valid
	X1.8	0,731	0,176	Valid
	X1.9	0,687	0,176	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X1.1	0,685	0,176	Valid
	X1.2	0,585	0,176	Valid
	X1.3	0,544	0,176	Valid
	X1.4	0,616	0,176	Valid
	X1.5	0,626	0,176	Valid
	X1.6	0,555	0,176	Valid
	X1.7	0,579	0,176	Valid
	X1.8	0,677	0,176	Valid
	X1.9	0,545	0,176	Valid
Kinerja (Y)	X1.1	0,589	0,176	Valid
	X1.2	0,490	0,176	Valid
	X1.3	0,481	0,176	Valid
	X1.4	0,574	0,176	Valid
	X1.5	0,480	0,176	Valid
	X1.6	0,546	0,176	Valid
	X1.7	0,532	0,176	Valid

	X1.8	0.503	0,176	Valid
	X1.9	0,516	0,176	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,176). Maka, hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang terdiri atas variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja (Y) tersebut adalah valid. Dimana syarat dari uji validitas adalah r hitung > r tabel maka instrumen dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian dalam pengumpulan data variabel penelitian bersifat reliabel atau tidak. Adapun dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan R_{hitung} dari hasil pengolahan data dengan nilai kritis yaitu sebesar 0,6. Untuk pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 24. Berikut adalah hasil dari pengujian :

Variabel	R hitung	R Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,812	0,6	Valid
Pengembangan Karir	0,778		
Kinerja	0,668		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil reliabilitas setiap variabel yang memiliki nilai r hitung > r kritis. Dimana variabel pelatihan memiliki nilai r hitung 0,812, pengembangan karir memiliki nilai r hitung 0,778 dan kinerja memiliki r hitung 0,668. Maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Uji Korelasi

Analisis korelasi yaitu teknik statistika yang dipakai untuk menghitung keeratan hubungan atau korelasi antara dua variabel antara hubungan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan analisa *correlation product moment*, yaitu suatu metode untuk menentukan keeratan antar variabel.

Correlations			
		Pelatihan	Pengembangan Karir
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	130	130
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	130	130

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

Berdasarkan nilai r hitung (person correlation) : diketahui nilai r hitung untuk hubungan pelatihan (X1) dengan Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 0,595 > r tabel 0,176 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel pelatihan dengan variabel pengembangan karir.

D. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.851	3.262		5.473	.000
	Pelatihan	.066	.087	.070	.762	.448
	Pengembangan Karir	.495	.090	.507	5.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh Parsial Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai koefisien jalur 0,07 atau 7%.

Sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,0049 atau 0,49% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0211 atau 2,1% serta Pengaruh langsung dan tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,026 atau 2,6%. Pada uji parsial nilai Sig. (0,448) > α (0,05) dan t_{hitung} (0,762) < t_{tabel} (1,65685) maka H_0 diterima. Artinya, pelatihan secara langsung tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Parsial Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai koefisien jalur 0,507 atau 5,07%. Sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,257 atau 25,7% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0211 atau 2,1% serta Pengaruh langsung dan tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,278 atau 27,8%. Pada uji parsial nilai Sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (5,504) > t_{tabel} (1,65685) maka H_0 ditolak. Artinya, pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.613	2	213.806	27.765	.000 ^b
	Residual	977.956	127	7.700		
	Total	1405.569	129			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan						

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 27,765$ dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,07 dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan.

F. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur besarnya jumlah pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.293	2.775
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan				

Berdasarkan tabel 4.46 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0.304 yang berarti 30.4% merupakan nilai kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan dipengaruhi pelatihan dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar 69.6% merupakan nilai variabel lainnya yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil proses analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Besaran korelasi antara variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat, positif, dan signifikan.
2. Besaran pengaruh secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan
3. Besaran pengaruh secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan
4. Besaran pengaruh secara simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2014). *Handbook of Human Resource Management - The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bintoro, & Daryonto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Ai Elis Karlinda. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- AMILIA, S. (2017). Pengaruh Citra Merek, Harga, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Xiaomi di Kota Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 6(1), 660–669.
- Amrin, & Darwis. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583–592. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Ariani, N. K. R., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL KUTA MONEY EXCHANGE. *Jurnal Emas*, 3(5), 51–70.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Farida, & Naim, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 228–296.
- Hashari, A., Nadeak, B., & Chaerudin. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(2), 139. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1680>
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9.

<https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298>

- Keka, M. I., Wediawati, T., & Andriana, A. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Volume 4*(1), 89–94.
- Purnamasari, D. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kopetensi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management, 07*(Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja), 20–24.
- Sellar, T. (2022). *International Journal of Research Effect of Training and Career Development on Employee Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction. 9*(November). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7349422>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, 60*(April), 91–96.