

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	22	32.8%
Perempuan	45	67.2%
Total	67	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu, paling banyak berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 45 pegawai atau sebesar 67,2%, artinya sebagian besar pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu dalam penelitian ini berjenis kelamin 67,2%.

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 29 Tahun	7	10.4%
30 – 39 Tahun	46	68.7%
40 - 49 Tahun	10	14.9%
50 – 58 Tahun	4	6.0%
Total	67	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu, paling banyak berusia 30 – 39 Tahun yang berjumlah 46 pegawai atau sebesar 68.7%, artinya sebagian besar pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu dalam penelitian ini berusia 30 – 39 Tahun.

Tabel 4. 3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	7	10.4%
D3	14	20.9%
S1	40	59.7%
S2	6	9.0%
Total	67	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu, paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 40 pegawai atau sebesar 59,7, artinya sebagian besar pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 4. 4
Hasil Jawaban Responden Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Program pelatihan dapat meningkatkan kualitas pegawai	0	0 %	0	0 %	7	10 %	41	61 %	19	28 %	280
2	Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan keahlian pegawai	0	0 %	0	0 %	7	10 %	44	66 %	16	24 %	277
3	Pelatih sangat menguasai materi yang Disampaikan	0	0 %	3	5 %	11	16 %	49	73 %	4	6 %	255
4	Pelatihan dipandu oleh pelatih yang sesuai	0	0 %	3	5 %	9	13 %	51	76 %	4	6 %	257
5	Materi pelatihan disampaikan dengan menarik dan dibahas secara mendalam	0	0 %	0	0 %	23	34 %	24	36 %	20	30 %	265
6	Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0 %	4	6 %	17	25 %	31	46 %	15	22 %	258
7	Metode pelatihan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0 %	0	0 %	9	13 %	32	48 %	26	39 %	285
8	Metode pelatihan yang diberikan Perusahaan menarik	0	0 %	2	3 %	22	33 %	32	48 %	11	16 %	253
9	Program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta	0	0 %	0	0 %	5	8 %	32	48 %	30	45 %	293
10	Peserta senang mengikuti pelatihan yang disediakan	0	0 %	0	0 %	18	27 %	31	46 %	18	27 %	268

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 9, yaitu program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta, sebanyak 293, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 8, yaitu metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, sebanyak 253.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir	0	0 %	8	12 %	29	43 %	24	36 %	6	9 %	229
2	Perusahaan memberikan akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir	0	0 %	2	3 %	9	13 %	21	31 %	35	52 %	290
3	Pelatihan yang diperoleh mampu melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	0	0 %	1	2 %	10	15 %	22	33 %	34	51 %	290
4	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan pada pegawai	0	0 %	0	0 %	17	25 %	37	55 %	13	19 %	264
5	Perusahaan selalu mendukung pengembangan karir karyawannya	0	0 %	8	12 %	28	42 %	20	30 %	11	16 %	235
6	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan	1	2 %	0	0 %	21	31 %	26	39 %	19	28 %	263
7	Perusahaan memberikan kesempatan karir bagi pegawai yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan	0	0 %	3	5 %	23	34 %	20	30 %	21	31 %	260
8	Prestasi kerja dalam perusahaan menjadi kesempatan untuk mengembangkan karir	0	0 %	0	0 %	12	18 %	24	36 %	31	46 %	287

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 3, yaitu perusahaan memberikan akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir dan pelatihan yang diperoleh mampu melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi sebanyak 290, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir, sebanyak 229.

Tabel 4. 6
Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	0	0 %	4	6 %	12	18 %	27	40 %	24	36 %	272
2	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan prosedur yang ada	0	0 %	1	2 %	11	16 %	35	52 %	20	30 %	275
3	Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh –sungguh	1	2 %	3	5 %	15	22 %	27	40 %	21	31 %	265
4	Mengerjakan pekerjaan dengan cekat dan cepat	0	0 %	2	3 %	11	16 %	34	51 %	20	30 %	273
5	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target	0	0 %	0	0 %	7	10 %	36	54 %	24	36 %	285
6	Menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu	0	0 %	1	2 %	6	9 %	39	58 %	21	31 %	281
7	Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu	0	0 %	1	2 %	6	9 %	18	27 %	42	63 %	302
8	Pulang dari tempat kerja dengan tepat waktu	1	2 %	8	12 %	24	36 %	11	16 %	23	34 %	248
9	Mudah bekerjasama dengan bagian dan divisi lain	1	2 %	1	2 %	6	9 %	16	24 %	43	64 %	300
10	Membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja	2	3 %	5	8 %	16	24 %	11	16 %	33	49 %	269

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu sebanyak 302, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 8, yaitu Pulang dari tempat kerja dengan tepat waktu, sebanyak 248.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	Butir 1	0,606	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 2	0,740	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 3	0,380	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 4	0,468	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 5	0,503	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 6	0,325	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 7	0,806	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 8	0,687	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 9	0,646	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 10	0,568	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pengembangan Karir (X2)	Butir 1	0,799	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 2	0,657	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 3	0,626	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 4	0,696	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 5	0,823	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 6	0,767	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 7	0,448	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 8	0,470	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Butir 1	0,638	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 2	0,720	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 3	0,601	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 4	0,814	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 5	0,659	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 6	0,672	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 7	0,670	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 8	0,695	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 9	0,676	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 10	0,607	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai, memperoleh hasil yang

didapatkan adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh item pernyataan pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan	0,759	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pengembangan Karir	0,814	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	0,854	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel pelatihan memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000-0,7999, sedangkan variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000-1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan	0,607	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengembangan Karir	0,065	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Pegawai	0,351	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	0,060	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	0,117	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	1,000	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	1,000	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 12
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	2.053
Pelatihan	0.599
Pengembangan Karir	0.481

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.053 + 0,599X1 + 0,481X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2.053 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Pelatihan dan pengembangan karir maka besarnya kinerja pegawai adalah 2.053 satuan.

2. Koefisien pelatihan, artinya jika pelatihan, naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebesar 0,599 satu satuan.
3. Koefisien pelatihan, artinya jika pelatihan, naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebesar 0,481 satu satuan.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	0,546	0,298

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,298 artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 29,8% dan sisanya 70,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,546 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4. 14

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	3.917	1.997	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	3.520	1.997	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada pelatihan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $t_{hitung} (3.917) > t_{tabel} (1.997)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu
2. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $t_{hitung} (3.520) > t_{tabel} (1.997)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4. 15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	13,602	3,14	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $F_{hitung} (13,602) > F_{tabel} (3.14)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) diperoleh nilai $t_{hitung} (3.917) > t_{tabel} (1.997)$, dengan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu, artinya jika pelatihan yang disediakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu dapat ditingkatkan dan sesuai dengan kebutuhan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Farida (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan juga memberikan wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa definisi pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang memperdayagunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pelatihan pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 9, yaitu program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta, sebanyak 293, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 8, yaitu metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, sebanyak 253. Oleh karena itu pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu harus menentukan metode pelatihan yang tepat serta di sisipkan materi yang dipraktikkan secara langsung sehingga membuat menarik aktivitas pelatihan, karyawan akan lebih

berantusias dalam mengikuti pelatihan sehingga akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

4.5.2 Pembahasan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) diperoleh nilai t_{hitung} (3.520) > t_{tabel} (1.997), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu, artinya jika Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) memberikan kesempatan pengembangan karir kepada seluruh pegawai dengan memberikan penilaian yang objektif maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja pegawai lebih optimal. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi puspita rahayu (2023) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Pengembangan karir merupakan tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan karir berguna untuk menunjang pekerjaan agar karyawan dapat mencapai posisi yang diinginkan, juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan promosi yang lebih baik. Menurut Afandi (2018:188) karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel pengembangan kari, pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 3, yaitu perusahaan memberikan akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir dan pelatihan yang diperoleh mampu melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi sebanyak 290, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor

terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir, sebanyak 229. Oleh karena itu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu harus mengedukasi keuntungan-keuntungan dari pengembangan karir yang dilakukan sehingga pegawai lebih berminat melakukan pengembangan karir yang nantinya sejalan dengan peningkatan kinerja pada pegawai

4.5.3 Pembahasan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F) diperoleh nilai F_{hitung} (13,602) > F_{tabel} (3.14) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu, artinya jika pelatihan dan pengembangan karir dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Arini Hidayawati (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. Menurut Afandi (2018:128) pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:187) pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Kasmir (2016:140) pengembangan karyawan merupakan adanya proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan bekerja. Menurut Kaswan (2016:2) pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang.