

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yaitu menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum. Dalam deskripsi data ini penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan pengalaman kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Telah dilakukan penelitian terhadap karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung yang berjumlah 37 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

*Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

Usia	Jumlah	persentase
21-30	21	57%
31-40	14	38%
41-50	1	3%
51-60	1	3%
Total	37	100%

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian keamanan RS Way Halim Bandar Lampung yang paling banyak pada usia 21-30 Tahun yang berjumlah 21 orang atau sebesar 57%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	34	92%
Perempuan	3	8%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 34 dan perempuan berjumlah 3 pada karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	7	19%
1-5 tahun	22	59%
6-10 tahun	5	14%
11-15 tahun	2	5%
>15 tahun	1	3%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 7 responden atau 19 % , dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 22 responden atau 59 % , dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 5 responden atau 14 % , dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 2 responden atau 5%, dan dengan lama bekerja > 15 tahun sebanyak 1 responden. Hal ini membuktikan bahwa karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun atau sebesar 59%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA Sederajat	35	95%
D3	0	0%
D4	0	0%
S1	2	5%
S2	0	0%
Jumlah	37	100%

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat memiliki frekuensi sebanyak 35 responden atau 95%, dan pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 2 responden atau 5%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung paling banyak didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat.

*Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja*

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 3 tahun	6	16%
> 3 tahun	31	84%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas responden dengan pengalaman kerja < 3 tahun sebanyak 6 responden atau 16%, dan responden dengan pengalaman kerja > 3 tahun sebanyak 31 responden atau 84%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung paling banyak didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja > 3 tahun.

#### **4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**

Hasil jawaban tentang variabel pelatihan , motivasi dan kinerja yang disebarkan kepada 37 responden adalah sebagai berikut :

*Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)*

No .	Pernyataan	Jawaban										
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	0	0.0	1	2.7	5	13.5	17	45.9	14	37.8	155

2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	62.2	14	37.8	161
3	Berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0	0.0	0	0.0	1	2.7	22	59.5	14	37.8	161
4	Menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	0	0.0	0	0.0	2	5.4	25	67.6	10	27.0	156
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan	0	0.0	0	0.0	3	8.1	21	56.8	13	35.1	158
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	0	0.0	0	0.0	4	10.8	19	51.4	14	37.8	158
7	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	0	0.0	0	0.0	3	8.1	25	67.6	9	24.3	154
8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0	0.0	0	0.0	4	10.8	22	59.5	11	29.7	155

9	Setelah mengikuti pelatihan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0	0.0	0	0.0	3	8.1	17	45.9	17	45.9	162
10	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0	0.0	0	0.0	2	5.4	16	43.2	19	51.4	163

Sumber : data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden dari variabel pelatihan , pernyataan yang memiliki skor terbesar pada pernyataan 10, yaitu Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dengan total skor 163. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan 7, yaitu Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi, dengan total skor sebanyak 154.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Rumah sakit Imanuel memberikan kesempatan terbuka untuk karyawan mengembangkan karir	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	45.9	20	54.1	168
2	Rumah sakit Imanuel sudah memenuhi kebutuhan karir	0	0.0	0	0.0	0	0.0	21	56.8	16	43.2	164

3	Mengikuti pelatihan dengan serius untuk mendapatkan promosi jabatan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	21	56.8	16	43.2	164
4	Pelatihan yang diperoleh memungkinkan untuk melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	43.2	21	56.8	169
5	Rumah sakit Imanuel adil dalam karir karyawan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	43.2%	21	56.8	169
6	Rumah sakit Imanuel memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam mengembangkan karir	0	0.0	0	0.0	1	2.7	17	45.9	19	51.4	166
7	Mudah untuk menemukan informasi-informasi mengenai karir karyawan	0	0.0	0	0.0	1	2.7	16	43.2	20	54.1	167
8	Rumah sakit Imanuel memberikan informasi mengenai kebutuhan karir para karyawan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	45.9	20	54.1	168
9	Rumah sakit Imanuel memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan kepada karyawan yang kinerjanya memuaskan	0	0.0	0	0.0	1	2.7	13	35.1	23	62.2	170

10	Memilih berhenti dari pekerjaan atau pindah tempat kerja untuk mengembangkan karir yang diinginkan	0	0.0	0	0.0	2	5.4	24	64.9	11	29.7	157
----	--	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	----	------	-----

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden variabel pengembangan karir , pernyataan yang memiliki skor terbesar pada pernyataan 9, yaitu Rumah sakit Imanuel memberikan pengakuan jabatan dan imbalan kepada karyawan yang kinerjanya memuaskan, dengan total skor sebanyak 170. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Memilih berhenti dari pekerjaan atau pindah tempat kerja untuk mengembangkan karir yang diinginkan, dengan total skor sebanyak 157.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan rumah sakit Imanuel	0	0.0	0	0.0	6	16.2	18	48.7	13	35.1	155
2	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	0	0.0	0	0.0	1	2.7	16	43.2	20	54.1	167
3	Diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	0	0.0	0	0.0	4	11.0	18	49.0	15	40.0	159

4	Mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0	0.0	0	0.0	3	8.1	19	51.4	15	40.5	160
5	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0	0.0	0	0.0	4	11.0	11	30.0	22	59.0	166
6	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0	0.0	0	0.0	0	0.0	15	40.5	22	59.5	170
7	Melakukan tugas yang diberikan dengan semaksimal mungkin	0	0.0	0	0.0	3	8.0	17	46.0	17	46.0	162
8	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif	0	0.0	0	0.0	4	10.8	18	48.6	15	40.5	159
9	Akan bekerja keras untuk menjaga nama baik rumah sakit Imanuel	0	0.0	0	0.0	1	2.7	11	29.7	25	67.6	172
10	Merasa menjadi bagian keluarga pada rumah sakit imanuel	0	0.0	0	0.0	2	4.5	14	37.8	21	56.8	167

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil jawaban responden variabel kinerja karyawan , pernyataan yang memiliki skor terbesar pada pernyataan 9, yaitu Akan bekerja keras untuk menjaga nama baik rumah sakit Imanuel, dengan total skor 172. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor terendah terdapat pada pernyataan 1,

yaitu Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan rumah sakit Imanuel, dengan total skor 155.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan kepada responden.

Dengan melakukan uji validitas untuk menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada setiap variabel valid dan dapat dilanjutkan pengukuran analisis data dan uji hipotesis.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk mengetahui data yang akan dihitung dan proses pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.

*Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuisioner Kinerja Karyawan (Y)*

<b>Pernyataan</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,583	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 2	0,551	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 3	0,564	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 4	0,720	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 5	0,657	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 6	0,535	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 7	0,734	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 8	0,531	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 9	0,650	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 10	0,651	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>

*Sumber: Data diolah pada tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa hasil yang di dapatkan yaitu seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,734 dan paling rendah 0,531. Dengan

demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

*Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuisiener Pelatihan (X1)*

<b>Pernyataan</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,570	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 2	0,578	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 3	0,458	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 4	0,476	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 5	0,519	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 6	0,535	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 7	0,453	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 8	0,705	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 9	0,634	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 10	0,594	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>

*Sumber: Data diolah pada tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel pelatihan (X1) dapat disimpulkan bahwa hasil yang di dapatkan yaitu seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,705 dan paling rendah 0,453. Dengan demikian seluruh item pernyataan Pelatihan dinyatakan valid.

*Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuisiener Kinerja Karyawan (Y)*

<b>Pernyataan</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,556	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 2	0,704	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 3	0,704	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 4	0,372	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 5	0,410	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 6	0,704	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>

Butir 7	0,705	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 8	0,443	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 9	0,496	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>
Butir 10	0,480	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<b>Valid</b>

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X2) dapat disimpulkan bahwa hasil yang di dapatkan yaitu seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,705 dan paling rendah 0,372. Dengan demikian seluruh item pernyataan Pelatihan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 24. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Simpulan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,818	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Pelatihan (X1)</b>	0,745	<b>Tinggi</b>
<b>Pengembangan Karir (X2)</b>	0,755	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,818 dengan tingkat reliabel sangat tinggi , untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,745 dengan tingkat reliabel tinggi dan untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,755 dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Uji persyaratan Analisis data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal dapat dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* Pada SPSS . Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data yang diuji disebut normal. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

*Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas*

Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Data Diolah Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linearitas atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

*Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas*

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,205	0,05	Sig > Alpha	Linear
Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,287	0,05	Sig > Alpha	Linear

*Sumber : data diolah tahun 2025*

Dari Tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,205 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,287 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan  $\text{sig} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima menyatakan model regresi berbentuk linear.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai *tolerance* (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation* (VIF) dengan disyaratkan bagi nilai toleransi adalah  $> 0,1$  untuk nilai VIF  $< 10$ . Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan erat variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil uji multikolinearitas yang sudah dilakukan :

*Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas*

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,999	1,001	Tidak ada gejala multikolinearitas
Pengembangan Karir (X2)	0,999	1,001	Tidak ada gejala multikolinearitas

*Sumber : data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2)  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  yang artinya kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolineritas.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X) untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen Y dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

Berikut hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

*Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-0,868	10,818
Pelatihan (X1)	0,505	0,158
Pengembangan Karir (X2)	0,523	0,182

*Sumber : data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji regresi linear berganda menunjukkan koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 b2 = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

et = Error Terms

$$Y = -0,868 + 0,505X_1 + 0,523X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta Y sebesar -0,868 yang artinya tanpa adanya pelatihan dan pengembangan karir maka nilai kinerja karyawan sebesar -0,868 satuan.

2. Nilai pelatihan sebesar 0,505 yang artinya jika nilai pelatihan naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,505 satuan.
3. Nilai pengembangan karir sebesar 0,523 yang artinya jika nilai pengembangan karir naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,523 satuan.

Selain itu terdapat juga hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda sebagai berikut :

*Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,586	0,343

*Sumber : data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas didapatkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,586 yang artinya tingkat keeratan hubungan variabel independen dengan variabel dependen semakin erat. Kemudian nilai R Square sebesar 0,343 yang artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar 34,3%.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil uji t

#### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  : Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

$H_a$  : Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

kriteria pengujian pada uji t :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

*Tabel 4.18 Hasil Uji t Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	3,188	2,032	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

*Sumber : data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.18 Diperoleh perhitungan dengan nilai signifikansi 0,05 untuk variabel Pelatihan (X1) yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,188, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df = n - k$$

$$df = 37 - 3$$

$$df = 34$$

Sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,032, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,188 > 2,032$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

**HIPOTESIS I : Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung**

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0$  : Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

$H_a$  : Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

*Tabel 4.19 Hasil Uji t Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Karir (X2)	2,882	2,032	0,05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

*Sumber : data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.19 Diperoleh perhitungan dengan nilai signifikansi 0,05 untuk variabel Pengembangan Karir (X2) yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,882, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df = n - k$$

$$df = 37 - 3$$

$$df = 34$$

Sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,032, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,882 > 2,032$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

**Hipotesis II : Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung**

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

$H_0$  : Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

$H_a$  : Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

*Tabel 4.20 Hasil Uji F*

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2)	8,892	3,28	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Berpengaruh

*Sumber : data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.20 Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji simultan dengan tingkat kebebasan  $F_{tabel}$  ( $df_1 = k-1$ ) yang berarti ( $df_1 = 3 - 1 = 2$ ) dan ( $df_2 = n-k$ ) yang berarti ( $df_2 = 37 - 3 = 34$ ) sehingga didapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,28. Dan pada hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8,892 > 3,28$ , maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

**Hipotesis III : Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.**

## 4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner, diketahui bahwa 30 item pernyataan kuesioner yang disusun yaitu terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

### 4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Sahir (2023:28) Mendefinisikan pelatihan sebagai Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana personel non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pelatihan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu penting untuk memberikan pelatihan kepada pegawai yang relevan dengan tugas yang diembannya. Karyawan harus mendapatkan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing agar dapat meminimalkan waktu dan biaya yang dikeluarkan. (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019)

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) Pelatihan (X1), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,188 > 2,035$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,505 membuktikan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwandi, Anggalia Wibasuri, Betty Magdalena (2020) menyatakan bahwa pelatihan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Menurut Rivai dalam Sihite (2023:68) Pengembangan karier adalah proses meningkatkan keterampilan kerja individu untuk mencapai karier yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka pengembangan karier adalah tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana kariernya, yang disponsori oleh bagian/departemen sumber daya manusia, pimpinan atau pihak lain. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi memiliki kualifikasi dan keterampilan serta pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Untuk itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga (Marpaung et al., 2020:175-193).

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) Pengembangan Karir (X2), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,882 > 2,035$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,523 membuktikan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jennifer Njeri Wanjiru & Kepha Ombui (2021) menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Menurut Busro (2018:89) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji simultan (uji-F) terjadinya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bagian keamanan RS Imanuel Way Halim Bandar Lampung. Hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8,892 > 3,28$  dan nilai signifikan yang menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Arini Hidayawati & Danny Ramdani (2023) menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSU Kota Tangerang Selatan.