

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Perawat Instalasi Rawat Inap (IRI) Kelas Utama RSUD Dr.H Abdul Moeloek berjumlah 64 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	25	39.1 %
Perempuan	39	60.9 %
Total	64	100.0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh perawat perempuan, yaitu sebanyak 39 atau 60.9%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-25Th	43	67.2 %
26-30Th	17	26.6 %
31-35Th	4	6.3 %
Total	64	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 21-25 tahun, artinya perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang menjadi responden di dominasi oleh perawat yang berusia 21-25 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau 67,2%. (Lampiran 4)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Senioritas dan Kompetensi terhadap Jenjang Karir Perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang disebarkan kepada 64 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Senioritas (X1)**

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Rekan kerja saling memberi saran dan pendapat	2	3,1	23	35,9	29	45,3	7	10,9	3	4,7
2.	Rekan kerja ditempat berkerja adalah rata-rata	5	7,8	30	46,9	17	26,6	10	15,6	2	3,1

	berusia muda										
3.	Setiap perawat menggunakan wewenangnya dalam berkerja dengan baik	5	7,8	33	51,6	16	25,0	8	12,5	2	3,1
4.	Menggunakan wewenang dengan baik dirumah sakit	2	3,1	31	48,4	18	28,1	11	17,2	2	3,1
5.	Antara sesama perawat dapat meminta pendapat satu sama lain	20	31,3	37	57,8	4	6,3	2	3,1	1	1,6
6.	Banyak perawat yang sudah lama berkerja dirumah sakit	22	34,4	31	48,4	9	14,1	2	3,1	0	0,0
7.	Dipandang sebagai senior karena mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas	22	34,4	34	53,1	5	7,8	3	4,7	0	0,0
8.	Dipandang sebagai senior karena mempunyai masa kerja yang lama	6	9,4	11	17,2	24	37,5	17	26,6	6	9,4
9.	Senior membantu dalam menyelesaikan masalah	7	10,9	39	60,9	16	25,0	2	3,1	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Dipandang sebagai senior karena mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas, sebanyak 22 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6 yaitu

Banyak perawat yang sudah lama berkerja dirumah sakit, sebanyak 6 orang. (Lampiran 5)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan	25	39,1	28	43,8	11	17,2	0	0,0	0	0,0
2	Mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien	16	25,0	38	59,4	10	15,6	0	0,0	0	0,0
3	Mampu berkomunikasi yang baik pada setiap karyawan	18	28,1	35	54,7	9	14,1	1	1,6	1	1,6
4	Selalu sopan dalam berperilaku	21	32,8	38	59,4	4	6,3	1	1,6	0	0,0
5	Selalu tekun dalam menjalankan pekerjaan	22	34,4	20	31,3	16	25,0	6	9,4	0	0,0
6	Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan standar Rumah Sakit	20	31,3	26	40,6	14	21,9	4	6,3	0	0,0
7	Dengan adanya pengetahuan yang luas maka dapat menyelesaikan tugas dengan baik	7	10,9	9	14,1	32	50,0	13	20,3	3	4,7
8	Mampu memecahkan masalah pekerjaan	2	3,1	17	26,6	26	40,6	13	20,3	6	9,4

9	Konsisten mengikuti peraturan yang ada di rumah sakit	1	1,6	12	18,8	27	42,2	18	28,1	6	9,4
---	---	---	-----	----	------	----	------	----	------	---	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 yaitu memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan, sebanyak 25 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 9, yaitu Konsisten mengikuti peraturan yang ada di rumah sakit, sebanyak 6 orang. (Lampiran 5)

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Jenjang Karir (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas hasil kerja sesuai yang diharapkan	6	9,4	25	39,1	21	32,8	7	10,9	6	7,8
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7	10,9	29	45,3	17	26,6	10	15,6	1	1,6
3	Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas	25	39,1	26	40,6	11	17,2	2	3,1	0	0,0
4	Selalu masuk sesuai jam kerja yang telah ditentukan	17	26,6	21	32,8	19	29,7	6	9,4	1	1,6
5	Mengutamakan kepentingan rumah	26	40,6	28	43,8	8	12,5	2	3,1	0	0,0

	sakit, contoh : siap lembur										
6	Siap bertahan diperusahaan untuk beberapa tahun kedepan	15	23,4	33	51,6	11	17,2	4	6,3	1	1,6
7	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	8	12,5	18	28,1	21	32,8	10	15,6	7	10,9
8	Pelatihan yang diberikan memungkinkan untuk melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	12	18,8	39	60,9	10	15,6	3	4,7	0	0,0
9	Karir akan meningkat apabila rajin meningkatkan pengetahuan	13	20,3	25	39,1	21	32,8	3	4,7	2	3,1
10	Manajemen menyediakan perangkat lunak ( <i>software</i> ) yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit	12	18,8	26	40,6	17	26,6	6	9,4	3	4,7
11	Manajemen memberikan dukungan dalam memecahkan permasalahan	7	10,9	26	40,6	27	42,2	4	6,3	0	0,0

12	Manajemen memberikan gagasan yang lebih baik	1	1,6	12	18,8	26	40,6	17	26,6	8	12,5
----	--	---	-----	----	------	----	------	----	------	---	------

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 5 yaitu mengutamakan kepentingan rumah sakit, contoh : siap lembur, sebanyak Manajemen memberikan gagasan yang lebih baik, sebanyak 8 orang. (Lampiran 5)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Senioritas (X1)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{table}$	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,776	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,793	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,799	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,734	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,657	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,667	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,619	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,720	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,504	0,246	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Senioritas (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Senioritas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,79 dan paling rendah 0,504. Dengan demikian seluruh item Senioritas dinyatakan valid. (Lampiran 6)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,393	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,165	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,66	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,571	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,591	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,626	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,615	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,595	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,599	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompetensi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,599 dan paling rendah 0,165 dengan demikian seluruh item Kompetensi dinyatakan valid. (Lampiran 6).



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Jenjang Karir (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,624	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,787	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,623	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,688	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,391	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,712	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,693	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,598	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,663	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,755	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,419	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,377	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Jenjang Karir (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Jenjang Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,787 dan paling rendah 0,377. Dengan demikian seluruh item pernyataan Jenjang Karir dinyatakan valid. (Lampiran 6)

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Senioritas	0,869	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kompetensi	0,850	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Jenjang Karir	0,869	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Senioritas (X1) sebesar 0,869 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,850 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Jenjang Karir (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,869 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi.(Lampiran 7)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

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

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Senioritas terhadap Jenjang Karir	0,888	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kompetensi terhadap Jenjang Karir	0,954	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Senioritas (X1) terhadap Jenjang Karir (Y) sebesar 0,888 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X2) terhadap Jenjang Karir (Y) sebesar 0,954 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Senioritas	.606	1.650	Bebas gejala multikolinieritas
Kompetensi	.606	1.650	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Senioritas, dan Kompetensi dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9).

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**

**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	4,816
Senioritas	0,109
Kompetensi	0,181

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 4,816 + 0,109 X_1 + 0,181 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Jenjang Karir sebesar 4,816 satu satuan jika jumlah variabel Senioritas, dan Kompetensi tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Senioritas (X1)

Jika jumlah Senioritas naik sebesar satu satuan maka Jenjang Karirakan meningkat sebesar 0,109 satu satuan.

c. Koefisien Kompetensi (X2)

Jika jumlah Kompetensi Kerja naik satu satuan maka Kerja Perawat akan berkurang sebesar 0,181 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Jenjang Karir (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,506.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Senioritasdan Kompetensi	0,544 <sup>a</sup>	0,295

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,295 artinya variabel Senioritas (X1), dan Kompetensi (X2) mempengaruhi Jenjang Karir (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Senioritas (X1), Kompetensi (X2) dan Jenjang Karir (Y) adalah positif artinya jika Senioritas (X1), Kompetensi (X2) naik maka Jenjang Karir (Y) akan meningkat.(Lampiran 10)

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Senioritas	0,00	0,05	Sig<alpha	2,223	1,998	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Kompetensi	0,00	0,05	Sig<alpha	2,141	1,998	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

### 1. Pengaruh Senioritas ( $X_1$ ) terhadap Jenjang Karir (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Senioritas ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,223 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=64-2=62$ ) adalah 1,998 jadi  $t_{hitung}$  ( $2,223 > t_{tabel}$  1,99) dan nilai sig ( $0,00 < \alpha$  ( $0,05$ )) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Senioritas ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Jenjang Karir (Y) RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung.(Lampiran 10)

### 2. Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Jenjang Karir(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Kompetensi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,141 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=64-2=62$ ) adalah 1,998 jadi  $t_{hitung}$  ( $2,141 > t_{tabel}$  ( $1,998$ )) dan nilai sig ( $0,00 < \alpha$  ( $0,05$ )) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Jenjang Karir (Y) RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung.(Lampiran 10)

## 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Senioritas dan Kompetensi	12,789	3,15	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 12,789 sedangkan  $F_{table}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $64-3=61$ ) yaitu sebesar 3,12. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $12,789 > 3,15$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Senioritas ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Jenjang Karir (Y) di RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Senioritas Terhadap Jenjang Karir

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Senioritas Dan Kompetensi Terhadap Jenjang Karier di RS Abdul Moeloek Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t_{hitung}$  Jenjang Karir sebesar 2,223 Senioritas terhadap Jenjang Karier mempunyai nilai yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di RS Abdul Moeloek Bandar Lampung.

### 4.6.2 Pembahasan Kompetensi Terhadap Jenjang Karir

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Kompetensi berpengaruh terhadap Jenjang Karir, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai pada Senioritas Dan Kompetensi Terhadap Jenjang Karir di RS Abdul Meloek Bandar Lampung maka akan meningkatkan Jenjang Karir Perawat di RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar

Lampung. Hal ini didukung oleh nilai thitung Jenjang Karir sebesar 2,191.

#### **4.6.3 Pembahasan Senioritas dan Kompetensi Terhadap Jenjang Karir Perawat**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Senioritas dan Kompetensi Terhadap Jenjang Karir pada perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $f$  hitung kerja perawat sebesar 12,789. Senioritas dan Kompetensi mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan jenjang karir yang terjadi di RSUD Dr.H Abdul Moeloek Bandar Lampung. Dengan demikian, jika perawat dapat meningkatkan variabel kompetensi maka akan berdampak dalam peningkatan Jenjang karir, dengan kata lain semakin meningkatnya kompetensi maka akan ada peningkatan Jenjang karier. Dengan demikian, jika perawat dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Senioritas dan meningkatkan variabel Kompetensi maka akan berdampak dalam peningkatan Jenjang Karier, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Senioritas dan Kompetensi Terhadap Jenjang Karir Perawat di RS Abdul Meloek Bandar Lampung.