

# PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM SARILA HUSADA SRAGEN

Etik Wulan Ekawati \*<sup>1</sup>  
Lamidi <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\*e-mail: [etik201217@gmail.com](mailto:etik201217@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

Penelitian ini menggunakan objek karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan SPSS, untuk menganalisis data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan penunjang Rumah Sakit Umum Sarila Sragen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan penunjang Rumah Sakit Umum Sarila Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional cluster random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen.

**Kata kunci:** Kompetensi, pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan

## Abstract

This study uses the object of Sarila Husada Sragen General Hospital employees. The research method used is quantitative method, using SPSS, to analyze the data. The data source used in this research is primary data. The population in this study were supporting employees of Sarila Husada Sragen General Hospital. The sample used in this study was 55 employees supporting Sarila Sragen General Hospital. The sampling technique used proportional cluster random sampling technique. The data collection techniques used were questionnaires, observation and literature study. Data analysis techniques using descriptive analysis, multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests. The results showed that competence has a significant effect on the employee performance of Sarila Husada Sragen General Hospital, training has no significant effect on the employee performance of Sarila Husada Sragen General Hospital, career development has no significant effect on the employee performance of Sarila Husada Sragen General Hospital.

**Keywords:** Competence, training, career development, employee performance

## PENDAHULUAN

Di era industri jasa yang semakin kompetitif, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan dituntut untuk membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, salah satu faktor kunci yang mendasari hal tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh setiap individu perlu digali dan dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kasmir (2016:212)

pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Rumah Sakit Umum Sarila Husada merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta Tipe C yang berlokasi di Jalan Veteran Nomor 41-43, Kroyo, Karangmalang, Sragen. Rumah Sakit yang berada di bawah kepemilikan PT. Sarila Husada ini terdiri dari 4 lantai dengan kapasitas total 25 kamar yang diklasifikasikan menjadi kelas VIP, Kelas 1, Kelas II, dan Kelas III dengan total tempat tidur 129. Rumah Sakit Umum Sarila Husada memiliki pelayanan unggulan seperti layanan ibu dan anak, bedah mulut, dan vaksinasi internasional yang dilengkapi dengan fasilitas modern, tenaga medis profesional dan pelayanan prima. Keunggulan kompetitif ini menjadikan Rumah Sakit Umum Sarila Husada sebagai pilihan utama bagi pasien yang mencari layanan kesehatan berkualitas tinggi dan terpercaya.

Berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit Umum Sarila Husada, dalam melakukan penilaian karyawan, Rumah Sakit Umum Sarila Husada menggunakan tiga komponen yang meliputi sikap kerja, kinerja pelayanan mutu pelayanan dan keselamatan pasien sebagai alat ukur penilaian kinerja karyawan. Dapat diketahui pada tahun 2022 dan 2023 kinerja karyawan belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang mendapat nilai cukup dan nilai kurang.

Fenomena pertama kinerja karyawan bermasalah dikarenakan faktor kompetensi karyawan di Rumah Sakit Umum Sarila Husada. dimana masih terdapat karyawan yang masih kurang kompeten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, hal ini akan berimbas pada rendahnya pelayanan, dan sulit untuk memberikan pelayanan prima secara profesional dan paripurna. Teori Mc. Clelland (dalam Sedarmayanti 2017:296) mendefinisikan kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang langsung mempengaruhi sehingga dapat memprediksi kinerja menjadi baik. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang diteliti Eka, Jhon dan Novi (2022), Trio, Sri dan Ratnawili (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Didi dan Ahmad (2022) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari faktor kompetensi saja. Pelatihan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun fenomena yang terjadi yaitu rendahnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan adanya program pelatihan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, ketrampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diteliti oleh Kadek dan Gede (2023), Karyono, Rhian dan Tantri (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Etria dan Herlianto (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Berdasarkan pengalaman awal, terdapat fenomena yang ada di Rumah Sakit Umum Sarila Husada dimana karyawan penunjang yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi, namun karirnya berjalan ditempat atau tidak pernah berubah. Hal ini disebabkan karyawan tersebut tidak memanfaatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena karyawan tersebut tidak mempunyai biaya untuk melanjutkan pendidikan. Sedangkan dari Rumah Sakit Umum Sarila Husada tidak menyediakan dana bantuan untuk pendidikan

lanjutan tersebut. Dalam proses meniti jenjang karir dibutuhkan perencanaan sejak dini dan dapat juga dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, karena apabila seorang karyawan menduduki jabatan yang lebih tinggi tentu persepsi orang lain, ia memiliki prestasi yang baik sehingga ia dapat menduduki jabatan tersebut. Dengan adanya perencanaan karir yang baik, maka seseorang akan dapat menentukan langkah apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Sehingga dapat dipastikan pengembangan karir memiliki dampak positif pada kinerja, hal ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan Dewa, I Ketut dan I Gede (2022) , Dewi, Heryy dan Kumba, (2024) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah dan Kusdiyanto (2023) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap dari beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM SARILA HUSADA SRAGEN”**.

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei pada Rumah Sakit Umum Sarila Husada mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Rumah Sakit Umum Sarila Husada dipilih menjadi objek dalam penelitian ini karena diduga masih adanya karyawan yang kurang optimal dalam kinerjanya dan dengan pertimbangan diperolehnya izin penelitian serta tersedianya data yang diinginkan guna melaksanakan penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan penunjang Rumah Sakit Umum Sarila Husada sebanyak 123 karyawan. Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel 55 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *proporsional cluster random sampling*. Teknik pengumpulan data yakni kuisisioner. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila *p-value (probabilitas value/signifikansi) < 0,05*.

### Uji validitas variabel Kompetensi (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Kompetensi

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner X1.1 sampai X1.7 diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  maka semua item kuesioner variabel kompetensi dinyatakan valid.

### Uji validitas variabel Pelatihan (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Pelatihan

Item Kuesioner	$p\text{-value}$	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.7 diperoleh nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ ) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel pelatihan dinyatakan valid.

### Uji validitas variabel Pengembangan Karir (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir

Item Kuesioner	$p\text{-value}$	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengembangan organisasi tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ ) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

### Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	$p\text{-value}$	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ ) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/*reliable* bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner *reliable* bila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Sebaliknya jika *cronbach alpha* < 0,60 maka kuesioner dianggap kurang *reliable*. Hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Uji	Keterangan
Kompetensi	0,797	0,60	Reliable
Pelatihan	0,892	0,60	Reliable
Pengembangan karir	0,812	0,60	Reliable
Kinerja karyawan	0,837	0,60	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* kuesioner variabel kompetensi ( $X_1$ ) = 0,797 > 0,60, kuesioner variabel pelatihan ( $X_2$ ) = 0,892 > 0,60, kuesioner variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) = 0,812 > 0,60, dan kuesioner variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) = 0,837 > 0,60 sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan sudah stabil, konsisten dan lolos uji reliabilitas.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,728	1.374	Bebas multikolinearitas
Pelatihan ( $X_2$ )	0,757	1.322	Bebas multikolinearitas
Pengembangan karir ( $X_3$ )	0,903	1.107	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel kompetensi = 0,728, pelatihan = 0,757, dan pengembangan karir = 0,903, yang artinya lebih dari 0,10. Nilai VIF dari variabel kompetensi = 1.374, pelatihan = 1.322, dan pengembangan karir = 1.107, yang artinya kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

### Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.26145
Cases < Test Value	27
Cases >= Test Value	28
Total Cases	55
Number of Runs	28
Z	-.134
Asymp. Sig. (2-tailed)	.894

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,894 > 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi) atau model regresi tersebut lolos uji autokorelasi.

**Hasil uji heteroskedastisitas**

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.095	1.725		-1.214	.230
	Kompetensi	.018	.050	.056	.357	.722
	Pelatihan	.102	.060	.263	1.705	.094
	Pengembangan karir	-.009	.044	-.029	-.205	.838

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi) = 0,722, X<sub>2</sub> (Pelatihan) = 0,094, dan X<sub>3</sub> (Pengembangan karir) = 0,838 > 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi tersebut lolos uji heteroskedastisitas.

**Hasil uji normalitas**

Tabel 9. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	,0000000
	1.71907713	1,82401704
Most Extreme Differences	.076	,065
	.054	,062
	-.076	-.065
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) menunjukkan *p-value* = 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan residual berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

**Hasil Analisis Induktif**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error				
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.625	2.940		1.573	.122
	Kompetensi	.399	.085	.562	4.674	.000
	Pelatihan	.199	.102	.231	1.963	.055
	Pengembangan karir	-.063	.075	-.090	-.833	.409

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,625 + 0,399 X_1 + 0,199 X_2 - 0,063 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$a = 4,625$  (positif), artinya jika variabel  $X_1$  (kompetensi),  $X_2$  (pelatihan) dan  $X_3$  (pengembangan karir) konstan maka  $Y$  (Kinerja Karyawan) adalah positif.

$b_1 = 0,399$  (pengaruh positif). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensi meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (pelatihan) dan  $X_3$  (pengembangan karir) konstan/tetap.

$b_2 = 0,199$  (pengaruh positif) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (kompetensi) dan  $X_3$  (pengembangan karir) konstan/tetap.

$b_3 = -0,063$  (pengaruh negatif) Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya jika pengembangan karir meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel  $X_1$  (kompetensi) dan  $X_2$  (pelatihan) dan  $X_3$  konstan/tetap.

**Hasil Uji t**

Tabel 11. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.625	2.940		1.573	.122
	Kompetensi	.399	.085	.562	4.674	.000
	Pelatihan	.199	.102	.231	1.963	.055
	Pengembangan karir	-.063	.075	-.090	-.833	.409

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya  $H_1$  yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen terbukti kebenarannya.
- 2) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,055 > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya  $H_2$  yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen tidak terbukti kebenarannya.
- 3) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,409 > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya  $H_3$  yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen tidak terbukti kebenarannya.

**Hasil Uji F**

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	138.127	3	46.042	14.714	.000 <sup>b</sup>

Residual	159.582	51	3.129
Total	297.709	54	

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

b. *Predictors*: (*Constant*), Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan karir

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 14,714 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel  $X_1$  (kompetensi),  $X_2$  (pelatihan) dan  $X_3$  (pengembangan karir) terhadap Y (kinerja karyawan).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.432	1.769

a. *Predictors*: (*Constant*), Pengembangan karir, Pelatihan, Kompetensi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) adalah sebesar 0,432. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel  $X_1$  (kompetensi),  $X_2$  (pelatihan) dan  $X_3$  (pengembangan karir) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 43,2 %. Sisanya ( $100\% - 43,2\%$ ) = 56,8 % diterangkan oleh variabel lain diluar model penelitian, misalnya kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen

### Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Sarila Husada
  - a. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Sarila Husada melalui kompetensi, hendaknya rumah sakit memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi mandiri karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan akses yang lebih luas terhadap sumber informasi, dukungan untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, serta pemberian penghargaan atas inisiatif karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
  - b. Hendaknya pimpinan rumah sakit melakukan evaluasi efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Apabila ditemukan adanya kekurangan atau ketidaksesuaian dengan kebutuhan kinerja karyawan, maka perlu dipertimbangkan untuk mencari program pelatihan alternatif yang lebih relevan. Selain itu, disarankan agar metode pelatihan yang diterapkan lebih bervariasi dan inovatif guna meningkatkan efektivitas pembelajaran peserta. Hal ini dapat dilakukan dengan menggabungkan metode ceramah dengan diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi.
  - c. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas karyawan, rumah sakit perlu memiliki program pengembangan karir yang komprehensif. Disarankan rumah sakit menerapkan program pengembangan karir yang lebih terstruktur, dengan penekanan pada pemberian insentif dan kompensasi tambahan sebagai motivasi bagi karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan



kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan rumah sakit.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menambah variabel serta faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di antaranya kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja.
- b. Memperluas cakupan lokasi penelitian serta menambah teori-teori yang digunakan dalam mendukung penelitian.
- c. Menambah jumlah sampel (responden) dengan objek penelitian yang berbeda dan skala yang lebih besar sehingga hasil penelitian akan bervariasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Arikunto dan Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ayu, Dewa., Setia, I Ketut., & Rihayana, I Gede. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal EMAS*. Vol. 3, No.3, Maret, hlm. 71-90. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar
- Budi, Trio., Ekowati, Sari., Ratnawili & Tiara, Ade. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. *JEMS : Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol.2, No.2, Juli, hlm. 447-455. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Darmawan, Kadek & Widiastina, Gede. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Parama Sidhi Singaraja. *Jurnal Jnana Satya Dharma*. Vol.11, No.1, Juli, hlm.112-123. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma. Bali.
- Dessler. Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Karyono., Indradewa, Rhian & Yanuar, Tantri. (2020). The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *JOMA : Journal of Multidisciplinary Academic*. Vol. 2, No.3, hlm. 152-158. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul. Bekasi
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.