

**THE INFLUENCE OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT AND
PRODUCTIVITY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF ROYAL
PRIMA GENERAL HOSPITAL MEDAN**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
UMUM ROYAL PRIMA MEDAN**

**Tri Putra Gea¹, Siti Jamilah Nasution², Kristiana br. Sinabariba³, Kristi Endah Ndilosa
Ginting⁴, Mella Yunita⁵**

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}, Universitas Tjut Nyak Dhien⁵

kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id¹

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of job training, career development and work productivity of RSU Royal Prima Medan. This study uses quantitative methods, the population used is 127 people and uses the simple random sampling method by taking members randomly. Data collected through questionnaires, interviews and other books and journals. The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance, work productivity has a positive and significant effect on employee performance and simultaneously job training, career development and work productivity have a positive and significant effect on the performance of employees of RSU Royal Prima Medan. The results of the Determination show that it is 0.559, meaning that job training, career development and work productivity of RSU Royal Prima Medan are 55.9%.

Keywords: Job training, career development and work productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh Pelatihan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja RSU Royal Prima Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi yang digunakan yaitu berjumlah 127 orang dan menggunakan metode simple random sampling dengan pengambilan anggota secara acak. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan buku-buku serta jurnal lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Secara simultan Pelatihan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan. Hasil dari Determinasi menunjukkan sebesar 0.559 artinya Pelatihan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja RSU Royal Prima Medan sebesar 55,9%.

Kata Kunci : Pelatihan kerja, Pengembangan karir dan Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Salah satu komponen yang penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, maka sumber daya manusia dapat disebut sebagai harta paling berharga. Dengan Sumber Daya Manusia, suatu organisasi dapat mencapai perkembangan begitu pula sebaliknya. Sumber Daya Manusia juga dapat menjadi salah satu faktor penyebab kehancuran suatu perusahaan atau organisasi. Atas alas an itu, konsep pengelolaan karyawan atau pegawai

penting untuk diperhatikan dan diatur dalam organisasi. Kualitas dari sumber daya manusia juga bergantung dengan seberapa jauh sistem pada suatu bidang tertentu dapat mendukung dan memberikan kepuasan terhadap keinginan karyawan. Untuk menunjang pengembangan karir yang diberikan Perusahaan serta menunjang peningkatan produktivitas berbasis pelatihan, dibutuhkan peningkatan kemampuan dan pengetahuan, perubahan perilaku, dan perbaikan

terhadap hal-hal yang masih kurang memuaskan.

Dalam jalannya pelatihan di RSU Royal Prima Medan, terlihat adanya kecenderungan ketidakhadiran karyawan. Meskipun pelatihan telah diadakan sebanyak 48 kali pada tahun 2022, sejumlah karyawan masih tidak hadir dalam sesi pelatihan. Hal ini berpotensi menghambat transfer pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan dari pelatihan dan dapat memberikan dampak negatif terhadap investasi yang telah RSU Royal Prima Medan lakukan dalam program pelatihan. Ketidakhadiran karyawan juga dapat menjadi kendala dalam menggali potensi pengembangan karyawan, mengingat signifikansinya peningkatan kompetensi dan pengetahuan yang terus berkembang. Oleh karena itu, diperlukan strategi atau pendekatan yang lebih efektif untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam pelatihan, sehingga manfaatnya dapat dioptimalkan dalam upaya pengembangan dan peningkatan kualitas layanan di RSU Royal Prima Medan.

Pengembangan karir memiliki pengaruh penting terhadap kesadaran potensi yang dimiliki oleh karyawan di RSU Royal Prima Medan. Masalah muncul karena kurangnya keterlibatan dan dukungan dalam pertumbuhan pribadi di RSU Royal Prima, yang tidak mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara pribadi, sehingga menjadi hambatan dalam pengembangan karir karyawan di RSU Royal Prima Medan. Terkait dengan hal ini, penting bagi manajemen RSU Royal Prima Medan untuk memprioritaskan upaya-upaya yang dapat meningkatkan keterlibatan dan dukungan dalam pertumbuhan pribadi karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa didukung dan termotivasi untuk mengembangkan diri mereka secara

pribadi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pengembangan karir mereka di RSU Royal Prima Medan.

Dalam RSU Royal Prima Medan, perhatian harus difokuskan pada ketidaktepatan waktu karyawan yang berdampak negatif pada produktivitas rumah sakit. Keterlambatan karyawan dapat mengganggu aliran kerja, koordinasi staf, dan menimbulkan tekanan ekstra pada yang hadir tepat waktu. Hal ini merugikan kelancaran pelayanan pasien dan produktivitas keseluruhan. Untuk mengatasi permasalahan ini, langkah-langkah yang mungkin diperlukan meliputi peraturan absensi yang lebih ketat dan pelatihan manajemen waktu.

Di RSU Royal Prima Medan, perhatian terhadap kinerja karyawan sangat penting, terutama dalam mengatasi masalah-masalah terkait pelayanan yang dapat berpotensi merugikan kualitas layanan di rumah sakit. Meskipun telah dilakukan upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan, masih terdapat keluhan dan ulasan negatif dari pasien atau keluarga pasien. Keberlanjutan keluhan tersebut dapat berdampak negatif pada reputasi rumah sakit, kepercayaan pasien, serta kinerja keseluruhan dalam memberikan layanan yang bermutu. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mendalam terhadap permasalahan yang terungkap dalam ulasan tersebut, serta langkah-langkah perbaikan yang tepat guna memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas pelayanan di RSU Royal Prima Medan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul: **PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

DI RUMAH SAKIT UMUM ROYAL PRIMA MEDAN.

Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSU Royal Prima medan?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSU Royal Prima medan?
3. Apakah Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSU Royal Prima medan?
4. Apakah Pelatihan, Pengembangan Karir dan Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSU Royal Prima medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Manguprawira (2002:135) Menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Indikator-Indikator Pelatihan

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan

Pengertian Pengembangan Karir

Sadili Samsudin (2006:133) mengartikan pengembangan karir sebagai sebuah usaha untuk memicu peningkatan moral karyawan, kemampuan teoritis, teknis, dan konseptual, dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan dan mengacu pada kebutuhan jabatan atau pekerjaannya.

Indikator- Indikator Pengembangan Karir

Menurut A. Sihotang (2006:213) indikator dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kebijakan organisasi
- 3) Latar belakang Pendidikan
- 4) Pengalaman kerja
- 5) Pelatihan
- 6) Keluwesan bergaul dan hubungan antara manusia
- 7) Kesetiaan pada organisasi

Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Nasution (2002: 203) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat".

Indikator Produktivitas

1. Kuantitas dan kualitas kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Pengembangan diri
4. Komitmen

Pengertian kinerja

Kinerja (*Performance*) merupakan peninjauan keberhasilan seseorang selama menjalankan tugas dalam suatu periode khusus dengan cara melakukan perbandingan terhadap ragam kemungkinan, seperti target, standar hasil kerja, dan kriteria lain yang telah ditentukan melalui kesepakatan bersama (rivai dan basri, 2005: 14)

Indikator kinerja

Adapun indikator Kinerja menurut Edison (2015) sebagai berikut:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian

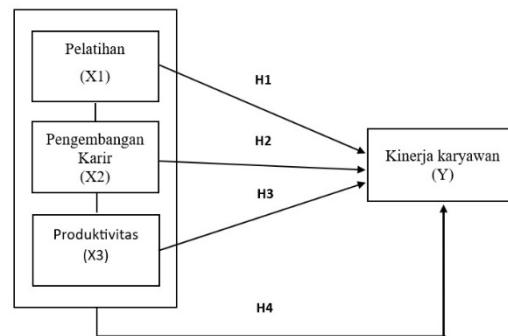
4. Taat asas

Teori pengaruh

Tabel 1. Teori Pengaruh

No	Nama Peneliti/ta hun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Risky Aris Munandar dan /2019	Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RAILINK CABANG MEDAN	X1: Pelatihan X2: Pengembangan Karir Y1: Kepuasan Kerja	Dari hasil penelitian Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Sangat berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. RAILINK CABANG MEDAN
2	Akbar Wisnu Aji/ 2019	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SEMEN BATURAJA A(PERSER O) Tbk. PABRIK PANJANG BANDAR LAMPUNG	X1: Pelatihan X2: Pengembangan Karir X3: Terhadap Produktivitas Kerja	Dari hasil penelitian Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir sangat Berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. SEMEN BATURAJA(PERSERO) Tbk. PABRIK PANJANG BANDAR LAMPUNG
3	Ayu Widya Lestari/ 2015	Pengaruh Pelatihan Tenaga kerja Y: Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PAN PACIFIC INSURAN CE CABANG MEDAN	X1: Pelatihan X2: Produktivitas Y: Karyawan	Dari hasil penelitian Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja sangat Berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Pan pacific Insurance Cabang Medan

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan
- H2: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan
- H3: Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan
- H4: Pelatihan, Pengembangan Karir, dan produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan sampel atau populasi tertentu, menggunakan instrument penelitian untuk mengumpulkan data, menyajikan analisis data dalam bentuk statistik atau kuantitatif, yang bertujuan untuk melaksanakan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditentukan. Sementara Sugiyono mengartikan metode penelitian dengan pendekatan deskriptif sebagai teknik yang dipakai untuk memberikan gambaran atau melakukan analisa dari hasil penelitian tanpa menciptakan kesimpulan yang lebih luas.

Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek dilaksanakannya sebuah penelitian. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Universitas Royal Prima yang beralamat di Jln. Ayahanda no. 68A. Sei Putih Tengah, Kec Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118. Yang memiliki karyawan serta prosedur perusahaan yang masih aktif hal tersebut dapat mungkin memenuhi riset data yang di perlukan dalam penelitian ini.

Waktu penelitian

Sejak dikeluarkan izin penelitian, peneliti menggunakan waktu selama 2 (dua) bulan untuk melaksanakan penelitian yaitu 1 (satu) bulan untuk mengumpulkan riset data dan 1 (satu) bulan untuk melakukan pengolahan data yang meliputi penyusunan dan penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

Populasi dan sampel Penelitian

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini 187 Karyawan sejak bulan Januari 2023 sampai Juni 2023. Pada penelitian ini, teknik sampling yang dimanfaatkan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono, (2012: 64), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sample dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menetapkan jumlah sample, Rumus yang digunakan oleh peneliti adalah rumus slovin yaitu: $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{187}{1 + 187(0,05)^2}$$

$$n = \frac{187}{1 + 187(0,0025)}$$

$$n = 127$$

Sejumlah 97 sample terlibat dalam penelitian ini untuk pengujian validitas dan Realibilitas sejumlah 30 karyawan.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari:

1. Data Primer didapatkan dengan menyerahkan kuesioner penelitian kepada karyawan RSU Royal Prima Medan
2. Data Sekunder didapatkan melalui jurnal dan buku yang relevan dengan penelitian ini.

Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Variabel	Devenisi	Indikator	Skala
(X1)	Mangkurawira Pelatiha (2002:135)	Instruktur Menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah prosesMetode mengajarkan Materi pengetahuan dan keahlian tertentu serta Tujuan sikap agar pelatihan karyawan semakin Pratiwi, terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar"	Skala likert Peserta belatihan Sumber: Enggar (2021)
(X2)	Menurut Pengem Samsudin (2006:133) organisasi bangan mendefiniskan Karir pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan Pelatihan kemampuan teknis,Pengalaman teoritis, konseptual, kerja dan moral karyawan sesuai dengan organisasi kebutuhan Keluwesan pekerjaan/jabatan bergaul dan melalui hubungan pendidikan dan antara manusia latihan.	Kebijakan organisasi Prestasi kerja Latar belakang Pendidikan Pelatihan Pengalaman kerja Kesetiaan pada organisasi dengan Keluwasan bergaul dan hubungan dan antara manusia Sumber: Batubara, Rismayana 2016	Skala likert

(X3)	Produktivitas menurut Nasution (2002: 203) kualitas kerja	Kuantitas dan Skala likert
vitas menjelaskan bahwa: Ketepatan "Produktivitas Pengembangan merupakan rasiodiri antara hasil kegiatan Komitmen (output) dan segala Sumber: pengorbanan (biaya) Maulana untuk mewujudkan Ihsan Asy'ari hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat".		
	Sumber: Erlin Emilia Kandou 2013	
(Y)	Kinerja (Performance)	Target Kualitas Waktu
	merupakan peninjauan keberhasilan seseorang selama Sumber: menjalankan tugas ENGGAR dalam suatu periode PRATIWU khusus dengan cara 2021	Skala likert penyelesaian Taat atas
	melakukan perbandingan terhadap ragam kemungkinan, seperti target, standar hasil kerja, dan kriteria lain yang telah ditentukan melalui kesepakatan bersama (rivai dan basri, 2005: 14)	
	Sumber: Muhamadun, Nunung Ghonyah	

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji validitas merupakan sebuah penentu keaslian kuesioner. Kami dapat melakukan penelitian dengan tujuan menentukan validitas studi. sebagai berikut:

1. Apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan valid.
2. Apabila nilai koefisien $r_{hitung} < r_{tabel}$, disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan penjelasan dari Ghozali (2016) Uji reliabilitas dipakai untuk melakukan penilaian terhadap keandalan variabel dan kuesioner yang

sedang diukur. Kata "keandalan" merujuk pada reaksi tetap individu sepanjang partisipasi dalam penelitian. Fungsi Cronbach alpha (α) adalah untuk menentukan korelasi antara tanggapan pertanyaan, dan korelasi 0,7 dianggap bisa diandalkan

Model penelitian

Analisis regresi linear berganda

Metode statistik untuk menganalisis data yang didasarkan pada regresi linear dengan untuk menganalisis data penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji yang bisa memperlihatkan sampai batas mana model mampu menjabarkan bagaimana perubahan dari variabel dependen disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi juga bisa menjelaskan seberapa baik model bisa dijelaskan. (Ghozali, 2020: 97).

Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan efek simultan atas variabel-variabel bebas vs variabel terbatas dalam situasi tertentu, maka dapat dilakukan uji statistik. (Ghozali, 2016).

- a. H_0 diterima, bila nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} > 0,5$.
- b. H_0 ditolak, bila nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} < 0,5$.

Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Untuk menetapkan bagaimana variabel bebas Tunggal dapat memengaruhi variabel terikat dengan berdasarkan pada asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya tetap, maka dapat dilakukan Uji T (Ghozali, 2016).

- a. H_0 diterima, bila nilai koefisien $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} > 0,5$.
- b. H_0 ditolak, bila nilai koefisien $F_{hitung} >$

F_{tabel} pada signifikan $F_{hitung} < 0,5$.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa fungsi dari uji normalitas adalah untuk menetapkan tingkat kemampuan data untuk didistribusikan. Residu regresi pada uji Kolmogorov-Smirnov yang belum ditemukan. uji normalitas kolmogorov-smirnov sebagai berikut yaitu:

1. Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $> 0,5$, data dianggap berdistribusi normal.
2. Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) $< 0,5$, data dianggap tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pemaparan dari Ghozali (2016) model regresi adalah model yang dipakai untuk mengetahui bagaimana keterkaitan dua variabel yang tidak saling terkait dan sedang dilihat (secara independen). Untuk menghasilkan model regresi yang baik, maka tidak dianjurkan untuk mempunyai variabel independen yang dihubungkan bersama. Varians Faktor Inflasi (VIF) dan nilai toleransi dapat digunakan untuk mengetahui jumlah warna yang ada, Dipilih atau tidaknya nilai toleransi tidak akan membuat perbedaan. Jika nilai Varians Faktor Inflasi adalah 10, tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Terkait dengan model regresi, fungsi dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan eksistensi dari ketidaksetaraan varians residu antara satu pengamatan dan pengamatan lain. (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum RSU Royal Prima

Salah satu rumah sakit swasta paling besar yang dijadikan pusat rujukan, terutama bagi Masyarakat Kota Medan dan Sumatera Utara, adalah Rumah Sakit Royal Prima Medan. Pada 17 Mei 2011, Bapak Prof. Dr. Fasli Jalal, PhD, selaku Wakil Menteri Pendidikan Nasional RI meletakkan batu pertama pada masa dibangunnya Rumah Sakit Royal Prima. Surat Izin Operasional Sementara dari Rumah Sakit Royal Prima Medan dikeluarkan pada 14 Februari 2013 dengan nama dan nomor surat "Surat Izin Operasional Sementara RS Royal Prima Medan No. 440.442/1641/II/TAHUN 2014. Peresmian Rumah Sakit Royal Prima Medan dilakukan pada tanggal 16 Februari 2014 oleh Wakil Gubernur Propinsi Sumatera Utara dan resmi diberikan Izin Operasional Tetap dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Percentase (%)
1	Laki-Laki	48 orang	38%
2	Wanita	79 orang	62%
Total		127 orang	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

Dapat dilihat dari tabel karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas peserta dalam penelitian adalah Wanita yaitu 79 responden (38%) sedangkan laki-laki yaitu 48 responden (38%) Hal ini menunjukkan bahwa wanita merupakan mayoritas individu yang dipekerjakan oleh RSU Royal Prima Medan.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Percentase (%)
1	18-25 Tahun	38 orang	30 %
2	26-30 Tahun	33 orang	26 %
3	31-40 Tahun	30 orang	24 %
4	>40 Tahun	26 orang	20%
	Total	127 orang	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

Dapat dilihat dari tabel karakteristik responden berdasarkan usia tersebut menunjukkan bahwa yang menjadi kelompok usia terbesar adalah di usia 18-25 tahun yaitu 38 orang dan dengan persentase 30%. Dan kemudian diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Percentase (%)
1	SMA-SMK	23 orang	18%
2	D3	35 orang	28%
3	S1	38 orang	30%
4	S2	31 orang	24%
	Total	127 orang	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

Dapat dilihat dari tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan tersebut menunjukkan bahwa yang menjadi kelompok usia terbesar adalah kategori S1 yaitu 38 orang dan dengan persentase 30%. Kemudian diikuti oleh kategori Pendidikan D3 yaitu 35 orang dengan persentase 28%. Dan kategori S2 yaitu 31 orang dengan persentase 24%.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

n	Pernyataan Pelatihan Kerja (X1)		Pengembangan Karir (X2)		Produktivitas Kerja (X3)		Kinerja Karyawan (Y)	
	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig
1	0,416	0,000	0,768	0,000	0,524	0,000	0,706	0,000
2	0,435	0,000	0,846	0,000	0,537	0,000	0,722	0,000
3	0,575	0,000	0,724	0,000	0,636	0,000	0,653	0,000
4	0,615	0,000	0,476	0,000	0,671	0,000	0,794	0,000
5	0,794	0,000	0,271	0,002	0,561	0,000	0,622	0,000
6	0,589	0,000	0,548	0,000	0,641	0,000	0,730	0,000
7	0,472	0,000	0,755	0,000	0,580	0,000	0,762	0,000
8	0,607	0,000	0,479	0,000	0,443	0,000	0,681	0,000

9	0,572	0,000	0,604	0,000	-	-	-	-
10	0,799	0,000	0,499	0,000	-	-	-	-
11	-	-	0,623	0,000	-	-	-	-
12	-	-	0,531	0,002	-	-	-	-
13	-	-	0,493	0,000	-	-	-	-
14	-	-	0,721	0,000	-	-	-	-

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Nilai r-tabel pada $\alpha = 0,05$ (5%) dengan degree of freedom (df) = n-2. Jumlah data (n) = 127 maka df = 125, yaitu r-tabel 0,174. Setelah dilakukan pengujian pearson corelation > r-tabel (0,174) maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0.674	10	Lulus Uji
Pengembangan Karir	0.745	14	Lulus Uji
Produktivitas Kerja	0.796	8	Lulus Uji
Kinerja Karyawan	0.865	8	Lulus Uji

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian menghasilkan Cronbach Alpha Pelatihan kerja, pengembangan karir, produktivitas kerja dan kinerja karyawan sebesar 0.674, 0.745, 0.796 > 0,60 sehingga semua variabel penelitian tersebut realibel/handal dan lulus uji reabilitas.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	127	33.00	50.00	42.1654	3.75809
Pengembangan Karir	127	53.00	69.00	62.2362	3.92682
Produktivitas Kerja	127	24.00	40.00	34.3543	3.40990
Kinerja Karyawan	127	24.00	40.00	35.1732	3.71845
Valid N (listwise)	127				

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

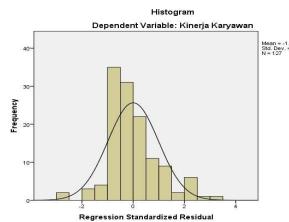
Jumlah responden Pelatihan (X1) 127 orang, nilai mean 42.1654 satuan, min 33.00 satuan, max 50.00 satuan dan std Deviation 3.75809 satuan. Jumlah

responen Pengembangan Karir (X2) 127 orang, nilai mean 62.2362 satuan, min 53.00 satuan, max 69.00 satuan dan std Deviation 3.93682 satuan, Jumlah responden Produktivitas Kerja (X3) 127 orang, nilai mean 34.3543 satuan, min 24.00 satuan, max 40.00 satuan dan std Deviation 3.40990 satuan. Jumlah responden kinerja karyawan (Y) 127 orang, nilai mean 35.1732 satuan, min 24.00, max 40.00 dan std Deviation 3.71845 satuan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Grafik Histogram

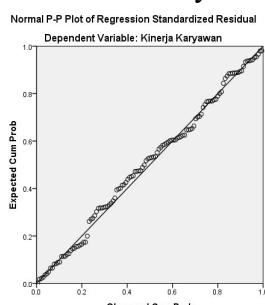


Gambar 1. Grafik Normalitas

Sumber : Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Garis kurva tepat berada di tengah-tengah histogram atau berbentuk simetri (U) yang artinya data residual dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Grafik Normal Probability Plot



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Pada gambar tersebut dilihat bahwa data/titik-titik beredar tersebar disekitar garis diagonalnya, sehingga bisa dinyatakan data berdistribusi normal.

Statistik Kolmogorov-Smirnov

Tabel 9. Statistik Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23294141
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.046
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) $200 > 0,05$. Sehingga data terdistribusi normal dan data penelitian layak digunakan.

Hasil Uji Multikolinearitas

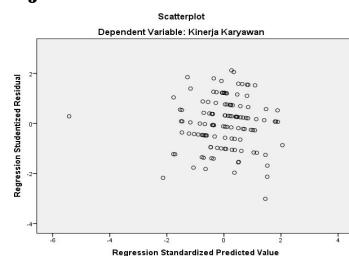
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,966	1,036	Lulus uji
Pengembangan Karir	0,994	1,006	Lulus uji
Produktivitas Kerja	0,962	1,039	Lulus uji

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Nilai tolerance semua variabel penelitian $> 0,1$ dan semua nilai VIF < 10 . Maka artinya adalah tidak ditemukan gejala multikolinearitas, sehingga dinyatakan ketiga variabel bebas lulus uji dan data boleh digunakan.

Hasil Uji Heteroskedasitas



Gambar Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berbagai arah, dan tidak menggambarkan bentuk tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan tidak ada terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga data layak digunakan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics				
	B	Standar Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	14,195	5,046					
Pelatihan Kerja	0,153	0,069					
Pengembangan Karir	0,177	0,061					
Produktivitas Kerja	0,588	0,073					

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Interpretasi analisis regresi linear berganda melalui persamaan linier adalah:

$$Y = 16,017 + 0,113 X_1 + 0,029 X_2 + 0,193 X_3$$

Penjelasan formulasi linier berganda dari pernyataan diatas sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan Hasil penelitian meningkat 14,195 dengan asumsi pelatihan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja adalah nol.
2. Jika pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu (1) satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,153 dengan asumsi variabel pengembangan karir dan produktivitas kerja adalah nol.
3. Jika pengembangan karir ditingkatkan satu (1) satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,177 dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan produktivitas kerja adalah nol.
4. Jika produktivitas kerja ditingkatkan satu (1) satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,588 dengan asumsi variabel

pengembangan karir dan prodpelatihan kerja adalah nol.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji-T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	14.195	5.046		2.813	.006		
Pelatihan	.153	.069	.053	2.766	.013	.966	1.036
Pengembangan Karir	.177	.061	-.085	2.973	.005	.994	1.006
Produktivitas Kerja	.588	.073	.653	3.448	.001	.942	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Interpretasi atas hasil uji parsial diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja menghasilkan nilai t-hitung 2,766 > 1,979 dan sig 0,013 < 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.
2. Variabel pengembangan karir menghasilkan nilai t-hitung 2,973 > 1,979 dan sig 0,005 < 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.
3. Variabel produktivitas kerja menghasilkan nilai t-hitung 3,448 > 1,979 dan sig 0,001 < 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji-F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	734.812	3	244.937	33.646	.000 ^b
Residual	895.408	123	7.280		
Total	1630.220	126			

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber : Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Uji simultan menghasilkan F-hitung $33,646 > F$ -tabel 2,68 dan sig $0,000 < 0,05$. Artinya variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil Koefesien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.548	2.50006

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS (2024)

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) 0,599 atau 55,9% yang artinya menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di RSU Royal Prima Medan sebesar 55,9% sisanya 44,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dengan nilai koefesien regresi 2,766 dengan tingkat signifikansi 0,013. Hasil ini menunjukkan jika t tabel ($2,766 > 1,979$), serta nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Maka H1 diterima sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dengan nilai

koefesien regresi 2,973 dengan tingkat signifikansi 0,005. Hasil ini menunjukkan jika t tabel ($2,973 > 1,979$), serta nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Maka H2 diterima sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan.

Pengaruh Produktivitas kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dengan nilai koefesien regresi 3,448 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan jika t tabel ($3,448 > 1,979$), serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan.
2. Pengembangan karir secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan.
3. Produktivitas secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan.
4. Pelatihan kerja, pengembangan karir dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Royal Prima Medan. Koef determinasi sebesar 55,9% sisanya

44,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. RSU Royal Prima dapat mengembangkan pelatihan kerja, maka harus memperhatikan faktor pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu, diperlukan startegi yang efektif untuk meningkatkan partisipasi karyawan dan memberikan program pelatihan agar kualitas kerja semakin meningkat
2. Universitas Prima Indonesia khusnya Fakultas Ekonomi untuk dapat terus mengembangkan kurikulum yang responsif terhadap perubahan-perubahan dalam dunia ekonomi global. Integrasi mata kuliah yang menekankan pada teknologi, inovasi, dan keberlanjutan dapat membantu mahasiswa mempersiapkan diri untuk tantangan masa depan
3. Peneliti selanjutnya bisa menguji kembali tema yang sesuai dengan penelitian ini dengan menambah beberapa variabel yang digunakan sesuai fenomena yang ditemukan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

<https://media.neliti.com/media/publications/90365-ID-pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-kary.pdf>

https://digilib.sttkd.ac.id/1776/3/BAB%20II%20SKRIPSI%20-%20ENGGAR%20PRATIWI_3.pdf

Veitzhal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.

PT RajaGrafindo Persada.
Halaman 274

https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/700/5/128320012_file5.pdf

<https://media.neliti.com/media/publications/90365-ID-pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-kary.pdf>

<https://hrpods.co.id/organizational-development/indikator-produktivitas-kerja-dan-cara-mengukurnya-220629120-Article-Text-96-1-10-20180206.pdf>

Rivai, Veitzhal, & Basri, A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT RajaGrafindo Persada. Halaman 14.

https://digilib.sttkd.ac.id/1776/3/BAB%20II%20SKRIPSI%20-%20ENGGAR%20PRATIWI_3.pdf