

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Parama Sidhi Singaraja

Kadek Darmawan¹, Gede Widiastina²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner dengan alat ukur berupa beberapa indikator, dimana yang dipilih sebagai responden adalah pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja sebanyak 79 orang. Teknik analisis pengolahan data Statistika menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) program SPSS 22.0 for windows, Hasil penelitian dengan menggunakan uji T-test menunjukkan bahwa: (1) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 22.7%, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 26.7% (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 27.6%. Untuk itu dalam realisasinya, Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja diharapkan mampu memperhatikan setiap kinerja pegawainya agar setiap pelayanan yang diberikan kepada para pasien, keluarga dan para rekanan dapat menjaga kualitas mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This consider points to discover out how the impact of work encounter, career improvement and preparing on the execution of non-medical representatives at Parama Sidhi Singaraja Common Healing center. This think about employments a quantitative approach. The information collection method in this think about was within the shape of a questionnaire with measuring disobedient within the shape of a few pointers, where the chosen respondents were non-medical workers at Parama Sidhi Singaraja Common Healing center as numerous as 79 individuals. Measurable information handling examination procedures utilizing the SPSS (Factual Item and Benefit Arrangements) program SPSS 22.0 for windows. The comes about of the ponder utilizing the T-test appear that:(1) Work Encounter features a positive and noteworthy impact on worker execution by 22.7%. (2) Career Improvement includes a positive and critical impact on worker execution by 26.7%. (3) Preparing incorporates a positive and noteworthy impact on representative execution by 27.6%. For this reason, in its realization, Parama Sidhi Singaraja Common Healing center is anticipated to be able to pay consideration to each execution of its representatives so that each benefit given to patients, families and accomplices can keep up the quality and guidelines that have been set.

Keywords: Work Experience, Career Development, Employee Training and Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan informasi dan teknologi pada jaman sekarang yang terjadi di hampir seluruh belahan dunia (globalisasi) membuat terbukanya persaingan dan pasar bebas serta kompetisi di segala bidang kehidupan manusia saat ini dan segala bidang usaha yang ada di masyarakat. Hal tersebut juga terjadi pada bidang usaha khususnya jasa pelayanan kesehatan yang memiliki tingkat persaingan yang sangat tinggi seperti halnya fasilitas kesehatan tingkat pertama maupun lanjutan baik antar rumah sakit yang dikelola pihak swasta atau pemerintah.

Masyarakat akan menuntut pihak rumah sakit agar senantiasa mampu memberikan pelayanan kesehatan yang prima, akuntabel dan bermutu serta biaya yang terjangkau diseluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit dalam pengelolaanya harus menjaga mutu yang terbaik, berkualitas dalam layanan dan memperhatikan keselamatan pasien (*Patient Safety*). Untuk menghadapi dinamika tersebut satu diantara upaya yang perlu dijalankan ialah merencanakan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan yang berbasis kompetensi.

Analisa tugas dijalankan guna tujuan mengumpulkan informasi perihal jenis pekerjaan serta menggambarkan tugas-tugas dan orang diperlukan bagi pekerjaan tersebut. Analisis beban kerja yakni usaha menghitung beban kerja dalam taraf unit kerja melalui penentuan banyaknya jam kerja yang diperlukan guna menuntaskan pekerjaan tepat waktu, dengan tujuan menetapkan banyaknya karyawan serta beban tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2017) memaparkan bahwasanya kinerja (efisiensi kerja) yakni hasil pekerjaan yang dijalankan pegawai secara kuantitatif dan kualitatif pada pelaksanaan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Makin baik kinerja pegawai berefek positif terhadap pencapaian tujuan suatu instansi (Pamungkas, Hamid dan Prasetya, 2017). Pegawai yang berkinerja tinggi menyelesaikan pekerjaannya secara kompeten dan cepat, sementara pegawai yang berkinerja rendah lambat serta terlambat pada penyelesaian pekerjaannya (Dewi, Suwendra, & Yulianthini, 2016), hingga mempengaruhi keberlangsungan usaha.

Pengalaman kerja yakni sebuah mekanisme dimana pengalaman kerja individu dikembangkan lewat beragam hal yang tidak bisa diperhitungkan dan dibatasi (Runtunuwu, 2019). Pengalaman kerja yakni sebuah aktivitas dimana keahlian atau pengetahuan perihal metode kerja diperoleh lantaran pegawai terlibat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Manulang, 2017). Bersumber Trijoko (2017), pengalaman profesional yakni keahlian atau pengetahuan yang dikuasai dan dipahami individu sebagai hasil kegiatan ataupun pekerjaan yang dijalankan dalam jangka waktu tertentu memperlihatkan kedudukan ataupun posisi yang selaras terhadap keterampilan yang diperoleh.

Rumah Sakit Umum (RSU) Parama Sidhi yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 171 A. Desa Baktiseraga - Singaraja, Provinsi Bali. Merupakan salahsatu badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan atau penyedia layanan kesehatan yang merupakan milik dan bagian dari unit bisnis yang dikembangkan oleh Manajemen PT. Parama Sidhi Singaraja yang telah berdiri dan beroperasi di Kabupaten Buleleng pada tanggal 20 Agustus 2005. RSU Parama Sidhi Singaraja hingga saat ini tetap eksis memberikan pelayanan kesehatan tidak terlepas dari inovasi secara berkesinambungan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia serta ditunjang infrastruktur lainnya. Berikut kami tampilkan informasi capaian kinerja penilaian pelayanan para pegawai non medis.

TABEL 1. Pencapaian Kinerja Penilaian Pelayanan Di RSU. Parama Sidhi Singaraja Periode Tahun 2022

Unit/Divisi	Elemen Penilaian Kinerja	Indikator Kriteria Penilaian		Target Kinerja	Capaian Kinerja	Keterangan
CC, FO, Security, Caregiver, Gizi, Farmasi, HK, Kasir, IT, Sopir, dan Rekam Medik	Kompetensi Kerja	a	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	100	91	Sangat Baik
		b	Proses Pengambilan Tindakan, Keterampilan (<i>Skill</i>).	100	91	Sangat Baik
	c	Perilaku (<i>Attitude</i>)	100	91	Sangat Baik	
	Sikap Kerja	a	Keramah-tamahan	100	87	Baik
	b	Penampilan	100	85	Baik	

	c	Hubungan Kerja	100	85	Baik
	d	Tanggung Jawab	100	85	Baik
	e	Spiritual	100	88	Baik
Kinerja Pelayanan	a	Inisiatif Kerja	100	90	Baik
	b	Kemauan Kerja	100	90	Baik
	c	Loyalitas	100	90	Baik
Mutu Pelayanan	a	Kepatuhan Terhadap Standar Prosedur Operasional (SPO).	100	90	Baik
	b	Ketidakpuasan Pelanggan.	100	90	Baik
	c	Ketepatan Waktu/ <i>response time</i> terhadap pelanggan.	100	90	Baik
KETERANGAN :					
Sangat Baik (SB)	:	91-100 (%)			
Baik (B)	:	76-90 (%)			
Cukup (C)	:	61-75 (%)			
Kurang	:	51-60 (%)			

(Sumber : Data Bagian SDM RSUD Parama Sidhi Singaraja 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja para pegawai non medis belum mencapai target kinerja 100%, sehingga dipandang perlu peningkatan nilai yang didasarkan pada elemen penilaian kinerja atas perilaku para pegawai untuk mendukung kinerjanya dalam menjaga mutu pelayanan yang sesuai dengan standar.

Dengan tugas dan fungsi setiap orang dari unit yang berbeda-beda, serta tingkat kompetensi lulusan yang berbeda. Maka Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan dan profesionalisme kerja pegawai itu sendiri, sehingga bisa bekerja dengan optimal berdasarkan keinginan serta tujuan yang hendak dicapai perusahaan, pada hal ini visi besar dari RSUD Parama Sidhi Singaraja. Secara tidak langsung melalui meningkatkan kualitas kerja serta SDM dari para pegawai maka kinerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan guna memberikan pelayanan kepada para pasien beserta keluarga di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja. Hal ini menunjang peneliti untuk memakai kinerja karyawan menjadi bahan utama riset pada hubungannya terhadap kinerja karyawan non medis pada saat memberikan pelayanan di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah menganalisa kinerja pegawai non medis ditinjau dari pengaruh pengalaman kerja yang telah diperoleh, pengembangan karir dari setiap pegawai dan pelatihan yang telah diikuti dan dilaksanakan secara berkala.

METODOLOGI PENELITIAN

Riset berikut dijalankan di RSUD Parama Sidhi Singaraja yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 171 A Singaraja, Bali. Jenis data yang dipakai pada riset berikut ialah data kualitatif dan kuantitatif. Adapun populasi pada riset berikut ialah pegawai non medis yang berkaitan langsung terhadap pelayanan di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja. Yaitu sebanyak 79 individu, sehingga riset berikut ialah riset populasi yang artinya semua anggota populasi dijadikan menjadi sasaran dalam penelitian.

TABEL 2. Data Unit Pegawai Non Medis Di RSUD. Parama Sidhi Singaraja Periode Tahun 2022

UNIT	STATUS		TOTAL
	TETAP	KONTRAK	
CUSTOMER CARE (CC)	2	2	4
FRONT OFFICE (FO)	3	5	8
SECURITY	7	4	11
CAREGIVER	3	2	5
GIZI	2	6	8
FARMASI	7	6	13
HOUSE KEEPING (HK)	7	5	12
KASIR	6	1	7
IT	2		2
SOPIR	4	1	5
REKAM MEDIK (RM)	3	1	4
TOTAL	46	33	79

(Sumber : Data Bagian SDM RSU Parama Sidhi Singaraja 2022)

Sehingga riset berikut memakai populasi yang mana seluruh keanggotaan populasi dipakai menjadi sampel yakni 79 orang pekerja non medis yang terdapat di rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Selaras terhadap tujuan riset yang sudah dibentuk di depan yakni hendak memahami Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Pelatihan pada Kinerja Pegawai Non Medis di RSU Parama Sidhi Singaraja, maka berikutnya dijalankan analisa perihail data yang telah dihimpun lewat persebaran angket pada subyek. Melalui hasil persebaran angket pada 79 subyek di RSU Parama Sidhi Singaraja bisa dicermati dalam Tabel 7:

TABEL 3. Deskripsi Hasil Penyebaran Kuisisioner

No	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	79	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
Jumlah Total		79	-

(Sumber : Data Primer)

Berdasarkan Tabel diatas dapat memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuisisioner kepada 79 responden diperoleh bahwa semua kuisisioner diisidenganlengkap, yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS.

2. Instrumen Penelitian dan Penguji

1) Uji Validitas

Ketetapan sebuah peralatan dinyatakan valid bilamana mempunyai hubungan *Corrected Item Total Correlation* (r) > r-tabel (Sugiyono, 2019) dalam tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 5\%$ adapun hasil uji yang telahdilakukan bisa dicermati dalam Tabel 8.

TABEL 4. Hasil Uji *Validitas*

Instrumen Variabel	Corrected Item - Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
--------------------	------------------------------------	---------	------------

Pengalaman Kerja			
X1.1	0,836	0,186	Valid
X1.2	0,908	0,186	Valid
X1.3	0,893	0,186	Valid
X1.4	0,902	0,186	Valid
Pengembangan Karir			
X2.1	0,947	0,186	Valid
X2.2	0,963	0,186	Valid
X2.3	0,926	0,186	Valid
X2.4	0,890	0,186	Valid
Pelatihan			
X3.1	0,939	0,186	Valid
X3.2	0,960	0,186	Valid
X3.3	0,941	0,186	Valid
X3.4	0,930	0,186	Valid
Kinerja Pegawai			
Y1.1	0,942	0,186	Valid
Y1.2	0,912	0,186	Valid
Y1.3	0,934	0,186	Valid
Y1.4	0,934	0,186	Valid
Y1.5	0,932	0,186	Valid
Y1.6	0,896	0,186	Valid

(Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas)

Uji validitas dijalankan melalui pemakaian persyaratan koefisien korelasi diantara skor parameter dengan terhadap total skor parameter yang melebihi 0,186 (skor r-tabel bagi $n - 2 = 79 - 2 = 77$) selaku syarat valid. Pada table bisa dicermati bahwasanya skor *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan skor yang melebihi 0,186 dalam r-tabel hingga bisa dinyatakan peralatan pembuat variabel valid dipakai.

2) Uji Reliabilitas

“Reliable” atau “dapat diandalkan” yakni sebuah parameter yang memaparkan seberapa jauh sebuah peralatan ukur bisa diyakini ataupun dipercaya guna pengukuran kehandalan ataupun dapat dipercaya bilamana mempunyai koefisien reliabilitas (α) senilai 0,60 ataupun lebih (Sugiyono, 2019). Koefisien alpha Cronbach dipakai guna pengujian keandalan daftar soal variabel riset

TABEL 5. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,943	0,956	4

(Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas)

Uji reliabilitas dijalankan melalui pemakaian *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60 selaku persyaratan keandalan. Bersumber hasil uji yang sudah dijalankan memaparkan hasil analisa dari pengujian reliabilitas dimana *Cronbach's Alpha* 0,943 dari 4 variabel riset. Nilai ini melebihi 0,60 hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya peralatan pembentuk variabel ialah andal.

3. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Multikolonieritas*

Guna memahami ada tidaknya permasalahan *multikolonieritas*, dipakai skor *VIF* dan *tolerance*. *Tolerance* guna pengukuran variabilitas variabel bebas yang dipilih dan tidak diterangkan variabel bebas lain. Skor *cut off* yang biasanya dipakai guna menunjukkan jeberadaan *multikolonieritas* yakni skor *Tolerance* $\leq 0,10$ ataupun sama dengan skor *VIF* \geq

TABEL 6. Hasil Uji *Multikolonieritas*

Model		Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	0,291	3,440
	Pengembangan Karir	0,143	6,979
	Pelatihan	0,144	6,940

(Sumber : Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik)

Bersumber hasil uji yang dijalankan telah dipaparkan dalam tabel 10. Dan dapat dilihat bahwasanya skor *tolerance* melebihi 0,10 serta skor *VIF* kurang dari 10 yaitu skor *tolerance* senilai 0,291 bagi variabel pengalaman kerja, 0,143 bagi variabel pengembangan karir serta 0,144 bagi variabel pelatihan. Dimana skor *VIF* bagi variabel pengalaman kerja yakni senilai 3,440, variabel pengembangan karir senilai 6,979 serta 6,940 bagi variabel pelatihan. Kondisi tersebut memaparkan bahwasanya pada pemodelan regresi tidak ada *multikolonieritas*.

b. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas tujuannya guna memahami apakah tiap variabel terdistribusi normal atautkah tidak. Pengujian statistik yang dipakai pada riset berikut guna pengujian normalitas data yakni pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov ataupun sampel. Bersumber Nugroho (2012) yang memaparkan hasil pengujian normalitas, pada penentuan putusan angka signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ berarti data terdistribusi normal. Hasilnya ditunjukkan dalam tabel 11

TABEL 7. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,92643596
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,049
Kolmogorov-Smirnov Z		0,725

Asymp. Sig. (2-tailed)

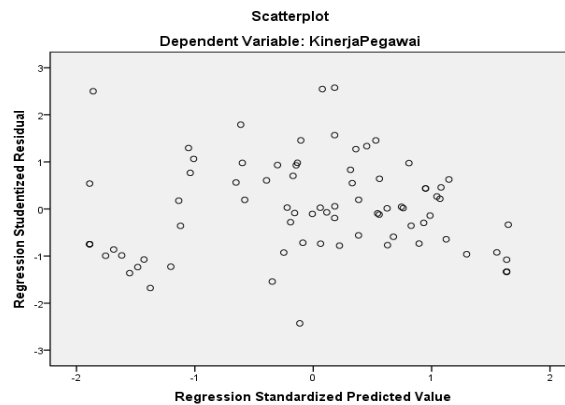
0,670

(Sumber : Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik)

Bersumber hasil pengujian normalitas satu sampel melalui pemakaian pengujian Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bahwasanya Asymp Sig. (2-tailed) memiliki skor senilai 0,670 bilamana skor tersebut melebihi 5% (0,05), maka bisa dibuat simpulan bahwasanya data survei yang dipakai berdistribusi normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dijalankan terhadap pemodelan regresi yang tujuannya guna memahami ada tidaknya ketimpangan varians residual antar observasi pada regresi. Uji heteroskedastisitas dijalankan pada pemodelan regresi memakai scatterplot sebagaimana nampak dalam gambar 3.



Gambar 1. Diagram Scatterplot

Bersumber grafik di atas, bisa dicermati bahwasanya nilainya tersebar merata di atas dan di bawah nol. Sehingga bisa dinyatakan tidak ada permasalahan heteroskedastisitas dalam pemodelan regresi.

d. Uji Autokorelasi

Bersumber Husein Umar (2011) autokorelasi dipakai guna memahami apakah ada hubungan negatif atau positif yang kuat diantara data variabel riset pada pemodelan regresi linier. Dalam uji autokorelasi dipakai pengujian Durbin-Watson guna memahami keberadaan autokorelasi dalam pemodelan regresi, serta skor Durbin-Watson yang didapatkan dari hasil perkiraan pemodelan regresi. Kinerja tes: lakukan perbandingan skor D-W terhadap skor d pada tabel Durbin-Watson:

- Bilamana $D-W < dL$ ataupun $D-W > 4 - dL$, kesimpulan yang didapatkan dalam data ada autokorelasi.
- Bilamana $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulan dalam data tidak ada autokorelasi.
- Tidak didapati kesimpulan bilamana $dL \leq D-W \leq dU$ ataupun $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$

Hasil pengujian autokorelasi bisa dicermati dalam tabel 12;

TABEL 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,877 ^a	0,770	0,761	4,004	1,836

- Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan.
- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik)

Bersumber hasil pengujian autokorelasi melalui pemakaian uji D-W memaparkan skor D-W senilai 1,836, perbandingannya memakai taraf signifikan 5%, dimana banyaknya sampel 79 (n) serta nilai independensi variabelnya ialah 3 (k=3), maka Durbin-Watson pada tabel tersebut mendapat dua nilai sejumlah 1,7141. Lantaran skor DW bernilai 1,836 yakni melebihi batas atas (du) senilai 1,7141 serta dibawah (4-du), maka $4 - 1,7141 = 2,2856$ atau $dU < DW < 4 - dU$, maka bisa dibuat simpulan tidak mengalami autokorelasi.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan program SPSS, terkait dengan variabel yang diteliti dapat disajikan dalam tabel berikut.

TABEL 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,877	2,621	
	X1	0,382	0,140	0,280
	X2	0,480	0,222	0,316
	X3	0,489	0,219	0,326

(Sumber : Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Regresi)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,877 + 0,382 (X1) + 0,480 (X2) + 0,489 (X3)$$

$$Y = 5,877 + 0,382 (\text{Pengalaman Kerja}) + 0,480 (\text{Pengembangan Karir}) + 0,489 (\text{Pelatihan}).$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 5,877, ini berarti bahwa apabila Pengalaman Kerja bersifat konstan maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 5,877. Dari persamaan regresi variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,382, Pengembangan Karir sebesar 0,480, dan Pelatihan sebesar 0,489.

3) Analisa Uji T (T-Test)

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditampilkan hasil sebagai berikut.

TABEL 10. Hasil Uji T-Test

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,242	0,028
	X1	2,723	0,008
	X2	2,161	0,034
	X3	2,233	0,028

(Sumber : Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai-t-hitung masing-masing variabel. Nilai untuk variabel Pengalaman Kerja adalah sebesar 2,723, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 2,161 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 2,233. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk

membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 79 - 3 = 76$ sehingga besarnya t-tabel = $t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 76)$ dengan nilai 1.665 Sugiyono (2019). Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah :

Ho ditolak apabila t-hitung < t-tabel (*Non Significant*)

Ho diterima apabila t-hitung > t-tabel (*Significant*)

Merujuk pada hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,723 yang merupakan lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,665 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, hal ini berarti hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa semakin banyak Pengalaman Kerja maka semakin meningkat Kinerja Pegawai RSUD Parama Sidhi Singaraja diterima. Selanjutnya untuk variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t-hitung sebesar 2,161. Nilai tersebut juga lebih besar dari nilai t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,034, maka hipotesis penelitian kedua yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat Pengembangan Karir maka semakin meningkat Kinerja Pegawai di RSUD Parama Sidhi Singaraja diterima. Untuk variabel terakhir yakni Pelatihan memiliki nilai t-hitung 2,233 yang juga merupakan nilai yang lebih besar dari nilai t-tabel dengan nilai signifikansi 0,028. Hal ini juga berarti bahwa hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa semakin rutin melaksanakan Pelatihan maka semakin meningkat Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja diterima

4) Analisis Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat yang akan ditampilkan pada tabel berikut ini ;

TABEL 11. Hasil Analisis Determinasi

Pola Hubungan	R Square	Standardized Coefficient Beta	Correlation Zero-Order	Determinasi
A	B	C	D	$E = (CXD) \times 100\%$
${}^P Y X_1 X_2 X_3$	0,770	-	-	-
${}^P Y X_1$	-	0,280	0,809	22,7
${}^P Y X_2$	-	0,316	0,846	26,7
${}^P Y X_3$	-	0,326	0,847	27,6

(Sumber : Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Data Diolah)

Besarnya nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* yaitu terlihat pada tabel sebesar 0,770. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Pelatihan (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Parama Sidhi Singaraja sebesar 77% dan sisanya sebesar $100\% - 77\% = 23\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti masa kerja, prestasi kerja, pemberian *rewards* dan masih banyak lagi.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah di jelaskan pada tabel 14 dapat diketahui bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai signifikansi 0,008 yang merupakan lebih kecil dari nilai α sebesar 0,5 sehingga hipotesis diterima. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Adapun besaran pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 15 yakni sebesar 22,7%. Dalam hal ini berarti semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian yang telah dilakukan oleh Astriyani dkk (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dan penelitian lainnya dengan hasil penelitian yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Jayanti, Komang Nonik, dan Komang Trisna Sari Dewi (2021), dengan judul penelitian Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja yang dimaksudkan adalah lama waktu atau masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai, penguasaan terhadap alat-alat dan pekerjaan serta aspek-aspek teknis lainnya dan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Foster,2015). Karena dengan pengalaman kerja akan menambah wawasan serta pengalaman terhadap pegawai, dan memberikan *soft skill* dan *hard skill* terhadap seorang pegawai sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kerjanya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah di jelaskan pada tabel 14 dapat diketahui bahwa pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai signifikansi 0,034 yang merupakan lebih kecil dari nilai α sebesar 0,5 sehingga hipotesis yang kedua dari penelitian ini diterima. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Adapun besaran pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 15 yakni sebesar 26,7%. Dalam hal ini berarti semakin tinggi tingkat pengembangan karir yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suwarno & Aprianto (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir yang dimaksudkan adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian dari para atasan, informasi berbagai peluang, dan tingkat kepuasan seorang pegawai dalam meniti karirnya (Gomes,2016). Karena dengan pengembangan karir akan memberikan motivasi dan manfaat yang baik kepada setiap pegawai untuk senantiasa meningkatkan kerjanya. Berdasarkan uraian diatas bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Parama Sidhi Singaraja.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah di jelaskan pada tabel 14 dapat diketahui bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai signifikansi 0,028 yang merupakan lebih kecil dari nilai α sebesar 0,5 sehingga hipotesis yang ketiga dari penelitian ini diterima. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Adapun besaran pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 15 yakni sebesar 27,6%. Dalam hal ini berarti semakin sering dan rutin pelatihan dilaksanakan maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fitriani dkk (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kanwil DJP Riau dengan Finansial sebagai Variabel Pemoderasi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pajak. Penelitian lain yang juga sejalan hasilnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019), dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng, yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pelatihan yang dimaksudkan adalah penambahan pengetahuan untuk seorang pegawai, meningkatkan kemampuan berpikir para pegawai dalam menilai informasi dan komunikasi yang dikumpulkan, sikap dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang akan berpengaruh pada hasil yang dicapai (Siagian, 2011). Berdasarkan uraian diatas bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Parama Sidhi Singaraja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang dilaksanakan yaitu ingin mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di RSUD Parama Sidhi Singaraja serta memperhatikan hasil analisis pada Bab V, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Parama Sidhi Singaraja. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh pegawai RSUD Parama Sidhi Singaraja memiliki peran yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai RSUD Parama Sidhi Singaraja.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Parama Sidhi Singaraja. Hal ini berarti bahwa Pengembangan Karir berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai RSUD Parama Sidhi Singaraja.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Parama Sidhi Singaraja. Dalam hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai akan semakin meningkat apabila rutin mengikuti dan mengadakan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amalia dan Winarningsih. 2019. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FevaI Indonesia. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 8, Nomor 7, Juli 2019.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetisi Nasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Astriyani, Nia Putri et.al. 2021. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 9, No.1.
- Dewi, Komang Trisna Sari. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Buleleng. Artha Satya Dharma* 12.1 (2019): 119 -137.
- Fitriani et.al. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kanwil DJP Riau dengan Kompensasi Finansial sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Ekonomi -JE* (2019), Vol.27(1), pp. 101-111.
- Foster, B. 2015. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gomes, F. C. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ivancevich, J.M. & Konopaske, R. 2008. *Human Resources Management*, Boston: Mc Graw-Hill Irwin.
- Jayanti, Komang Nonik, and Komang Trisna Sari Dewi. *Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jemba: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi* 1.2 (2021): 75-84.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Kudsi, Ridwan Muh. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen*. Vol.9 No.2 Tahun 2017. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Kumara, I. Wayan Sutya Edy, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*. Diss. Udayana University.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2017). *Manajemen Personalialia*. Yokyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 43(1), 96 – 103.
- Parerung, A. 2014. *Disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal EMBA. 2(4): 688-696.
- Ranupandojo. 2017. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.

- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Romkye, Jantjel dan Deddy. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16, Nomor 1.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suarno dan Ronal Aprianto. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. 2019. *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebanik Kota Pasuruan*. Jurnal EMA, 5(1).
- Zahro, Hana Maskhufatuz. Bambang Suyadi. Sutrisno Djaja. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 12 No.1.