



Pengaruh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus pada RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung)

Dea Try Sela^{1*}, M Yusuf Barusman²

¹⁻² Universitas Bandar Lampung, Indonesia

Email: dea.22011130@student.ubl.ac.id^{1*}, yusuf.barusman@ubl.ac.id²

*Penulis Korespondensi: dea.22011130@student.ubl.ac.id¹

Abstract. *This study is based on the importance of human resource quality in supporting optimal health services, where variations in educational level and unequal career development are presumed to affect employee performance. The study employed a quantitative approach using an associative research method. The research population consisted of all employees of RSUD Bandar Negara Husada Province of Lampung totaling 216 employees, with a sample of 68 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. The results indicate that career development has a positive and significant effect on employee performance. Educational level also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, career development and educational level have a positive and significant effect on the performance of employees at RSUD Bandar Negara Husada Province of Lampung. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through structured career development management as well as enhancing the quality of education and employee competencies. Therefore, hospitals are advised to strengthen sustainable human resource development policies to improve employee performance and the quality of health services.*

Keywords: *Career Development; Educational Level; Employee Performance; Lampung; RSUD.*

Abstrak. Penelitian didasarkan pada pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mendukung pelayanan kesehatan yang optimal, di mana variasi tingkat pendidikan dan belum meratanya pengembangan karir diduga memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung sebanyak 216 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pengembangan karir dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengelolaan pengembangan karir yang terstruktur serta peningkatan kualitas pendidikan dan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, pihak rumah sakit disarankan untuk memperkuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Jenjang pendidikan; Kinerja karyawan; Lampung; Pengembangan Karir; RSUD.

1. LATAR BELAKANG

Pelayanan kesehatan memiliki tingkat kompleksitas tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan manusia, sehingga rumah sakit dituntut memberikan layanan yang cepat, aman, dan bermutu. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan, karena kompetensi dan profesionalisme pegawai berpengaruh langsung terhadap keselamatan pasien, efektivitas pelayanan, dan kepuasan masyarakat. World Health Organization (2022) menyatakan bahwa lebih dari 50% kesalahan medis disebabkan oleh rendahnya kompetensi dan kinerja tenaga kesehatan.

Meskipun pemerintah Indonesia telah berusaha meningkatkan kualitas pendidikan tenaga kesehatan, kenyataannya peningkatan tersebut belum merata dalam mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Hal ini dapat dilihat dari fluktuasi kepuasan pasien dan ketimpangan layanan antarwilayah. Sebagai contoh, di RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung, terdapat variasi tingkat pendidikan di antara pegawai serta ketimpangan dalam pengembangan karir. Mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan Diploma dan Sarjana, namun masih ada pegawai yang berpendidikan SLTA/SMK dan mengalami keterbatasan dalam mengikuti pelatihan serta pengembangan karir. Handayani et al. (2025) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kondisi fisik, gaya kepemimpinan, serta pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan, yang semuanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kesejahteraan pasien. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kualitas pelayanan yang lebih baik, pengembangan karir dan peningkatan pendidikan tenaga kesehatan harus menjadi prioritas dalam setiap kebijakan rumah sakit.

Keberagaman tingkat pendidikan menjadi potensi sekaligus tantangan karena dapat menimbulkan disparitas kompetensi dan kualitas kerja. Selain itu, pengembangan karir yang belum merata berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Seku & Andriyani, 2023 ; Matondang & Sugiarto, 2024). Kinerja pegawai rumah sakit tidak hanya dinilai dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas pelayanan, efisiensi, kepatuhan terhadap SOP, serta kemampuan menjaga keselamatan pasien. Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di mana kompetensi yang dibentuk melalui pendidikan dan pengembangan karir menjadi faktor penting. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung menjadi relevan untuk dilakukan, sekaligus mengidentifikasi permasalahan berupa belum optimalnya pengembangan karir, kesenjangan tingkat pendidikan, serta belum seimbangnyanya peran kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, maka diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir dan tingkat pendidikan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai rumah sakit

daerah. Bandar Negara Husada Provinsi Lampung menjadi penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik serta menjadi dasar perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia rumah sakit yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan identifikasi tujuan karir, peningkatan kompetensi, serta penyesuaian individu terhadap tuntutan pekerjaan dan organisasi. Greenhaus et al., (2019) mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses dinamis yang mencerminkan interaksi antara perencanaan individu dan peluang organisasi. Sementara itu, Rivai & Sagala (2021) menekankan bahwa pengembangan karir merupakan upaya terstruktur yang dilakukan organisasi melalui pelatihan, promosi, serta bimbingan karir guna mengoptimalkan potensi pegawai.

Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, baik dari segi pengetahuan, kemampuan teknis, maupun keterampilan kognitif yang dimiliki seseorang. Sudjana (2020) mendefinisikan tingkat pendidikan sebagai indikator utama kualitas seseorang dalam memahami informasi, mengelola pekerjaan, dan menghadapi tantangan kerja. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analisis yang lebih baik, pemahaman mendalam mengenai prosedur, serta keterbukaan terhadap inovasi. Sementara itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa pendidikan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk pola pikir, etika kerja, serta keterampilan sosial yang dibutuhkan dalam lingkungan profesional.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan pegawai dalam menjalankan tugas yang berkaitan langsung dengan tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, pengalaman, tingkat pendidikan, serta dukungan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara pengembangan karir (X1) dan tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Metode penelitian kuantitatif merujuk pada pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang diterapkan untuk menganalisis populasi tertentu (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung selama November 2025 hingga Januari 2026. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai rumah sakit yang berjumlah 216 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 68 responden, yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal rumah sakit serta literatur pendukung. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk menguji pengaruh antarvariabel digunakan analisis regresi linear berganda, yang dilengkapi dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t) guna menguji hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 68 pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung, dengan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (61,76%) dan berada pada usia produktif, terutama kelompok usia 31–35 tahun (26,47%) dan 36–40 tahun (23,53%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden didominasi oleh pendidikan profesi (36,76%), diikuti SMA/SMK (23,53%), Diploma (20,59%), Sarjana (13,24%), dan Pascasarjana (5,88%), yang menunjukkan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tuntutan pelayanan kesehatan. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (38,24%) dan ≥ 10 tahun (29,41%), mengindikasikan pengalaman kerja yang memadai dalam mendukung kinerja dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, akurat, dan konsisten. Instrumen yang berkualitas merupakan syarat utama agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan layak digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis statistik deskriptif.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengembangan karir, tingkat pendidikan, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian, yaitu sejauh mana instrumen memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria		Keterangan
Pengembangan Karir	0,903	Nilai Alpha $\geq 0,90$ 0,80 – 0,89 0,70 – 0,79 $< 0,70$	Keterangan Sangat reliabel Reliabel Cukup reliabel Tidak reliabel	Sangat Reliabel Reliabel Sangat Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,896			
Kinerja Pegawai	0,933			

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah SPSS V.27 desember 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai dengan Cronbach's Alpha 0,903 dan 0,933 termasuk dalam kategori sangat reliabel, sedangkan variabel Tingkat Pendidikan 0,896 termasuk reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik hingga sangat tinggi, sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Selanjutnya, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi.

Tabel 2. Uji Analisis Deskriptif.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	68	22.00	40.00	31.5441	5.75218
Tingkat Pendidikan	68	20.00	40.00	31.4853	5.89584
Kinerja Pegawai	68	32.00	59.00	47.1176	8.54580
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah SPSS V.27 desember 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 68 responden, maka diperoleh variabel pengembangan karir memiliki nilai minimum sebesar 22,00 dan nilai maksimum sebesar 40,00, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,54. Nilai standar deviasi sebesar 5,75 menunjukkan bahwa variasi jawaban responden tergolong cukup moderat, yang berarti persepsi responden terhadap pengembangan karir berada pada tingkat yang relatif baik dan tidak menyimpang jauh dari nilai rata-rata.

Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai minimum sebesar 20,00 dan nilai maksimum sebesar 40,00, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,49. Nilai standar deviasi sebesar 5,90 menunjukkan bahwa tingkat variasi jawaban responden berada dalam kategori cukup, yang mengindikasikan adanya perbedaan latar belakang pendidikan responden, namun masih berada dalam batas kewajaran.

Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 32,00 dan nilai maksimum sebesar 59,00, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 47,12. Nilai standar deviasi sebesar 8,55 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang relatif lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kinerja antarpegawai di RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi dasar analisis regresi, sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat tidak bias, konsisten, dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Distribusi residual yang normal menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,376, yang juga lebih besar dari

0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi residual dengan distribusi normal, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Selanjutnya uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat antarvariabel bebas, sehingga masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara optimal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Variabel	Coefficients ^a					Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	1.019	1.431		.712	.479		
	Pengembangan Karir	.733	.100	.493	7.331	<.001	.194	5.156
	Tingkat Pendidikan	.730	.097	.504	7.491	<.001	.194	5.156
Dependent Variable Kinerja Pegawai								

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah SPSS V.27 desember 2025

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Pengembangan Karir (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,194 dan nilai VIF sebesar 5,156. Sementara itu, variabel Tingkat Pendidikan (X_2) juga memiliki nilai tolerance sebesar 0,194 dan nilai VIF sebesar 5,156. Nilai tolerance kedua variabel tersebut berada di atas batas minimum 0,10 dan nilai VIF masih berada di bawah angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada seluruh pengamatan. Model regresi yang memenuhi asumsi klasik diharapkan memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas), sehingga hasil analisis regresi menjadi lebih akurat.

Berdasarkan hasil scatterplot yang dit-ampilkan, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, menyem-pit, melebar, maupun pola menyerupai kipas. Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual ber-sifat relatif konstan pada seluruh nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disim-pulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada

RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Analisis ini bertujuan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen secara simultan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda.

Model	Variabel	Coefficients ^a					Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	1.019	1.431		.712	.479		
	Pengembangan Karir	.733	.100	.493	7.331	<.001	.194	5.156
	Tingkat Pendidikan	.730	.097	.504	7.491	<.001	.194	5.156

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah SPSS V.27 desember 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,019 + 0,733X_1 + 0,730X_2$. Nilai konstanta sebesar 1,019 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai berada pada nilai dasar tersebut. Koefisien regresi Pengembangan Karir (0,733) dan Tingkat Pendidikan (0,730) bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan pada masing-masing variabel akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai t tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) sebesar $n - k - 1$. Dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 2, diperoleh nilai df sebesar 65, sehingga nilai t tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,997.

Tabel 5. Hasil Uji T.

Model	Variabel	Coefficients ^a					Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	1.019	1.431		.712	.479		
	Pengembangan Karir	.733	.100	.493	7.331	<.001	.194	5.156
	Tingkat Pendidikan	.730	.097	.504	7.491	<.001	.194	5.156

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah SPSS V.27 desember 2025

Berdasarkan hasil uji t, variabel Pengembangan Karir (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar

7,331 dengan signifikansi 0,000, sedangkan variabel Tingkat Pendidikan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 7,491 dengan signifikansi 0,000. Dengan taraf signifikansi 0,05 dan nilai t tabel sebesar 1,997, kedua variabel menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Berdasarkan jumlah variabel independen sebanyak 2 dan jumlah responden 68, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,14 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 65$). Selanjutnya, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel atau nilai signifikansi untuk menentukan penerimaan hipotesis.

Tabel 6. Hasil Uji F .

ANOVA ^a						
Model	Keterangan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4614.049	2	2307.025	537.460	<.001 ^b
	Residual	279.010	65	4.292		
	Total	4893.059	67			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah SPSS V.27 desember 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 537,460 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 65$.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung (537,460) jauh lebih besar dibandingkan F tabel serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dan layak digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.941	2.07182
Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir				
Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer (kuesioner) diolah SPSS V.27 desember 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai R Square sebesar 0,943 dan Adjusted R Square sebesar 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 94,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan, sedangkan sisanya 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,971 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan kinerja pegawai, serta nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,07182 menandakan model regresi memiliki tingkat kesalahan prediksi yang kecil dan layak digunakan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, seluruh hipotesis penelitian diterima, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai rumah sakit.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar $7,331 > t$ tabel 1,997 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,733, yang menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory, yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Pardilasari et al., (2023) serta Alkarni & Noor (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor kesehatan dan publik.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar $7,491 > t$ tabel 1,997 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi tingkat pendidikan sebesar 0,730 menunjukkan bahwa semakin tinggi dan sesuai tingkat pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula

kinerjanya.

Hasil ini konsisten dengan Human Capital Theory yang menempatkan pendidikan sebagai fondasi utama peningkatan kompetensi dan profesionalisme. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hayati et al., (2020), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam memahami SOP dan melaksanakan tugas secara akurat.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,019 + 0,733X_1 + 0,730X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang relatif seimbang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi mengelola pendidikan dan pengembangan karir secara simultan dan terintegrasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariani & Gorda (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor kesehatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan, baik melalui pelatihan, promosi jabatan, maupun perencanaan karir yang jelas, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan, motivasi, dan produktivitas pegawai rumah sakit.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan kognitif, profesionalisme, dan pemahaman terhadap standar operasional prosedur yang lebih baik, sehingga mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pendidikan menjadi fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit.

Pengembangan karir dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara tingkat pendidikan yang memadai dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Kombinasi kedua faktor tersebut akan menghasilkan pegawai yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Saran

Manajemen RSUD Bandar Negara Husada Provinsi Lampung disarankan untuk menyusun dan menerapkan sistem pengembangan karir yang terstruktur, transparan, dan berkelanjutan, sehingga seluruh pegawai memiliki kesempatan yang adil dalam meningkatkan kompetensi dan jenjang karir. Selain itu, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan dukungan terhadap pendidikan pegawai melalui izin belajar, beasiswa, atau kerja sama dengan institusi pendidikan. Manajemen juga perlu mengintegrasikan peningkatan pendidikan dengan pengembangan karir, agar kompetensi yang diperoleh pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal dalam penempatan dan pengembangan jabatan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran dengan pendekatan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Penelitian juga dapat diperluas pada rumah sakit atau organisasi pelayanan publik lain, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

- Alkarni, M. W., & Noor, M. T. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 68-79. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v2i2.121>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2019). *Career management* (5th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4324/9781315205991>
- Handayani, T., Jati, S., & Dharmawan, Y. (2025). Factors affecting job satisfaction of hospital's health personnels: A scoping review. *Journal of Public Health for Tropical and Coastal Region*, 8(1), 97-110. <https://doi.org/10.14710/jphtcr.v8i1.26044>
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai ASN RSUD

- Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(September), 106-115. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3867>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, XXIV(02), 193-212. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>
- Matondang, N. A., & Sugiarto, A. (2024). The effect of education level on employee performance at the Mandailing Natal Regency Environmental Agency. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2), 1930-1940. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v2i2.405>
- Pardilasari, H., Habe, H., & Kawulusan, B. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus: Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2181>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Seku, I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 1-7. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i2.7214>
- Sudjana, N. (2020). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- World Health Organization. (2022). *Global Patient Safety Action Plan 2021-2030*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240032705>