

# Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada RSUD Dr. Soebandi Jember

*(The Affects of Career Development, Work Achievement Appraisal and Organizations Commitment Towards Human Resource Quality At RSUD Dr. Soebandi Jember )*

**Badriyah Kumala Dewi, Agus Priyono, Chairul Saleh**  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: Badriyahkumaladewi@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia, baik dilakukan secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi yaitu seluruh karyawan tetap non medik yang ada di RSUD Dr. Soebandi Jember. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan kriteria pengambilan sampel yaitu karyawan tetap non medik (bagian umum, bagian perencanaan, bagian keuangan dan akuntansi, bidang sumber daya manusia dan pendidikan) dan karyawan tetap yang memiliki atasan, dengan jumlah 96 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Dan secara simultan seluruh variabel independen pada penelitian ini ( pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, dan Komitmen Organisasi

## Abstract

*This study aims to determine the affect of career development, work achievement appraisal and organizations commitment towards human resource quality, both partially or simultaneously. The research approach used in this study is a quantitative research, with a population of even all permanent workers non medical in RSUD Dr. Soebandi Jember. The sampling technique used in this study is the purposive sampling, criteria the sample collection that is permanen workers non medical (part general, the planning, the finance division and accounting, the field of human resources and education) and the employee fixed having boss, with the number of 96 employee. The analysis data methods used in this research is multiple linear regression. The research result showed that -career development affects towards human resource quality, work achievement appraisal affects towards human resource quality, organizations commitment affects towards human resource quality. Simultaneously, all independent variables in this study (career development, work achievement appraisal and organizations commitment) significantly affects towards human resource quality at RSUD Dr. Soebandi Jember.*

**Keywords:** Career Development, Work Achievement Appraisal and Organizations Commitment

## Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan, karena merekalah kunci utama kesuksesan organisasi di masa sekarang dan mendatang. Keberhasilan dalam suatu organisasi salah satunya dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berfungsi dan hanya dengan sumber

daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi suatu organisasi akan mencapai produktivitas yang tinggi pula (Simamora, 2006:4). Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar pengelolaan manajemen dalam organisasi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Widodo (dalam Kharis, 2010:8) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Salah satunya dengan mengadakan program pengembangan karir yang nantinya dapat menjadikan karyawan lebih produktif dan efektif dalam bekerja segera setelah mereka menjadi anggota organisasi. Menurut Nawawi (2000:289) pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Sutrisno (2009:156) penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja itu sendiri bersifat umpan balik bagi karyawan. Selain itu, dibutuhkan suatu komitmen yang tinggi dari karyawan agar organisasi tersebut mampu memberikan pelayanan yang baik. Komitmen itu sendiri merupakan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2003:140).

Rumah Sakit Umum merupakan lembaga pelayanan kesehatan masyarakat harus mampu bersaing menghadapi rumah sakit swasta, terutama menghadapi pesatnya teknologi bidang pelayanan kesehatan yang dibarengi dengan semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat modern, maka dari itu rumah sakit selalu dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang berkualitas. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang kesehatan, RSUD Dr. Soebandi Jember tentunya membutuhkan seorang karyawan yang berkualitas dalam pencapaian visi dan misi organisasi, salah satu hal yang harus diperhatikan agar memiliki karyawan yang berkualitas adalah adanya perkembangan karir yang baik bagi karyawan. Namun tidak mudah bagi karyawan RSUD Dr. Soebandi Jember untuk meningkatkan karirnya karena kurangnya rotasi jabatan yang dilakukan oleh organisasi, sehingga kurang mendukung pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir pada RSUD Dr. Soebandi Jember sedikit terhambat karena perusahaan tidak rutin melakukan rotasi jabatan pada 5 tahun sekali. Selain pengembangan karir juga dibutuhkan penilaian prestasi kerja yang adil, namun seringkali masih ditemui adanya penilaian yang mempunyai latar belakang masalah pribadi, sehingga penilaian kurang objektif. Penilaian yang kurang objektif tersebut akan menimbulkan permasalahan antar karyawan yang dapat mengganggu kinerja organisasi itu sendiri. Selain itu, RSUD Dr. Soebandi Jember juga membutuhkan karyawan dengan komitmen tinggi, sering kali ditemukan ada orang yang bertahan dalam lingkungan pekerjaannya walaupun imbalan yang diterima tidak sebanding dengan pengorbanannya. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang digeluti, karena seorang karyawan yang berkomitmen mampu menjadi pribadi yang bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam artikel ini yaitu bagaimana pengaruh pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember?

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam artikel ini adalah *explanatory research*. Penelitian ini memiliki 4 variabel yang akan diuji yaitu pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Dimana data kualitatif dalam penelitian ini yaitu berupa pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dan data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban dari pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang diberikan. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Sumber data yang digunakan adalah Data primer yang berupa jawaban atas pernyataan pada kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tetap non medik di RSUD Dr. Soebandi Jember.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam artikel ini adalah seluruh karyawan tetap non medik RSUD Dr. Soebandi Jember. Metode sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2011:85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel yaitu karyawan tetap non medik (bagian umum, bagian perencanaan, bagian keuangan dan akuntansi, bidang sumber daya manusia dan pendidikan) dan karyawan tetap yang memiliki atasan, dengan jumlah 96 karyawan RSUD Dr. Soebandi Jember.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda, menurut Priyatno (2010:124) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, dengan menambahkan jumlah variabel bebas atau lebih. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:  $Y$ = kualitas sumber daya manusia;  $X_1$ = pengembangan karir;  $X_2$ = penilaian prestasi kerja;  $X_3$ = komitmen organisasi;  $e$ = faktor gangguan.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap non medik RSUD Dr. Soebandi Jember yang berjumlah 96 orang yang dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja. Dalam penelitian ini responden diberikan berkas dokumen berisi pernyataan yang berhubungan dengan penelitian. Berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dapat dilihat karakteristik responden sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

**Tabel 2. Karakteristik Responden RSUD Dr. Soebandi Jember Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
25 tahun – 35 tahun	15	15,63
36 tahun – 45 tahun	63	65,62
46 tahun – 56 tahun	18	18,75
Diatas 56 tahun	-	-
Jumlah	96	100,00

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berumur antara 36 - 45 tahun sebanyak 63 orang atau 64,9 %. itu artinya pada usia tersebut dapat dikatakan karyawan tetap pada umumnya telah bekerja pada perusahaan memiliki usia yang matang sehingga telah memiliki pengalaman yang baik dalam bidangnya.

#### 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3. Karakteristik Responden RSUD Dr. Soebandi Jember Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Pria	29	30,21
Wanita	67	69,79
Jumlah	96	100,00

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah responden yang berjenis kelamin wanita, dan minoritas responden yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah responden yang berjenis kelamin pria.

#### 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. Karakteristik Responden RSUD Dr. Soebandi Jember Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	5	5,21
Diploma	21	21,87
S1	58	60,42
S2	12	12,50
Jumlah	96	100,00

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah responden dengan tingkat pendidikan Strata 1, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah responden yang telah menempuh pendidikan SMA.

#### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Status

**Tabel 5. Karakteristik Responden RSUD Dr. Soebandi Jember Berdasarkan Status**

Status	Jumlah	Presentase (%)
Menikah	93	96,90
Belum Menikah	3	3,10
Jumlah	96	100

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah responden yang berstatus telah menikah, dan minoritas responden yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah responden yang berstatus belum menikah.

#### 5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 6. Karakteristik Responden RSUD Dr. Soebandi Jember Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
5 tahun - 10 tahun	20	20,83
11 tahun - 15 tahun	41	42,71
16 tahun – 20 tahun	23	23,96
21 tahun – 25 tahun	12	19,80
Di atas 25 tahun	-	-
Jumlah	96	100,00

Berdasarkan Tabel 6., dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah responden yang telah bekerja diantara 11-15 tahun sebanyak 41 orang atau 42,3 %, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan tetap RSUD Dr. Soebandi Jember adalah yang telah bekerja diantara 21-25 tahun sebanyak 12 orang atau 12,4 %.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Coefficients B	t	Sig.
(Constant)	3.766		
Pengembangan karir	0.184	2.318	0,023
Penilaian prestasi kerja	0.261	2.051	0,043
Komitmen organisasi	0.272	3.228	0,002
Adjusted R = 0.367		F = 17.801	
R Square = 0.347		Sig F = 0,000**	

Keterangan : \*\*signifikan pada level 0,05

Tabel 7. menunjukkan nilai Coefficients B pada masing-masing variabel independen. Seluruh variabel memiliki nilai koefisien bertanda positif dengan rincian pengembangan karir (+)0,184, penilaian prestasi kerja (+)0,261 dan komitmen organisasi (+)0,272. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

### Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia menunjukkan nilai signifikansi 0,023 dengan nilai t hitung sebesar 2,318. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ( 2,318 > 1,661) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

b. Pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap kualitas sumber daya manusia menunjukkan nilai signifikansi 0,043 dengan nilai t hitung sebesar 2,051. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (2,051 > 1,661) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

c. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia menunjukkan nilai signifikansi 0,002 dengan nilai t hitung sebesar 3,228. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (3,228 > 1,661) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

### Hasil Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS 21, dapat dihasilkan nilai F hitung sebesar 17,801 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, yang berarti nilai probabilitas signifikansi < 0,05, sedangkan hasil yang diperoleh dari f tabel dengan df1 k-1= 3 df2 n-(k+1)= 91 pada  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 2,31 yang berarti F hitung > F tabel (17,801 > 2,31) maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

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

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan aplikasi SPSS 21, dapat dihasilkan nilai nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,367 atau 36,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (kualitas sumber daya manusia) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 36,7%.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada RSUD Dr. Soebandi Jember

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa hasil perolehan t hitung sebesar 2,318 dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,023. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (2,318 > 1,661) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember. Menurut Leatherman (dalam koesmono, 2006:80), program pengembangan karir karyawan yang berhasil dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dan sebaliknya hambatan dalam pencapaian karir akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Berarti dapat disimpulkan jika perusahaan memperhatikan karir seorang karyawan maka dapat menciptakan suatu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

### **Pengaruh Variabel Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada RSUD Dr. Soebandi Jember**

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh RSUD Dr. Soebandi Jember mendapat respon yang baik dari para karyawan, karyawan menganggap penilaian prestasi kerja sebagai acuan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil perolehan  $t$  hitung sebesar 2,051 dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,043. Dimana nilai  $t$  hitung tersebut lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,051 > 1,661$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh RSUD Dr. Soebandi Jember mendapat respon yang baik dari para karyawan, karyawan menganggap penilaian prestasi kerja sebagai acuan untuk bekerja lebih baik lagi.

### **Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada RSUD Dr. Soebandi Jember**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa hasil perolehan  $t$  hitung sebesar 3,228 dengan menunjukkan nilai signifikansi 0,002. Dimana nilai  $t$  hitung tersebut lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,228 > 1,661$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember. Adanya pengaruh tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator yang dijadikan pengukuran. Sebuah komitmen akan melahirkan dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan, dedikasi terhadap perusahaan itu sendiri adalah pengorbanan tenaga, pikiran, waktu, demi keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Sementara loyalitas itu sendiri memiliki makna kesediaan seorang untuk terus menjaga hubungannya dengan organisasi. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Pada RSUD Dr. Soebandi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan sudah cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari masa kerja karyawan-karyawan tersebut dan mayoritas masa kerjanya diatas 10 tahun.

### **Pengaruh Variabel Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia, jika perusahaan menyediakan pengembangan karir maka setiap karyawan dari posisi terendah sampai teratas akan saling bersaing untuk menjadi yang terbaik disetiap lini bagian perusahaan. penilaian prestasi kerja dalam hal ini adalah suatu aktivitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk menunjang prestasi kerja setiap karyawannya, dengan adanya penilaian prestasi kerja ini setiap karyawan pada RSUD Dr. Soebandi Jember merasa bahwa upayanya dalam mewujudkan tujuan perusahaan

tidak berakhir sia-sia dan merasa didukung oleh perusahaan dengan adanya aktivitas yang mendukung mereka untuk bekerja lebih baik. Komitmen organisasi dalam hal ini merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi yang diikuti, karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan perolehan nilai  $F$  hitung sebesar 17,801 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, yang berarti nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan hasil yang diperoleh dari  $f$  tabel dengan  $df_1 k-1= 3$   $df_2 n-(k+1)= 91$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 2,31 yang berarti  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $17,801 > 2,31$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang disajikan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang dilakukan RSUD Dr. Soebandi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kualitas sumber daya manusia.
2. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan RSUD Dr. Soebandi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kualitas sumber daya manusia.
3. Komitmen Organisasi pada RSUD Dr. Soebandi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kualitas sumber daya manusia.
4. Pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia.

### Keterbatasan

Penelitian juga memiliki keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, bahkan peneliti mendapati jawaban responden mengenai penilaian yang diberikan terhadap semua pernyataan memiliki angka penilaian yang sama.

Saran untuk penelitian selanjutnya, akan lebih baiknya peneliti memberikan kuesioner secara langsung kepada masing-masing responden dan sekaligus melakukan wawancara singkat sehingga peneliti dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden.

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada karyawan RSUD Dr. Soebandi Jember sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Kharis, A. 2010. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT. Avia Avian*. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN".
- Koesmono. 2006. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 5 No.1*. Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya, Surabaya.
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Group.