

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH
SAKIT UMUM FITRI CANDRA KABUPATEN WONOGIRI**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Nova Imela Dewi

NIM : 2022515253

Prodi : S1 Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS DHARMA ADI UNGGUL BHIRAWA (UNDHA-AUB)
SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Nova Imela Dewi
NIM : 2022515253
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi dan
Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah
Sakit Fitri Umum Candra Wonogiri
Nama Pembimbing : Dr. Yosephien Angelina Y.P.E, S.E., M.M.

Surakarta, Desember 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Denny Mahendra, S.E, M.M

NIDN: 0606077904

Pembimbing



Dr. Yosephien Angelina Y.P.E, S.E., M.M.

NIDN: 0624078402

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi adalah individu yang terampil dan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi tersebut (Hasibuan, 2016). Di sektor kesehatan, sumber daya manusia terutama perawat, sebagai tenaga kerja yang secara rutin dan terus-menerus mendampingi pasien, memiliki peran yang sangat krusial. Hal ini karena perawat terlibat dalam setiap kegiatan keperawatan, baik dalam analisis, tindakan, maupun evaluasi (Nursalam, 2018). Akibatnya, setiap rumah sakit perlu mengembangkan sumber daya manusia keperawatan dengan memberikan pelatihan kompetensi dan motivasi, serta merancang program sistematis untuk pengembangan karir perawat (Purwaningsih, 2015).

Secara umum, masih terdapat perbedaan dalam standar pelayanan keperawatan di rumah sakit, seperti keterlambatan dalam memberikan perawatan, dokumentasi keperawatan yang tidak memadai, dan komunikasi terapeutik yang tidak efektif, yang semuanya berpotensi mengancam keselamatan pasien dan menurunkan kualitas pelayanan. Menurut (Yulianti & Ika Wulandari, 2025), dokumentasi keperawatan tidak memadai dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, pengawasan yang kurang memadai, dan motivasi kerja yang rendah, yang dapat mengakibatkan data medis tidak lengkap dan tidak dapat diandalkan. Menurut (Nuryani et al., 2025), situasi ini menyoroti pentingnya bagi manajemen rumah sakit untuk memperkuat sistem pengembangan profesional perawat melalui program

pelatihan, pengawasan, dan kebijakan yang mendukung, sehingga pelayanan keperawatan dapat menjadi lebih konsisten, aman, dan berpusat pada pasien.

Rumah sakit diharuskan untuk terus meningkatkan kualitas layanan mereka di tengah persaingan yang semakin ketat di antara fasilitas kesehatan lainnya, perkembangan standar akreditasi rumah sakit seperti Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS), dan meningkatkan harapan masyarakat akan layanan yang efisien, aman dan penuh empati. Persaingan ini mengharuskan rumah sakit untuk memastikan bahwa semua prosedur layanan sesuai dengan standar kualitas dan keamanan pasien yang ditetapkan oleh lembaga akreditasi, termasuk penerapan perawatan yang terpusat pada pasien dan peningkatan profesionalisme tenaga kerja (Sakit, 2017).

Dalam lingkungan yang menuntut peningkatan kualitas layanan kesehatan dan persaingan di antara berbagai fasilitas medis, unsur-unsur seperti pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi profesional muncul sebagai aspek krusial yang membentuk kinerja perawat. Pengembangan karir penting untuk memberikan perawat gambaran yang jelas tentang tahap-tahap profesional mereka dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui program pelatihan dan pengakuan resmi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan standar kerja (Mangkunegara, 2019). Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai pemacu bagi perawat untuk melaksanakan tugas mereka dengan antusiasme, tanggung jawab, dan fokus pada hasil kerja yang optimal (Sudarmanto, 2009). Kompetensi profesional, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku etis, juga memainkan peran utama

dalam memastikan bahwa perawat dapat memberikan perawatan yang aman, akurat dan sesuai dengan standar yang berlaku (Nursalam, 2014).

Meskipun sejumlah teori manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja dan kompetensi secara langsung mempengaruhi kinerja dalam suatu pekerjaan. Hubungan ini di rumah sakit terutama di daerah pedesaan belum banyak dieksplorasi melalui studi empiris. Menurut (Ekantiana et al., 2024), pada penelitian di Rumah Sakit Premier Bintaro menemukan bahwa kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi serta kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada perawat, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. pengembangan karir yang terencana dinilai mampu memberikan arah, rasa aman, dan motivasi kerja, sehingga mendorong perawat untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitasnya.

Menurut (Sukanto et al., 2019), pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi (Partial Least Square) untuk menilai pengaruh variabel-variabel sumber daya manusia terhadap kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dan jalur pengembangan karir yang ada belum mampu secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini memberikan kontribusi inovatif pada berbagai aspek. Dari segi konseptual, kajian ini mengevaluasi tiga variabel manajemen sumber daya manusia meliputi pengembangan karier, motivasi dan kompetensi secara bersamaan dalam satu kerangka model yang bertujuan menjelaskan variasi kinerja perawat. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya mempertimbangkan dua variabel sekaligus atau menjadikan beberapa variabel sebagai mediator atau moderator, sehingga hubungan langsung di antara ketiganya belum diuji secara menyeluruh dalam satu model terintegrasi untuk bidang perawatan klinis. Dengan memodelkan ketiga variabel tersebut secara simultan, penelitian ini memungkinkan identifikasi dampak parsial dan kontribusi relatif masing-masing terhadap kinerja perawat.

penelitian ini berinovasi melalui simultan tiga variabel independen sumber daya manusia yaitu pengembangan karir, motivasi dan kompetensi. Dalam satu kerangka model yang menyeluruh, dengan penekanan pada rumah sakit daerah swasta, terutama Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri. Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dan praktis dalam memahami elemen-elemen yang membentuk kinerja perawat, serta menjadi landasan bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit skala kabupaten, sehingga ketiga variabel tersebut menjadi fokus utama penelitian berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM FITRI CANDRA KABUPATEN WONOGIRI”**

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri?

2. Batasan Masalah

Pembatasan masalah disusun agar penelitian ini tidak meluas dan jelas batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu pengembangan karir, motivasi dan kompetensi, serta satu variabel dependen yaitu kinerja perawat.
- b. Subjek penelitian dibatasi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri, sehingga tidak mencakup tenaga kesehatan lain seperti bidan, dokter, atau tenaga kerja lainnya.
- c. Penelitian hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner, sehingga data yang diperoleh merupakan persepsi responden dan tidak menilai kinerja perawat melalui observasi langsung atau data kinerja objektif rumah sakit.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan, di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat teoritis bagi penulis. Menambah wawasan, memperdalam pemahaman teori MSDM, dan meningkatkan kemampuan analisis penulis dalam penelitian terkait pengembangan karir, motivasi, kompetensi, dan kinerja perawat.
- b. Manfaat praktis bagi Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri. Memberikan data dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengembangan karir, motivasi, serta kompetensi pegawai guna mendorong peningkatan kinerja di rumah sakit.
- c. Manfaat bagi Institusi Kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan dan bahan agar bagi mahasiswa serta

peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi rumah sakit.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan pengembangan karir, motivasi, kompetensi, dan kinerja perawat, serta landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, metode analisis data yang digunakan, serta definisi operasional variabel.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum rumah sakit sebagai objek penelitian, hasil analisis data yang diperoleh, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait berdasarkan temuan penelitian.

E. Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

1. Landasan Teori

a. Kinerja Perawat

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mangkunegara, 2019), kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja menggambarkan sejauh mana individu mampu memenuhi standar yang ditetapkan serta mencerminkan tingkat efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut (Gibson et al., 2011), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja merupakan fungsi dari interaksi berbagai faktor, baik faktor individu, faktor psikologi, maupun faktor organisasi. Dalam konteks keperawatan, menurut (Nursalam, 2018), kinerja perawat merujuk pada kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan sesuai standar profesi, prosedur operasional tetap (SOP), serta etika keperawatan. Kinerja perawat tidak hanya diukur dari aspek teknis seperti keterampilan klinis, tetapi juga meliputi sikap, komunikasi, kecepatan respons, kepatuhan terhadap SOP, serta kemampuan

berkolaborasi dalam tim kesehatan. Kinerja yang optimal sangat penting karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kombinasi faktor personal, psikologi, dan organisasi, serta dipengaruhi oleh standar profesi dan manajemen keperawatan. Artinya, perawat akan memiliki kinerja optimal ketika memiliki kompetensi yang baik, termotivasi, memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, serta didukung oleh lingkungan kerja, fasilitas, kepemimpinan dan sistem manajemen yang efektif.

2) Indikator Kinerja perawat

Menurut (Kirana & Nugraheni, 2023), Untuk menilai keberhasilan kinerja perawat dapat dilihat melalui beberapa indikator utama yang berhubungan dengan perilaku, kompetensi teknis, serta kemampuan mengelola tugas keperawatan. Indikator-indikator ini membantu memastikan bahwa pelayanan asuhan keperawatan diberikan secara profesional, efektif, dan sesuai standar yang telah ditetapkan rumah sakit.

Sedangkan indikator kinerja perawat menurut (Bangun, 2018) sebagai berikut:

a) Kuantitas Kerja

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b) Kualitas Kerja

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

e) Kemampuan Bekerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Nursalam, 2018), dan (Gibson et al., 2011), secara garis besar faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sebagai berikut:

- a) Individu: mencakup kemampuan perawat, baik pengetahuan teoritis maupun keterampilan klinis yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kerja.
- b) Kepemimpinan: berhubungan dengan peran kepala ruangan atau manajerkeperawatan dalam memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan supervisi kepada perawat.
- c) Tim: berkaitan dengan kerjasama antar perawat maupun dengan tenaga kesehatan lain. Komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan.
- d) Organisasi: meliputi struktur organisasi, kebijakan rumah sakit, ketersediaan sarana-prasarana, sistem penghargaan, dan pembagian beban kerja.
- e) Psikologi: mencakup persepsi, sikap, tingkat stres, kepuasan kerja, serta kondisi emosional yang memengaruhi performa perawat.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian kinerja perawat merupakan proses terstruktur yang dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana perawat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar profesi dan prosedur rumah sakit. Evaluasi ini berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pelayanan, memantau kompetensi, serta memastikan keselamatan dan kepuasan pasien. Penilaian kinerja

juga menjadi dasar utama dalam manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan (Nursalam, 2018).

Menurut (Mathis et al., 2011), tujuan dari penilaian kinerja sebagai berikut:

- a) Menilai kinerja aktual perawat
- b) Memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja
- c) Dasar pengembalian keputusan SDM
- d) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Meningkatkan motivasi dan komitmen kerja

a. Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses terencana yang dilakukan organisasi maupun individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Proses ini mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, rotasi pekerjaan, bimbingan karir, serta evaluasi potensi karyawan (Mathis et al., 2011). Pengembangan karir merupakan upaya sistematis yang membantu pegawai memahami peluang dan jalur karir yang tersedia serta meningkatkan kesiapan mereka dalam menempati posisi yang lebih kompleks. Organisasi perlu menyediakan program pengembangan yang komprehensif agar pegawai memiliki arah karir yang jelas dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi (Werner et al., 2006).

Pengembangan karir bagian penting dari manajemen sumber daya manusia strategis karena berdampak pada retensi dan kinerja pegawai. Pengembangan karir adalah upaya organisasi untuk membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan karir secara efektif. Ia menekankan pentingnya pelatihan, kepemimpinan, dan jalur karir yang jelas dalam mendorong peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan (Rivai, 2016).

2) Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Handoko, 2001), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu dalam mencapai karir yang diinginkan dan tujuan organisasi. Indikator pengembangan karir antara lain:

a) Prestasi kerja

Kinerja yang baik menjadi dasar utama bagi kemajuan karir seseorang. Pegawai yang berprestasi tinggi biasanya memperoleh promosi yang lebih cepat.

b) Kesetiaan Terhadap Organisasi

Loyalitas tinggi menunjukkan komitmen terhadap organisasi dan sering dijadikan pertimbangan dalam pengembangan karir.

c) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan formal dan pelatihan kerja membantu meningkatkan kompetensi, sehingga karyawan lebih siap untuk posisi yang lebih tinggi.

d) Pengalaman Kerja

Semakin banyak pengalaman, semakin besar pengetahuan dan keterampilan praktis yang dimiliki untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

e) Inisiatif dan Tanggung Jawab Pribadi

Pegawai yang menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan kesiapan menghadapi tantangan dianggap memiliki potensi besar untuk berkembang.

3) Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Menurut (Rivai, 2016), pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a) Prestasi Kerja

Kinerja atau hasil kerja karyawan menjadi dasar utama untuk promosi dan pengembangan karir. Pegawai dengan kinerja tinggi dianggap layak diberi tanggung jawab yang lebih besar.

b) Kesetiaan dan Dedikasi Terhadap Organisasi

Loyalitas yang tinggi menunjukkan komitmen terhadap perusahaan dan menjadi salah satu pertimbangan penting dalam jenjang karir.

c) Kemampuan Bekerja Sama

kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan sangat menentukan keberhasilan karir seseorang dalam organisasi.

d) Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam mematuhi aturan, waktu, dan tanggung jawab menunjukkan profesionalitas yang mendukung pengembangan karir.

e) Potensi dan Kemampuan Individu

Bakat, keahlian, serta kemampuan berfikir kritis dan inovatif berpengaruh terhadap peluang promosi dan pertumbuhan karir.

f) Komitmen Terhadap Tugas

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya cenderung mendapatkan kepercayaan untuk naik jabatan.

4) Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (Sutrisno, 2017), pengembangan karir bertujuan untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mengarahkan jalur karirnya, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja sekaligus mendukung tujuan organisasi. Secara umum, tujuan pengembangan karir sebagai berikut:

a) Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Karyawan.

b) Mempersiapkan Karyawan Untuk Jabatan Yang Lebih Tinggi.

c) Meningkatkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja

- d) Menyesuaikan Kebutuhan Individu Dengan Kebutuhan Organisasi
- e) Mengoptimalkan Potensi Sumber Daya Manusia
- f) Mengurangi Tingkat Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas.

b. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses psikologi yang menjelaskan seberapa besar seseorang terdorong untuk melakukan suatu tindakan, kemana usaha itu diarahkan, dan seberapa lama usaha tersebut dipertahankan untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2013). Motivasi muncul karena adanya dorongan internal (misalnya kebutuhan pribadi, keinginan berkembang) maupun dorongan eksternal (seperti imbalan, pengakuan) yang menggerakkan perilaku individu. Dorongan ini sangat penting dalam konteks pekerjaan karena dapat menentukan kualitas dan kontinuitas kontribusi pegawai terhadap organisasi

2) Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow, indikator motivasi kerja menurut (Bari & Hidayat, 2022), berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan, sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologi
- b) Kebutuhan rasa aman

- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

3) Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam konteks pekerjaan, pendidikan, maupun kehidupan sehari-hari, motivasi menjadi penggerak utama yang mendorong individu untuk bertindak dan berupaya secara optimal. Namun, tingkat motivasi seseorang tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan sekitarnya.

Menurut (Adhari, 2021), secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

a) Kebutuhan Fisiologi

Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, pangan dan papan.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.

c) Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi.

d) Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e) Kebutuhan Perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut (Soetrisno, 2016), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a) Faktor Intern

Faktor intern merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang, antara lain:

1. Keinginan untuk berprestasi
2. Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan
3. Minat dan cita-cita pribadi

4. Kepuasan terhadap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan

5. Kondisi fisik dan mental individu

b) Faktor ekstern

1. Gaya kepemimpinan dan dukungan atasan

2. Lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja

3. Sistem penghargaan dan insentif

4. Kesempatan untuk berkembang

5. Kondisi organisasi atau lingkungan sosial

4) Tujuan Motivasi

Menurut (Gibson et al., 2011), motivasi dalam organisasi memiliki beberapa tujuan penting yang berkaitan langsung dengan perilaku dan kinerja karyawan, yaitu:

a) Mengarahkan Perilaku Individu

Memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga kegiatan kerja berjalan ke arah yang diinginkan.

b) Menentukan Tingkat Usaha

Mempengaruhi seberapa besar energi, intensitas, dan komitmen yang dicurahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

c) Menjaga Keberlanjutan Usaha

Membuat karyawan tetap konsisten dalam bekerja dan tidak menyerah saat menghadapi hambatan.

d) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menumbuhkan rasa nyaman, bangga, dan positif atas pekerjaan sehingga mendorong hasil kerja yang lebih baik.

c. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang harus dimiliki individu agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi dipahami sebagai karakteristik dasar yang memengaruhi cara individu berfikir, bersikap, dan bertindak, sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja dalam suatu peran atau jabatan tertentu (Spencer & Spencer, 2008).

Kompetensi adalah suatu kemampuan dasar profesional yang meliputi pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap yang esensial untuk melaksanakan tugas secara efektif dan aman. Pada konteks keperawatan, kompetensi tidak hanya mencakup aspek praktis klinis, tetapi juga mencerminkan kewenangan klinis yang dibutuhkan dalam asuhan keperawatan sehari-hari. Karakteristik ini mencerminkan bahwa kompetensi bukan sekedar “apa yang dapat dilakukan perawat”, tetapi juga “seberapa baik dan tanggung jawab perawat melakukan tindakan tersebut” (Hastuti et al., 2023).

Menurut (Kementerian & Sekretariat, 2020), standar profesi perawat merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki perawat untuk menjamin praktik keperawatan yang aman, bermutu, dan sesuai etika profesi. Standar ini menetapkan bahwa kompetensi perawat mencakup kemampuan dalam memberikan asuhan keperawatan profesional, penguasaan pengetahuan ilmiah keperawatan, keterampilan klinis, kemampuan pengambilan keputusan berbasis bukti, komunikasi terapeutik, serta penerapan prinsip etikolegal dalam praktik.

2) Dimensi Kompetensi Perawat

Menurut (Hastuti et al., 2023), kompetensi perawat terdiri dari beberapa dimensi utama yang menjadi dasar pelaksanaan praktik keperawatan profesional, yaitu:

a) Kompetensi Kognitif

Meliputi penguasaan pengetahuan keperawatan, kemampuan memahami kondisi klinis pasien, serta kemampuan menganalisis informasi kesehatan untuk mengambil keputusan yang tepat.

b) Kompetensi Psikomotor

Mencakup keterampilan teknis dalam melakukan tindakan keperawatan, seperti prosedur klinis, tindakan invasif, monitoring kondisi pasien, dan penggunaan peralatan medis sesuai standar.

c) Kompetensi Afektif

Berkaitan dengan sikap profesional, empati, komunikasi terapeutik, etika keperawatan, serta perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap keselamatan dan kenyamanan pasien.

d) Kompetensi Manajerial

Meliputi kemampuan pengorganisasian pekerjaan, kolaborasi dalam tim, pengambilan keputusan manajerial, serta kemampuan mengelola waktu dan sumber daya dalam memberikan pelayanan.

e) Termasuk partisipasi dalam pendidikan berkelanjutan, penggunaan *evidence-based practice*, serta keterlibatan dalam kegiatan peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

3) Indikator Kompetensi Perawat

Menurut (Heldawati et al., 2022), kompetensi perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan dapat diukur melalui lima indikator utama berikut:

a) Pengetahuan

Menggambarkan sejauh mana perawat menguasai konsep, teori, dan prosedur keperawatan yang relevan dengan praktik klinis. Pengetahuan ini mencakup patofisiologi, proses keperawatan, standar pelayanan, serta pedoman keselamatan pasien. Tingkat pengetahuan yang baik menentukan kualitas keputusan klinis dan ketepatan tindakan keperawatan.

b) Nilai Profesional

Menggambarkan prinsip etik dan nilai profesi yang dianut perawat, seperti empati, komitmen, tanggung jawab, integritas, dan orientasi pelayanan. Nilai profesional memengaruhi perilaku perawat dalam memberikan pelayanan yang bermutu serta menjaga kepercayaan pasien dan keluarga.

c) Kemampuan / Keterampilan Perawat

Mencakup keterampilan teknis dalam melakukan tindakan klinis, seperti pemeriksaan fisik, prosedur tindakan keperawatan, penggunaan alat medis, serta kemampuan mengelola kondisi pasien secara tepat dan aman. Kemampuan ini menjadi aspek utama dalam pelayanan langsung kepada pasien.

d) Sikap Terhadap Pekerjaan

Mencerminkan kesiapan mental, motivasi, komitmen, serta respons emosional perawat terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sikap yang positif berkontribusi pada peningkatan mutu layanan, hubungan baik dengan pasien, serta suasana kerja tim yang lebih kondusif.

e) Komunikasi

Dalam ranah komunikasi menegaskan bahwa komunikasi berfungsi sebagai elemen krusial bagi keberhasilan pelayanan keperawatan, sebab melalui interaksi yang optimal, perawat

mampu mengeksplorasi kebutuhan pasien secara komprehensif, menjalin relasi kepercayaan timbal balik, dan menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi pemulihan. Lebih lanjut, komunikasi yang efisien memainkan peran vital dalam menghindari miskomunikasi yang berpotensi merusak standar pelayanan dan mengancam keamanan pasien. Dengan demikian, indikator komunikasi tidak semata-mata terbatas pada kemampuan verbal, melainkan meliputi kapasitas mendengarkan secara empatik, mengkomunikasikan informasi dengan kejelasan, serta menampilkan perilaku profesional dalam setiap pertukaran dengan pasien, keluarga, dan rekan tenaga kesehatan.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja telah dilakukan. Berikut ini merupakan penjelasan dari penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan dilakukan.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Utama
1	Evanda, R. (2017)	Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat (Studi: RS Dr. Soebandi Jember / Studi Serupa)	Regresi Linier Berganda	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang kemudian

				meningkatkan kinerja perawat.
2	Laksana, I. G. D. (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat; stres kerja berpengaruh negatif signifikan.
3	Heldawati, H., Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat	Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat; kompetensi menjadi variabel dominan.
4	Devi, M. (2023)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Ranap (RS Permata Hati Muara Bungo)	Regresi Linier Berganda	Pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap secara simultan.
5	Rusmiati et al. (2024)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di RS Paru Karawang	Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat.
6	Ekantiana et al., (2024)	The Effect Of Competence, Career Path Improvement And Job Satisfaction On Nurse Per-formance At Premier Bintaro Hospital- Evy Ekantiana et.al The Effect Of Competence, Career Path Improvement And Job Satisfaction On Nurse Performance At Premier Bintaro Hospital	Regresi linier berganda	kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
7	Sukamto et al., (2019)	The Determinants of Organizational Citizenship	Regresi linier	kompetensi dan pengembangan

		Behavior and Job Satisfaction and Their Implications on Nurse Performance in the Inpatient Room of Abdul Wahab Sjahranie Regional Public Hospital Samarinda	Berganda (PLS)	karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
--	--	---	----------------	--

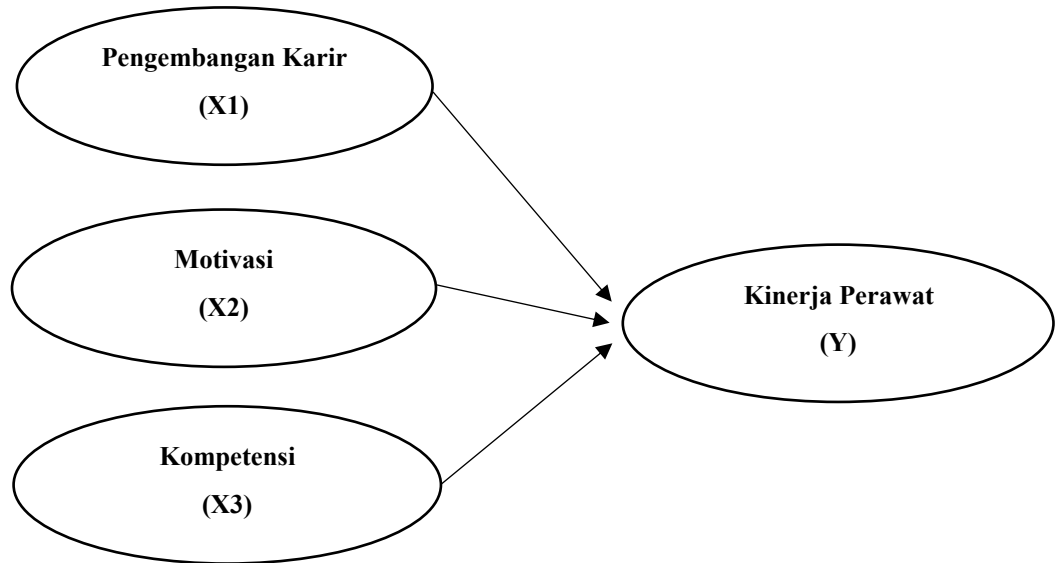
Tabel II.2 Research Gap

No	Arah Hipotesis / Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1	Variabel Kompetensi terhadap Kinerja	Devi, M. (2022); Rusmiati et al. (2024); Laksana, I. G. D. (2021); Heldawati, H., Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022); Ekantiana et al., (2024)	Sukamto et al., (2019)
2	Variabel Motivasi terhadap Kinerja	Rusmiati et al. (2024); Heldawati, H., Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022)	-
3	Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja	Devi, M. (2022); Evanda (2023); Ekantiana et al., (2024)	Sukamto et al., (2019)

3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018), kerangka pemikiran adalah aliran berpikir yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti,

berdasarkan teori-teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Dengan teori yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan dalam model paradigma seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Evanda, R. (2017), Sukanto et al., (2019), Laksana, I. G. D. (2021), Heldawati, H.,
Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022), Devi, M. (2022), Rusmiati et al. (2024),
Ekantiana et al., (2024).

4. Hipotesis Penelitian

Menurut (Hamdani & Sa'diyah, 2025), hipotesis penelitian adalah dugaan sementara terhadap hubungan antarvariabel yang disusun berdasarkan teori, kerangka pemikiran, dan hasil penelitian terdahulu, yang kebenarannya masih harus diuji melalui pengumpulan data empiris. Berdasarkan landasan

teori dan penelitian terdahulu hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.
- H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.

F. Lokasi dan Obyek Penelitian

a. Lokasi

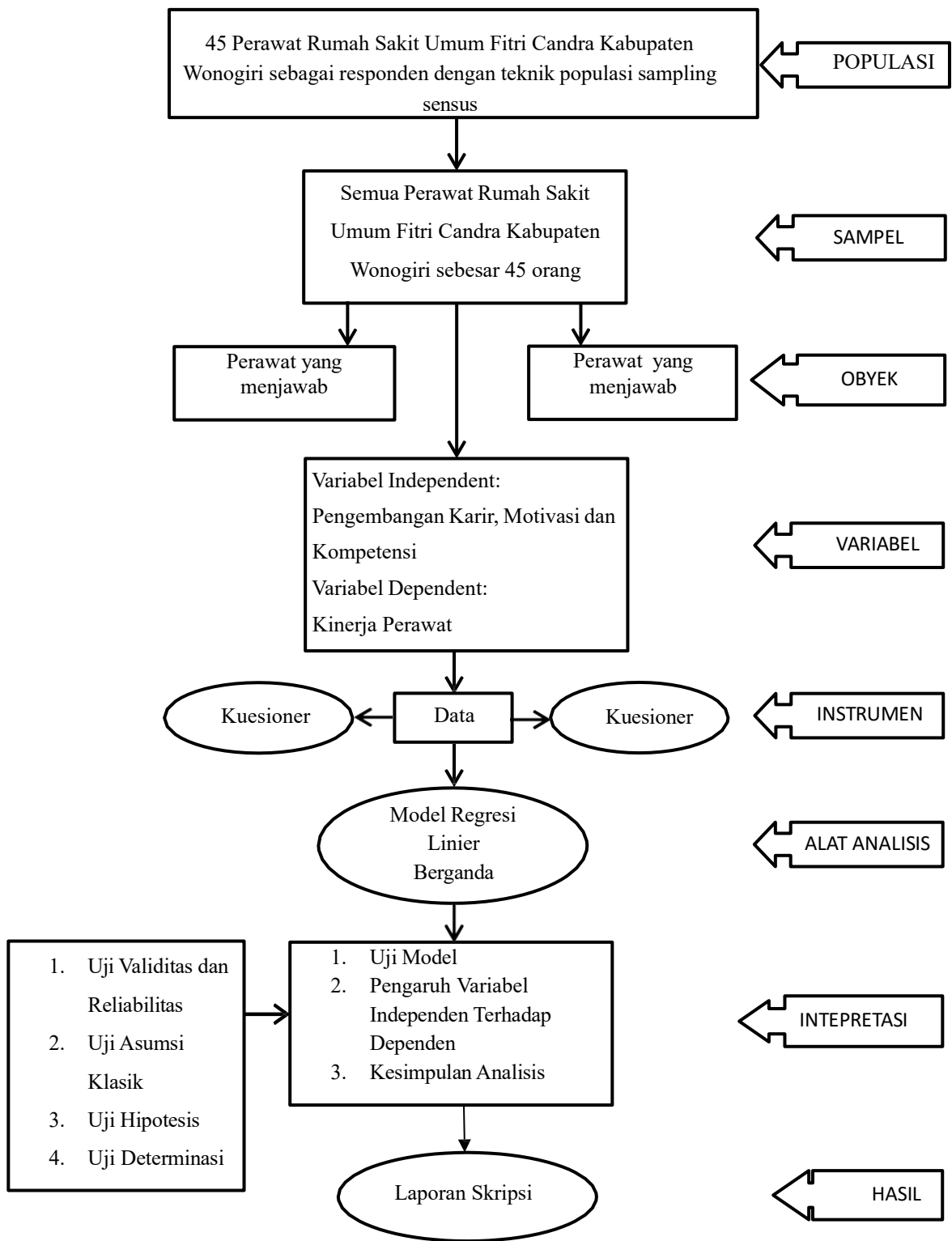
Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri yang berlokasi di Desa Kaliancar, Kecamatan Selogiri, Kabupaten wonogiri. Rumah Sakit Umum Fitri Candra wonogiri merupakan salah satu rumah sakit umum yang terletak di Kabupaten Wonogiri. Rumah sakit ini berada di bawah PT. Fitri Candra sebagai pemilik Rumah Sakit Umum Fitri Candra Wonogiri, berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Fitri Candra, Andi Muttaqin, S.H., M.H, pada tanggal 25 Agustus 2016. Rumah Sakit Umum Fitri Candra merupakan Rumah Sakit Swasta Nasional milik Perseroan Terbatas yang merupakan anak perusahaan dari PT. Fitri Candra

b. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan obyek perawat di Rumah Sakit Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan kerangka kerja atau rencana studi yang digunakan untuk mengumpulkan atau menganalisis data. Dalam pelaksanaannya metode yang dilakukan penelitian adalah survey, yaitu dilakukan suatu populasi dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi data itu sendiri.



Gambar III.1 Desain Penelitian

3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel penelitian

1) Variabel Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas adalah Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3).

2) Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini Kinerja Perawat (Y).

b. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (dependen) dan tiga variabel bebas (independen) diantaranya adalah:

1) Kinerja Perawat (Y)

Kinerja perawat merupakan hasil kombinasi faktor personal, psikologi, dan organisasi, serta dipengaruhi oleh standar profesi dan manajemen keperawatan. indikator kinerja perawat menurut (Bangun, 2018) sebagai berikut:

- a) Kuantitas Kerja
- b) Kualitas Kerja
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kemampuan
- e) Kemampuan Bekerja Sama

2) Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir adalah proses terencana yang dilakukan organisasi maupun individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Proses ini mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, rotasi pekerjaan, bimbingan karir, serta evaluasi potensi karyawan (Mathis et al., 2011). Pengembangan karir merupakan upaya sistematis yang membantu pegawai memahami peluang dan jalur karir yang tersedia serta meningkatkan kesiapan mereka dalam menempati posisi yang lebih kompleks. Organisasi perlu menyediakan program pengembangan yang komperhensif agar pegawai memiliki arah karir yang jelas dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi (Werner et al., 2006).

Indikator pengembangan karir menurut (Handoko, 2001), antara lain sebagai berikut:

- a) Prestasi
- b) Kesetiaan terhadap organisasi
- c) Pendidikan dan pelatihan
- d) Pengalaman kerja
- e) Inisiatif dan tanggung jawab pribadi

3) Motivasi

Motivasi adalah proses psikologi yang menjelaskan seberapa besar seseorang terdorong untuk melakukan suatu tindakan, kemana

usaha itu diarahkan, dan seberapa lama usaha tersebut dipertahankan untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2013). Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow, indikator motivasi kerja menurut (Bari & Hidayat, 2022), berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan, sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologi
 - b) Kebutuhan rasa aman
 - c) Kebutuhan sosial
 - d) Kebutuhan penghargaan
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri
- 4) Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang harus dimiliki individu agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi dipahami sebagai karakteristik dasar yang memengaruhi cara individu berfikir, bersikap, dan bertindak, sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja dalam suatu peran atau jabatan tertentu (Spencer & Spencer, 2008).

Menurut (Heldawati et al., 2022), kompetensi perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan dapat diukur melalui empat indikator utama berikut:

- a) Pengetahuan

- b) Nilai profesional
- c) Kemampuan / keterampilan perawat
- d) Sikap terhadap pekerjaan
- e) Komunikasi

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan kelompok individu atau elemen yang memiliki karakteristik umum dan menjadi fokus peneliti untuk diselidiki guna menjawab pertanyaan penelitian. Populasi dapat mencakup seluruh individu, kelompok, atau objek yang memiliki kesamaan atribut sesuai dengan tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2017). Jabatan perawat pada Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri berjumlah 45 orang.

b. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang berfungsi sebagai representasi dari populasi penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu 45 responden.

5. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2018).

2) Data Kualitatif

Menurut (Miles et al., 2014), data kualitatif adalah data berbentuk kata, kalimat, atau narasi yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi atau dokumen dan digunakan untuk memahami makna, konsep serta pengalaman sosial secara mendalam. Data ini bersifat deskriptif dan tidak dinyatakan dalam bentuk angka.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden melalui metode seperti wawancara, survei atau observasi lapangan untuk tujuan penelitian tertentu. Data ini bersifat orisinal dan dikumpulkan secara langsung guna menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik, sehingga memiliki tingkat keaslian dan relevansi yang tinggi terhadap konteks penelitian (Kothari, 2004).

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan tertentu, tetapi dapat dimanfaatkan kembali oleh peneliti

untuk mendukung, melengkapi atau membandingkan hasil penelitian yang sedang dilakukan (Johnston, 2014).

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi bertujuan untuk mengumpulkan data secara langsung mengenai perilaku, aktivitas dan kondisi nyata dalam melaksanakan tugas pada perawat.
- b. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya (Arikunto, 2010). Metode ini cocok digunakan dalam penelitian yang melibatkan banyak responden, seperti penelitian terhadap perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.

Dalam penelitian ini, skala penelitian yang digunakan adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap suatu fenomena. Skala ini memberikan lima pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut:

- | | | |
|-----------|---------|---------------------|
| 1) Skor 5 | Jawaban | Sangat Setuju |
| 2) Skor 4 | Jawaban | Setuju |
| 3) Skor 3 | Jawaban | Netral |
| 4) Skor 2 | Jawaban | Tidak Setuju |
| 5) Skor 1 | Jawaban | Sangat Tidak Setuju |

7. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap penting dalam memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut (Ghozali, 2018), uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan data yang sebenarnya dari variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi antara skor setiap item pertanyaan (X) dengan skor seluruh item (Y) menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat secara statistik.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang terhadap objek yang sama. Menurut (Ghozali, 2018), reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan suatu kuesioner dalam mengukur penelitian, di mana instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran menunjukkan konsistensi dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih dari 0,70.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, karena normalitas merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik seperti regresi linier. Menurut (Ghozali, 2018), uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi distribusi normal, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan beberapa model, salah satunya adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) atau Shapiro-Wilk, yang dilakukan menggunakan program IBM SPSS. Kriteria penilaian normalitas adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) $> 0,05$, maka data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan jika $p < 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinearitas agar hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan baik. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dimana jika Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka model dinyatakan bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas karena hal ini dapat menyebabkan hasil analisis menjadi tidak efisien. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser atau Scatterplot, di mana jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

4) Uji Autokorelasi

Menurut (Gujarati & Porter, 2009), uji autokorelasi merupakan prosedur untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi antara nilai residual dalam model regresi pada observasi yang berurutan. Autokorelasi dapat menyebabkan pendugaan parameter menjadi tidak efisien dan uji statistik (seperti t dan F) menjadi tidak valid. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW test), dengan kriteria bahwa nilai Dw di antara $du < DW < 4 - du$ menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

c. Penguji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018), regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3 , dan seterusnya) terhadap satu variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi nilai

dari beberapa variabel independen yang mempengaruhinya. Regresi linier berganda sering digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Adapun rumus umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien variabel

Y = Kinerja Perawat

X_1 = Pengembangan karir

X_2 = Motivasi

X_3 = Kompetensi

e = Standar error

2) Uji t

Menurut (Ghozali, 2018), uji t adalah salah satu uji statistik dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (pengembangan karir, motivasi, kompetensi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Uji t bertujuan untuk menguji apakah koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas berbeda secara signifikan dari nol, yang

berarti variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun syarat-syarat uji t meliputi:

- a) Data berdistribusi normal yaitu asumsi normalitas harus terpenuhi agar hasil uji t valid.
- b) Model regresi bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas, sehingga koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan benar.
- c) Nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan Sig. $> 0,05$ berarti tidak berpengaruh signifikan.

3) Uji F

Menurut (Gujarati & Porter, 2009), uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini menguji hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa semua koefisien regresi sama dengan nol (tidak berpengaruh), terhadap hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa minimal satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. (p-value) $> 0,05$ atau F-hitung $> F$ -tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai Sig. (p-value) $> 0,05$ atau F-hitung $< F$ -tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut (Gujarati & Porter, 2009), Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) Adalah ukuran statistic yang menunjukkan sejauh mana variabel dependen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam model regresi. Nilai *Adjusted R²* berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang lebih baik. Berbeda dengan R^2 biasa, *Adjusted R²* telah disesuaikan dengan jumlah variabel independent dalam model sehingga lebih tepat digunakan pada analisis regresi berganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Motivasi*, 7(1), 8–14.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Ekantiana, E., Madiistriyatno, H., & Hasudungan, E. H. (2024). The Effect Of Competence, Career Path Improvement And Job Satisfaction On Nurse Performance At Premier Bintaro Hospital-Evy Ekantiana et.al The Effect Of Competence, Career Path Improvement And Job Satisfaction On Nurse Performance At Premier Bintaro Hospital. *Jurnal Ekonomi*, 13. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=0ExYcgAACAAJ>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. McGraw-Hill Irwin. <https://books.google.co.id/books?id=611CPgAACAAJ>
- Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64–73.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hastuti, A., Syahrul, S., Arafat, R., & Yusuf, S. (2023). Faktor-faktor pelaksanaan kompetensi klinis perawat dalam pelayanan keperawatan: A scoping review. *Jurnal Keperawatan*, 15(2), 587–600.

- Heldawati, H., Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 597–608.
- Johnston, M. P. (2014). Secondary data analysis: A method of which the time has come. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 3(3), 619–626.
- Kementerian, K. R. I., & Sekretariat, K. T. K. indonesia. (2020). *Standar Profesi Perawat: Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01/07/MENKES/425/2020*. <https://repositori-ditjen-nakes.kemkes.go.id/307/>
- Kirana, G. R., & Nugraheni, R. (2023). Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9(1), 151–162.
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques*. New Age International.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2011). *Human resources management*. South-Western Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*.
- Nursalam. (2018). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Nursalam, D. (2014). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Nuryani, T., Wulandari, A., Puspita, D., Nariswari, R., Anugrah, R., Ridwan, H., & Saputra, Y. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 11, 294–301. <https://doi.org/10.32660/jpk.v11i2.864>
- Purwaningsih, D. F. (2015). Strategi meningkatkan perilaku caring perawat dalam mutu pelayanan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1), 1–6.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior, 15th. *Shahrivar*, 13, 1393.

- Sakit, K. A. R. (2017). Standar nasional akreditasi rumah sakit edisi 1. *Jakarta: Komisi Akreditasi Rumah Sakit*, 217–225.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 76.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sukamto, E., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2019). The Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction and Their Implications on Nurse Performance in the Impatient Room of Abdul Wahab Sjahranie Regional Public Hospital Samarinda. *European Journal of Business and Management*, 11(27). <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*, 119.
- Werner, J. M., DeSimone, R. L., Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development*.
- Yulianti, Y., & Ika Wulandari, C. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Dokumentasi Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1637–1648. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v9i1.43388>

KUESIONER
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM FITRI
CANDRA KABUPATEN WONOGIRI

Surakarta, Desember 2025

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada Perguruan Tinggi Universitas Dharma AUB Surakarta. Melalui surat ini kami menerangkan bahwa:

Nama : Nova Imela Dewi
NIM : 2022515253
Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Progdi : S1 Manajemen

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Adapun daftar pertanyaan yang saya ajukan untuk membantu penyusunan skripsi dengan judul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM FITRI CANDRA KABUPATEN WONOGIRI”**. Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dari Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden. Semua jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Demikian atas waktu dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Nova Imela Dewi

KUESIONER
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
UMUM FITRI CANDRA KABUPATEN WONOGIRI

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan berikan penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom pilihan. Tidak ada jawaban benar atau salah. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban. Pemilihan kolom mencerminkan penilaian anda dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DAFTAR KUESIONER

1. VARIABEL KINERJA (Y)

No	Butiran Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas keperawatan sesuai dengan standar prosedur (SPO) Rumah Sakit.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
3	Saya selalu menjaga ketelitian dan keakuratan dalam memberikan pelayanan kepada pasien.					
4	Saya berusaha menjaga kerjasama yang baik dengan rekan sejawat dan atasan.					
5	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya untuk meningkatkan kualitas pelayanan ke depan.					

2. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X1)

No	Butiran Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Rumah Sakit memberikan kesempatan kepada saya untuk					

	mengikuti pelatihan dan seminar keperawatan.					
2	Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai jenjang karir di rumah sakit.					
3	Saya di dukung oleh atasan saya untuk mengembangkan kemampuan profesional.					
4	Promosi jabatan di rumah sakit dilakukan berdasarkan kinerja dan kompetensi.					
5	Saya memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal sesuai bidang keperawatan.					

3. VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Butiran Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa termotivasi karena pekerjaan saya mendapat penghargaan dari atasan.					
2	Saya merasa semangat bekerja karena adanya dukungan dari rekan kerja.					
3	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima.					

4	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena ingin memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.					
5	Saya berusaha meningkatkan kinerja karena ingin mencapai prestasi dalam bekerja.					

4. VARIABEL KOMPETENSI (X3)

No	Butiran Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas keperawatan.					
2	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi darurat.					
3	Saya terampil dalam menggunakan alat medis sesuai prosedur rumah sakit.					
4	Saya selalu menambah wawasan pengetahuan saya melalui membaca atau pelatihan.					
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan pasien dan tim kesehatan lainnya.					