

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL 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 Umum Fitri Candra Wonogiri
Nama Pembimbing : Dr. Yosephien Angelina Y.P.E, S.E., M.M.

Surakarta, Januari 2026

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

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri

Nova Imela Dewi¹, Yosephien Angelina Yulia P.E²
S1 Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta
Email: novaimelad01@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Career Development, Motivation, Competence, Performance

Received : Date, Month
Revised : Date, Month
Accepted: Date, Month

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The Purpose of this study was to obtain empirical evidence regarding the influence of career development, motivation, and competence on the performance of nurses at Fitri Candra General Hospital in Wonogiri Regency. This study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all 45 nurses, who were also used as samples through total sampling. Data collection was conducted using questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, and multiple linear regression. The results showed that all instruments were valid and reliable. Partially, career development and competence had a positive and significant effect on nurse performance, while motivation had a positive but insignificant effect. Simultaneously, the three variables had a significant effect on nurse performance by 65,4%.

PENDAHULUAN

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 manusi 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 (Yuliastanti & 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 terpuast pada pasien dan peningkatan profesionalisme tenaga kerja (Sakit, 2017)

Dalam lingkungan yang menuntut peningkatan 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 focus 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 karir, 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 dinalai mampu memberikan arah, rasa aman, dan motivasi kerja, sehingga mendorong perawat untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitasnya.

Menurut (Sukamto 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. Faktor struktural seperti pengembangan karir tidak selalu menjamin peningkatan performa kerja tanpa diimbangi dengan faktor motivasional dan organisasi yang memadai.

Dalam penelitian ini memberikan kontribusi inovatif pada berbagai aspek. Dari segi konseptual, kajian ini mengevaluasi tiga variabel manajemen sumber daya manusia meliputi pengembangan karir, 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 relative masing-masing terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini berinovasi melalui simultan tiga variabel independent sumber daya manusia yaitu pengembangan karir, motivasi dan kompetensi. Dalam satu kerangka model yang menyeluruh, dengan penekanan pada rumah sakit daerah swasta, terutama di 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 focus utama penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM FITROI CANDRA KABUPATEN WONOGIRI”**.

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 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?

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 menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Perawat

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. Menurut (Bangun, 2018), ada sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perawat, antara lain: kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan kuantitas kerja.

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). Menurut (Handoko, 2001), pengembangan karir dapat diukur dengan beberapa indikator berikut: Pendidikan dan pelatihan, inisiatif dan tanggung jawab pribadi, kesetiaan terhadap organisasi, prestasi, dan pengalaman kerja.

Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan (Devi et al., 2023), (Evanda, 2017), dan (Ekantiana et al., 2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan (Sukamto et al., 2019), dalam penelitiannya memaparkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

H₁: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

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). Menurut (Bari & Hidayat, 2022), motivasi dapat diukur dengan beberapa indikator berikut: kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan (Rusmiati et al., 2024), dan (Heldawati et al., 2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

H₂: Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

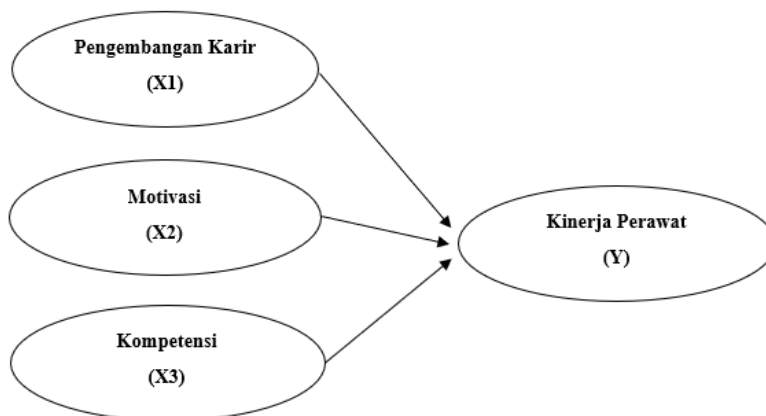
Kompetensi

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 (Spencer & Spencer, 2008). Menurut (Heldawati et al., 2022), kompetensi perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan dapat diukur melalui indikator utama berikut: pengetahuan, nilai profesional, kemampuan / keterampilan perawat, sikap terhadap pekerjaan, dan komunikasi.

Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan (Devi et al., 2023), (Rusmiati et al., 2024), (Darma Laksana & Ariani Mayasari, 2021), (Heldawati et al., 2022) dan (Ekantiana et al., 2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan (Sukanto et al., 2019), dalam penelitiannya memaparkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

H₃: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu pengembangan karir (X₁), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₃) dan Kinerja Perawat (Y).

Populasi pada penelitian ini terdapat 45 perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri sekaligus dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden secara online. Pertanyaan pada kuesioner ini mencakup setiap indikator pengukuran setiap variabel penelitian dan skala penelitian yang digunakan adalah skala likert. Skala ini memberikan lima pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Instrumen

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 setiap item (Y) menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat secara statistik.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{Tabel}	Kesimpulan
Pengembangan Karir (X ₁)	X1_1	0,840	0,294	Valid
	X1_2	0,790	0,294	Valid
	X1_3	0,886	0,294	Valid
	X1_4	0,758	0,294	Valid
	X1_5	0,749	0,294	Valid
Motivasi (X ₂)	X2_1	0,653	0,294	Valid
	X2_2	0,672	0,294	Valid
	X2_3	0,687	0,294	Valid
	X2_4	0,652	0,294	Valid
	X2_5	0,593	0,294	Valid
Kompetensi (X ₃)	X3_1	0,546	0,294	Valid
	X3_2	0,641	0,294	Valid
	X3_3	0,559	0,294	Valid
	X3_4	0,649	0,294	Valid
	X3_5	0,640	0,294	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0,738	0,294	Valid
	Y_2	0,675	0,294	Valid
	Y_3	0,759	0,294	Valid
	Y_4	0,478	0,294	Valid
	Y_5	0,584	0,294	Valid

Sumber: Hasil olahdata, 2026

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai $R_{hitung} > R_{Tabel}$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau instrument 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 instrument dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran menunjukkan konsistensi dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, Dimana suatu variable dinyatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih dari 0,60

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,923	Cronbach' alpha > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Motivasi (X2)	0,843		Reliabel
Kompetensi (X3)	0,816		Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,841		Reliabel

Sumber: Hasil olahdata, 2026

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pertanyaan Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Perawat (Y) masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen pertanyaan untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, karena normalitas merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis statistic parametik seperti regresi linier. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar Ed Residu
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,25867148
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,051
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,415
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Hasil olahdata, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,995. Nilai tersebut

lebih besar dari Tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang tinggi antar variable independent dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas agar hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan baik. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Dimana jika toleransi > 0,10 dan *VIF* < 10, maka model dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil uji multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2,734	1,955		1,399	,169			
Pengembangan Karir	,437	,101	,485	4,339	,000	,629	1,590	
Motivasi	,165	,112	,182	1,476	,147	,519	1,928	
Kompetensi	,266	,118	,289	2,251	,030	,478	2,093	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahdata, 2026

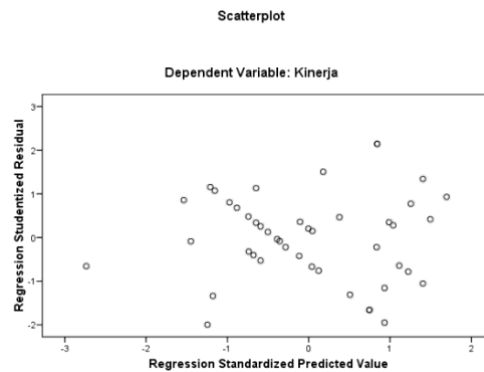
Hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai toleransi untuk ketiga variable independent (Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi) lebih besar dari 0,10 dan seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

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, dimana jika signifikansi > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahdata, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu nol pada sumbu Y. Pola sebaran tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Selain itu, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap residual $> 0,05$.

4. Uji autokorelasi

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 diantara $du < DW < -2 - du$ menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 ^a	,678	,654	1,304	2,017

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahdata, 2026

Berdasarkan hasil uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,017. Nilai tersebut berada di sekitar angka 2, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

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.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,734	1,955		1,399	,169		
	Pengembangan Karir	,437	,101	,485	4,339	,000	,629	1,590
	Motivasi	,165	,112	,182	1,476	,147	,519	1,928
	Kompetensi	,266	,118	,289	2,251	,030	,478	2,093

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahdata, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebagai berikut:

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

$$Y = 2,734 + 0,437 X_1 + 0,165 X_2 + 0,266 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta (a) = 2,734 menunjukkan bahwa konstanta kinerja positif. Apabila pengembangan karir, motivasi dan kompetensi bersifat konstan maka kinerja perawat di rumah sakit umum fitri candra kabupaten wonogiri adalah senilai 2,734.
 - b. b_1 = menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,437, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum fitri candra kabupaten wonogiri dengan asumsi variabel lain konstan.
 - c. b_2 = menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi (X_2) sebesar 0,165, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum fitri candra kabupaten wonogiri dengan asumsi variabel lain konstan.
 - d. b_3 = menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompetensi (X_3) sebesar 0,266, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum fitri candra kabupaten wonogiri dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Uji Parsial (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 dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja perawat).

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Koefisien B	Sig.	Keterangan
Pengembangan karir	0,437	0,000	Signifikan
Motivasi	0,165	0,147	Tidak signifikan

Kompetensi	0,266	0,030	Signifikan
------------	-------	-------	------------

Sumber: hasil olahdata, 2026

Berdasarkan tabel 8 membuktikan bahwa:

- a. Pengembangan karir (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) terbukti kebenarannya.
 - b. Motivasi (X2) tidak memiliki nilai signifikansi karena sebesar $0,147 < 0,05$, maka variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) tidak terbukti kebenarannya.
 - c. Kompetensi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, maka variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) terbukti kebenarannya.
3. Uji F

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. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 9

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,604	3	48,868	28,743	,000 ^a
	Residual	69,707	41	1,700		
	Total	216,311	44			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang lebih baik. Berbeda dengan R^2 biasa, adjusted R^2 telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model sehingga lebih tepat digunakan pada analisis regresi berganda.

Tabel 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 ^a	,678	,654	1,304	2,017

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahdata, 2026

Berdasarkan hasil uji R^2 dapat diketahui bahwa Adjusted R Square sebesar 0,654, sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 65,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel pengembangan karir, motivasi dan kompetensi sebesar 65,4% dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit umum fitri candra kabupaten wonogiri.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh (Devi et al., 2023), (Evanda, 2017), dan (Ekantiana et al., 2024), yang menyatakan temuannya bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Dan hasil penelitian ini mematahkan temuan dari (Sukanto et al., 2019), yang menyatakan variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,165 dengan nilai signifikansi $0,147 > 0,05$, yang berarti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Meskipun nilai koefisien regresi positif, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada pada perawat di rumah sakit umum fitri candra belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Hal ini karena kebutuhan dasar dan sosial sudah terpenuhi, sementara kebutuhan penghargaan seperti insentif dan aktualisasi diri belum optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rusmiati et al., 2024) dan (Heldawati et al., 2022), yang menyatakan temuannya bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

C. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,266 dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, yang

berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh (Devi et al., 2023), (Rusmiati et al., 2024), (Darma Laksana & Ariani Mayasari, 2021), (Heldawati et al., 2022), dan (Ekantiana et al., 2024), yang menyatakan temuannya bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Dan hasil penelitian ini mematahkan temuan dari (Sukamto et al., 2019) yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.
2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Fitri Candra Kabupaten Wonogiri
4. Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum fitri candra kabupaten wonogiri, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum fitri candra kabupaten wonogiri.
5. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan karir, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Umum fitri candra kabupaten wonogiri, dengan nilai F hitung = 28,743 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
6. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) diperoleh nilai sebesar 0,654, yang berarti bahwa 65,4 variasi perubahan

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain guna memperoleh hasil yang lebih lengkap untuk penelitian kinerja perawat. selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada rumah sakit lain atau manambah jumlah sampel agar temuan yang diperoleh dapat digeneralisasikan dengan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi berharga sehingga artikel jurnal skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

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.
- Darma Laksana, I. Gd., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31930>
- Devi, M., Ira, W., & Ha, E. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Ranap (Rawat Inap) Pada Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo. *ADIL*, 4(2), 85–98.
<https://adil.stihypm.ac.id/index.php/ojs/article/view/90>
- Ekantiana, E., Madiistriyatno, H., & Hasudungan, E. H. (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. *Jurnal Ekonomi*, 13.
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *BISMA*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6207>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- 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>
- Heldawati, H., Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 597–608.
- 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.
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th. *Shahriwar*, 13, 1393.
- Rusmiati, R., Purwadhi, P., & Kusnadi, D. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenvile dan Matahari Rumah Sakit Khusus Paru Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 8318–8330.
- Sakit, K. A. R. (2017). Standar nasional akreditasi rumah sakit edisi 1. *Jakarta: Komisi Akreditasi Rumah Sakit*, 217–225.
- 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.
- Sukanto, 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 Sjahrane Regional Public Hospital Samarinda. *European Journal of Business and Management*, 11(27). <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Yuliantanti, 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>