

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD HAJI PADJONGA DAENG NGALLE KABUPATEN TAKALAR

THE EFFECT OF MOTIVATION AND CAREER DEVELOPMENT ON NURSE'S PERFORMANCE IN THE INPATIENT UNIT OF HAJI PADJONGA DAENG NGALLE HOSPITAL, TAKALAR

Yunitia Insani¹, Nurawaddah²

^{1,2,3,4,5} Department of Hospital Administration, Stikes Pelamonia Kesdam VII Wirabuana, Indonesia
Email: yunitiainsani@gmail.com, nurawaddah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian dilakukan di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar dengan populasi sebanyak 184 perawat dan sampel sebanyak 126 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan secara komputerisasi dengan program SPSS versi 20. Analisis data menggunakan analisis uji *fisher*. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Hasil penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja perawat ($p=0,000$), terdapat pengaruh yang signifikan variabel pendidikan dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat ($p=0,024$), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja perawat ($p=0,051$), serta terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel pengalaman kerja terhadap kinerja perawat ($p=0,000$). Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk memberikan motivasi dan pengembangan karir yang lebih baik lagi kepada setiap perawat.

Kata Kunci: motivasi, pengembangan karir, kinerja perawat, rumah sakit

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation and career development on the performance of nurses in the inpatient ward of Haji Padjonga Daeng Ngalle Hospital Takalar District. This type of research is quantitative research with an cross sectional study design. The study was conducted in the inpatient room of Haji Padjonga Daeng Ngalle Hospital Takalar District with a population of 184 nurses and a sample of 126 nurse. The sample collection technique used is probability sampling with the Proportionate Stratified Random Sampling. Data collection using a questionnaire. Data processing is computerized with SPSS version 20. An analysis of data using fisher test analysis. The results of the study are presented in the form of tables and narratives. The results of this study, there is a significant effect of motivation variables on nurse performance ($p = 0,000$), there is a significant effect of education variables in career development on nurse performance ($p = 0.024$), there is no significant effect between training variables on nurse performance ($p = 0.051$), and there is a significant effect of work experience variables on nurse performance ($p = 0,000$). It is recommended to the hospital management to provide motivation and better career development to each nurse.

Keywords: motivation, career development, nurse's performance, hospital

PENDAHULUAN

Pada era pasar bebas atau yang dikenal Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) diperlukan kesiapan yang mantap dari semua sektor, termasuk sektor kesehatan khususnya Rumah Sakit. Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai dalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berintegrasi dengan lingkungannya untuk mencapai keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama untuk melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan serta sebagai tempat penelitian. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit seperti akreditasi rumah sakit.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu elemen penting dalam suatu rumah sakit baik pemerintah maupun swasta. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kualitas SDM sangatlah penting dalam memberikan keunggulan bagi rumah sakit. Menurut Mathis dan Jackson dalam Eko (2015) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap institusi. Sehingga SDM sangatlah vital bagi perkembangan suatu institusi, karena memiliki peran untuk mengimplementasikan strategi- strategi institusi dalam mencapai tujuannya. Dalam upaya

meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, diperlukan dukungan sumber daya manusia khususnya perawat, yang mampu mengembangkan tugas dan terus mengadakan perubahan.

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Menurut Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, upaya kesehatan dilakukan dengan pengobatan dan atau perawatan. Pelayanan keperawatan/ asuhan keperawatan di rumah sakit selalu menjadi sorotan karena merupakan kegiatan pokok yang sering menjadi tolak ukur mengenai baik buruknya kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Pelayanan kesehatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu rumah sakit. Hal tersebut dapat dicapai dengan kinerja perawat yang baik. Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Syamsir dalam Afriska, 2017).

Untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhinya, mulai dari faktor individu (kemampuan/ pendidikan, keterampilan/ pelatihan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja) dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan).

Selain motivasi maka pengembangan karir dalam hal ini pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena pengembangan karir merupakan tindakan seorang perawat untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh pihak manajemen rumah sakit. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja perawat untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan. Pengembangan karir perawat atau jenjang karir perawat merupakan suatu perencanaan karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Marquis & Huston dalam Rohani, 2017).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan desain analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Artinya penelitian ini bertujuan untuk mengukur beberapa variabel dalam satu saat sekaligus (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar pada tahun 2019. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 126

responden. Sampel terdiri dari PNS dan Tenaga Sukarela.

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu data primer yaitu dengan kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari metode literatur. Pengolahan data dengan menggunakan komputer yaitu dengan bantuan paket program SPSS versi 2.0 dengan teknik analisis univariat dan bivariat. Data yang telah diolah akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Untuk analisis univariat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi disertai dengan penjelasan.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	n	%
Laki – Laki	8	6,3
Perempuan	118	93,7
Umur	n	%
< 35 Tahun	88	69,8
35 - 40 Tahun	31	24,6
> 40 Tahun	7	5,6
Pendidikan	n	%
D3 Keperawatan	40	31,7
S1/ Ners	85	67,5
S2	1	0,8
Status Kepegawaian	n	%
PNS	39	31
Sukarela	87	69
Total	126	100

Sumber : Data Primer

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin sebagian besar responden yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle adalah perempuan yaitu sebanyak 118 orang atau 93,7%. Berdasarkan umur sebagian besar responden yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar berumur < 35 tahun. Berdasarkan latar belakang sebagian besar responden yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar berlatar belakang pendidikan S1/ Ners. Berdasarkan status kepegawaian sebagian besar responden yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar berstatus sebagai tenaga sukarela yaitu sebanyak 87 orang atau 69%.

Analisis Bivariat

Dari tabel 2 (terlampir) diketahui bahwa responden yang memiliki motivasi baik lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 110 orang atau 97,3 %, dibandingkan yang memiliki kinerja kurang yaitu sebesar 3 orang atau 2,7% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki motivasi baik yang diamati. Responden yang memiliki motivasi kurang lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 7 orang atau 53,8%, dibandingkan yang memiliki kinerja yang kurang

yaitu sebesar 6 orang atau 46,2% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki motivasi kurang yang diamati. Dari tabel 2 diketahui pula bahwa *p*-valuenya berdasarkan uji *fisher* adalah 0,000 artinya ($p = < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Dari tabel 3 (terlampir) diketahui bahwa responden yang berada di kategori baik terhadap pendidikan dalam pengembangan karir lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 110 orang atau 94,8 %, dibandingkan yang memiliki kinerja kurang yaitu sebesar 6 orang atau 5,2% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki tanggapan yang baik terhadap pendidikan dalam pengembangan karir yang diamati. Sedangkan untuk responden yang memiliki tanggapan yang kurang terhadap pendidikan dalam pengembangan karir lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 7 orang atau 70%, dibandingkan yang memiliki kinerja yang kurang yaitu sebesar 3 orang atau 30% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki tanggapan yang kurang terhadap pendidikan dalam pengembangan karir yang diamati. Dari tabel 3 diketahui pula bahwa *p*-valuenya berdasarkan uji *fisher* adalah 0,024 artinya ($p = < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Dari tabel 4 (terlampir) diketahui bahwa responden yang berada di kategori baik terhadap pelatihan dalam pengembangan karir lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 107 orang atau 94,7 %, dibandingkan yang memiliki kinerja kurang yaitu sebesar 6 orang atau 5,3% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki tanggapan yang baik terhadap pelatihan dalam pengembangan karir yang diamati. Sedangkan untuk responden yang memiliki tanggapan yang kurang terhadap pelatihan dalam pengembangan karir lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 10 orang atau 76,9%, dibandingkan yang memiliki kinerja yang kurang yaitu sebesar 3 orang atau 23,1% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki tanggapan yang kurang terhadap pelatihan dalam pengembangan karir yang diamati. Dari tabel 4 diketahui pula bahwa *p*-valuenya berdasarkan uji *fisher* adalah 0,051 ($p = > 0,050$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Dari tabel 5 (terlampir) diketahui bahwa responden yang berada di kategori baik terhadap pengalaman kerja dalam pengembangan karir lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 112 orang atau 97,4 %, dibandingkan yang memiliki kinerja kurang yaitu sebesar 3 orang atau 2,6% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki tanggapan yang baik terhadap pengalaman kerja dalam pengembangan karir yang diamati.

Sedangkan untuk responden yang memiliki tanggapan yang kurang terhadap pengalaman kerja dalam pengembangan karir lebih cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 5 orang atau 45,5%, dibandingkan yang memiliki kinerja yang kurang yaitu sebesar 6 orang atau 54,5% dari jumlah keseluruhan responden yang memiliki tanggapan yang kurang terhadap pengalaman kerja dalam pengembangan karir yang diamati.

Dari tabel 5 (terlampir) diketahui pula bahwa *p*-valuenya berdasarkan uji *fisher* adalah 0,000 ($p = < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir (pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. Dalam melakukan penelitian khususnya pada Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 126 orang perawat. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut, akan disajikan pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Menurut Simanjuntak (2005) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kualitas/ kemampuan pegawai dalam hal ini motivasi kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini kinerja perawat adalah motivasi.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara statistik motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Makin tinggi motivasi yang diberikan kepada tenaga perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat khususnya pada Ruang Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil uji *fisher* antara motivasi terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar maka diperoleh hasil $p=0,000$ artinya ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi perawat terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Pengaruh Pendidikan dalam Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut Gibson (2000) salah satunya adalah pengetahuan (pendidikan). Menurut Simanjuntak (2005) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kualitas/ kemampuan pegawai dalam hal ini pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja dalam hal ini kinerja perawat adalah pendidikan.

Hasil analisis mengenai persepsi jawaban responden mengenai pendidikan yang dilakukan oleh RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar sudah dilakukan dengan baik. Berdasarkan hasil uji *fisher* antara pendidikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar maka diperoleh hasil $p = 0,024$ artinya ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Pengaruh Pelatihan dalam Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut Gibson (2000) salah satunya adalah pengetahuan (pelatihan). Menurut Simanjuntak (2005) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kualitas/kemampuan pegawai dalam hal ini *skill* yang didapatkan dari pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini kinerja perawat adalah pelatihan. Hasil analisis mengenai persepsi jawaban responden mengenai pelatihan yang diberikan oleh RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar sudah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan hasil uji *fisher* antara pelatihan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar maka diperoleh hasil $p=0,051$ artinya ($p > 0,05$). Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

Pengaruh Pengalaman Kerja dalam Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut Gibson (2000) salah satunya adalah pengetahuan (pengalaman kerja). Selain itu menurut Mangkunegara salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah pengalaman kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini kinerja perawat adalah pengalaman kerja. Hasil analisis mengenai persepsi jawaban responden mengenai pengalaman kerja yang diberikan oleh RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar sudah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan hasil uji *fisher* antara pengalaman kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar maka diperoleh hasil $p=0,000$ artinya ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar Tahun 2019.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar Tahun 2019.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar Tahun 2019.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dalam pengembangan karir terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar Tahun 2019.

Saran

1. Kepada manajemen rumah sakit agar tetap memelihara dan meningkatkan motivasi perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar karena motivasi perawat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat terutama dari segi imbalan/ gajimya, diharapkan mampu disesuaikan dengan standar upah minimum regional (UMR) sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat.
2. Kepada manajemen rumah sakit agar tetap memelihara dan meningkatkan karir perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar khususnya dibidang pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sehingga pihak manajemen rumah sakit diharapkan tidak hanya sekedar memberikan izin belajar namun bisa memberikan beasiswa lanjut studi bagi perawat yang berkinerja baik.
3. Kepada manajemen rumah sakit agar tetap memelihara dan meningkatkan karir perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar dengan mempertimbangkan pengalaman kerja perawat. Perawat senior yang berkinerja baik harus dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Sehingga akan memberikan persaingan yang sehat bagi setiap perawat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, Tri. (2017). *Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Skripsi. Universitas Bangka Belitung, Bangka Belitung.
- A. Soleman, Agrivani, dkk. (2017). *Hubungan Antara Pelatihan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah*

- Sakit Ibu dan Anak Kasih Ibu Manado.* Jurnal Media Kesehatan Vol. 9 No. 3.
- Ayu, Nita Irmayanti. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.* Skripsi. Universitas Pasundan, Bandung.
- Buku Profil Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Padjonga Daeng Ngalle Tahun 2018.
- Eko, Suparno Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Cetakan ke-2. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, et all. (2000). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Alih bahasa : Djarkasih.* Jakarta : Erlangga.
- Hidayat, Inayatul. (2017). *Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Runag Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.* Skripsi. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Is Mayarani, Elviera. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember.* Prossiding SNAPER-EBIS Hal. 158-168.
- Juliati. (2015). *Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Pertamina Pengkalan Brandan.* Jurnal Kesehatan Surya Nusantara, Vol. 2 No.5.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Cetakan ke-2. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nur Aswad, Hajar. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wisata UIT Makassar.* Jurnal Mirai Management, Vol. No. 2.
- Octavia, Evita Sitinjak & Aditya Wardhana. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.* Jurnal e-Procedding Of Management Vol. 3 No. 1.
- Rohani, Sri Mony. (2017). *Analisis Pengaruh Jenjang Karir dan Karakteristik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat RSUD Tulehu Ambon.* Thesis. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Rulianti, Eka Putri. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma- Cuma Dompot Duafa (LKC DD).* Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sanjaya, Hendi et all. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.* Thesis. STIE Amkop, Makassar.
- Setyadi, M Alvian. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo).* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 63 No. 1.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sopiyuddin, M. Dahlan. (2013). *Statistik untuk kedpkteran dan Kesehatan, Edisi 5 Cetakan ke-3.* Jakarta : FKUI.
- Sugiyono. (2016). *Statistik Untuk Penelitian,* Cetakan ke-27. Bandung : Alfabeta.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 *Tentang Kesehatan.*
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 *Tentang Rumah Sakit.*

LAMPIRAN

Tabel 2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle

Motivasi	Kinerja Perawat				Total		P
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	110	97,3	3	2,7	113	100	0,000
Kurang	7	53,8	6	46,2	13	100	
Total	117	92,9	9	7,1	126	100	

Sumber : Data Primer

Tabel 3. Analisis Pengaruh Pendidikan dalam Pengembangan Karir terhadap Kinerja di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle

Pendidikan	Kinerja Perawat				Total		P
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	110	94,8	6	5,2	116	100	0,024
Kurang	7	70	3	30	10	100	
Total	117	92,9	9	7,1	126	100	

Sumber : Data Primer

Tabel 4. Analisis Pengaruh Pelatihan dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle

Pelatihan	Kinerja Perawat				Total		P
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	107	94,7	6	5,3	113	100	0,051
Kurang	10	76,9	3	23,1	13	100	
Total	117	92,9	9	7,1	126	100	

Sumber : Data Primer

Tabel 5. Pengaruh Pengalamana Kerja dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle

Pengalaman Kerja	Kinerja Perawat				Total		P
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	112	97,4	3	2,6	115	100	0,000
Kurang	5	45,5	6	54,5	11	100	
Total	117	92,9	9	7,1	126	100	

Sumber : Data Primer