

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Yarsi di Kota Pontianak

Yulida^{1*}, Marhamah², Edy Suchmawan Saputra³

^{1,2} Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

*E-mail: yulida1278@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 15-09-2026

Revision: 03-10-2026

Published: 05-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.790

ABSTRAK

Tuntutan masyarakat saat ini semakin tinggi terhadap mutu pelayanan kesehatan, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tenaga keperawatan memegang peranan krusial sebagai garda terdepan rumah sakit. Kinerja perawat yang optimal sangat menentukan citra dan kualitas layanan suatu rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Yarsi Kota Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan total sampel sebanyak 103 orang perawat. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS 27. Hasil analisis ini menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Namun, variabel pengembangan karier ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja perawat. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja perawat ketika ketiga variabel independent digabungkan. Manajemen rumah sakit disarankan mengevaluasi sistem jenjang karier klinis agar lebih transparan bagi seluruh perawat.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karier, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

Today's public demands for high-quality healthcare services are increasing, and human resources—particularly nursing staff—play a crucial role as the frontline of hospitals. Optimal nurse performance is critical to a hospital's reputation and the quality of its services. This study aims to analyze the influence of training, career development, and work motivation on nurse performance at Yarsi Hospital in Pontianak. The research method used was a quantitative approach with a total sample of 103 nurses. Primary data were collected through a questionnaire, and multiple linear regression analysis was performed using SPSS 27 software. The results of this analysis indicate that the training variable has a positive and significant effect on nurses' performance. The job motivation variable was also found to have a positive and significant effect on nurses' performance. However, the career development variable was found to have no statistically significant effect on nurses' performance. Meanwhile, the F-test results showed a statistically significant effect on nurses'

Acknowledgment

Website: <http://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA>

Copyright ©2026, JIBEMA

performance when the three independent variables were combined. Hospital management is advised to evaluate the clinical career ladder system to make it more transparent for all nurses..

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Training, Career Development, Multiple Linear Regression*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi padat karya yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar serta keahlian multidisiplin untuk memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat (Zainuddin, 2011). Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap mutu pelayanan kesehatan, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tenaga keperawatan memegang peranan krusial sebagai garda terdepan rumah sakit. Kinerja perawat yang optimal sangat menentukan citra dan kualitas layanan suatu rumah sakit.

Namun, berdasarkan evaluasi internal di Rumah Sakit Umum (RSU) YARSI Kota Pontianak, masih ditemukan adanya fluktuasi dan permasalahan pada kinerja perawat. Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menunjukkan adanya penurunan persentase perawat yang masuk dalam kategori "Sangat Baik" dari 15% pada tahun 2023 menjadi 11% pada tahun 2025, sementara kategori "Cukup" meningkat hingga 21%. Indikator mutu seperti ketepatan waktu pendokumentasian asuhan keperawatan dan kecepatan respons (*responsiveness*) terhadap keluhan pasien belum sepenuhnya mencapai target optimal.

Penurunan kinerja ini diduga berkaitan erat dengan beberapa faktor utama, yaitu: (1) belum meratanya pelaksanaan program pelatihan klinis akibat keterbatasan kuota dan anggaran; (2) ketidakjelasan transparansi dalam sistem pengembangan karier klinis (jenjang karier perawat); serta (3) fluktuasi motivasi kerja yang dirasakan oleh para perawat. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit YARSI di Kota Pontianak, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian verifikatif dan jenis *explanatory research* (Sugiyono, 2023). Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum (RSU) YARSI Kota Pontianak. Populasi dan Sampel: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap dan kontrak di RSU YARSI Pontianak yang berjumlah 139 orang. Penentuan jumlah sampel

dihitung menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 103 responden. Sumber Data: Data primer dikumpulkan langsung melalui penyebaran kuesioner (menggunakan Skala Likert 1–5) kepada 103 perawat. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal rumah sakit, profil instansi, serta literatur pendukung. Teknik Analisis Data: Analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan bantuan program SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,083 + 0,670X_1 - 0,023X_2 + 0,389X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta (3,083): Jika variabel pelatihan (X_1), pengembangan karier (X_2), dan motivasi kerja (X_3) bernilai konstan atau 0, maka nilai kinerja perawat (Y) adalah sebesar 3,083.
2. Koefisien Pelatihan ($X_1 = 0,670$): Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,670, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien Pengembangan Karier ($X_2 = -0,023$): Menunjukkan hubungan negatif tipis yang mengindikasikan bahwa persepsi perawat terhadap kejelasan jalur karier saat ini belum berdampak linear langsung terhadap peningkatan kinerja jika tidak diiringi transparansi.
4. Koefisien Motivasi Kerja ($X_3 = 0,389$): Setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,389.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y): Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi pelatihan berada di bawah 0,05 dan $t_{hitung} > 1,984$. Hal ini berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Pelatihan terbukti meningkatkan keterampilan klinis dan pemahaman SOP perawat (Sari, 2023; Sandika Saputra, 2025).
2. Pengaruh Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kinerja (Y): Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja perawat di RSUD YARSI Pontianak. Hal ini dikarenakan sistem jenjang karier klinis (PK) dirasakan oleh sebagian perawat masih memerlukan perbaikan transparansi dan sosialisasi yang lebih merata.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y): Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > 1,984$. Hal ini berarti Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat memicu perawat untuk bekerja lebih optimal dalam melayani pasien (Robbins & Judge, 2015).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 62,547 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ($F_{tabel} = 2,70$). Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit YARSI di Kota Pontianak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,655 atau 65,5%. Angka ini mengindikasikan bahwa 65,5% variasi naik turunnya kinerja perawat di RSUD YARSI Pontianak dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 34,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini (seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja).

SIMPULAN

Secara parsial, variabel pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit YARSI Kota Pontianak. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja perawat. Secara parsial, variabel pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, yang mengindikasikan perlunya pembenahan sistem penjenjangan karier yang lebih transparan di lingkungan rumah sakit. Secara parsial, variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Tingginya motivasi kerja mendorong perawat untuk memberikan mutu asuhan keperawatan yang lebih baik. Secara simultan, pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD YARSI Kota Pontianak dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Andoko, N. S. A., Siahaan, M., & Anas, H. (2025). Pengaruh motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Hong Tang Asia. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1). <https://manggalajournal.org/index.php/sinergi/article/view/287>
- Aril Ahri, R., & Hardi, I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Perawat. Retrieved

<http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>

- Dalami, E. (2010). Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa. Jakarta: Trans Info Media. (Untuk landasan aspek kemandirian & kolaborasi perawat).
- Dewi, N. I. (2024). Pengaruh pengembangan karier, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja perawat (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Dharma Andalas, Padang. <http://repo.unidha.ac.id/>
- Edison, Emron, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, Alfabeta, Bandung
- Elpariani, E., & Handayani, S. (2025). Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo melalui motivasi sebagai variabel intervening. Jurnal Kesehatan Islam, 4(1) JKIS. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.71>
- Gomes, F. C. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). Career Management for Life (5th ed.).
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Ed. 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara, 2001
- Juliana (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Klinis dan Kinerja Perawat [Repository Unpas](#)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). Human Resource Management
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Noe, R. A. (2020). Employee Training and Development (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pakpahan, & Syahreza. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Haji Medan. Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 12(2).
- Profil Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak : 2025
- Rahayu, D. P., Afriyani, F., & Veronica, M. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan kareir terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Jurnal Otonomi
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat. Robbins,

Website: <http://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA>

Copyright ©2026, JIBEMA

- S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Sandika Saputra (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Bunda Palembang. Repositori USS.
- Sari, N. F. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pendidikan terhadap kinerja perawat di RSUD Selasih (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Repository UIN Suska.
- Sari, *et al.* (2026). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dan Produktivitas Kerja Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, <https://journal.ppmi.web.id/index.php/jmie/article/view/3232>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Stoner, James. Wankel, Charles. *Perencanaan & pengambilan keputusan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. 1). Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Universitas Pendidikan Indonesia. (2025). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja perawat: Pendekatan scoping review* (Tesis tidak diterbitkan) UPI Repository.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuni, W., Ahri, R. A., & Hardi, I. (2026). Pengaruh motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 8(1), 603–614 JPPP. <https://doi.org/10.37287/jppp.v8i1.1864>