

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PERAWAT RANAP (RAWAT INAP) PADA RUMAH SAKIT
PERMATA HATI MUARA BUNGO**

Dewi Mutmaidah¹, Ira Widyaastuti², Ha esdhona³,
Fakultas Administrasi Institut Administrasi Dan
Kesehatan Setih Setio Muara Bungo
Dewimutmaidah2017@gmail.com,
haesdhona@gmail.com

ABSTRACT

The potential of human resources is essentially one of the capital and plays the most important role in achieving company goals. The existence of career development aspects needed by those who are supported by the competencies possessed by employees have an important role in efforts to improve performance and provide health workers such as nurses at Permata Hati Muara Bungo Hospital. The purpose of this study was to determine the effect of career development and competence on the performance of nurses in Permata Hati Muara Bungo Hospital. This riset uses quantitative analysis methods. The population in this riset was Permata Hati Hospital inpatient staff, with a sample of 60 respondents. Data collection techniques used are questionnaires, literature study. The data analysis technique used descriptive statistics, instrument testing, classical assumption test, and hypothesis testing using multiple linear regression analysis, T test, F test and determinant test (r^2). The results of this riset indicate that together there is positive influence of career development and competence variables on the performance of nurses at Permata Hati Muara Bungo Hospital. The results of the determinant test obtained an R Square value of 0,568 or 56,8%.

Keyword : Career Development, Competence, Nurse Performance

ABSTRAK

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya aspek pengembangan karir dibutuhkan oleh yang ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan memberikan oleh petugas Kesehatan seperti perawat di Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo. Penelitian menggunakan metode analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini petugas rawat inap Rumah Sakit Permata Hati, dengan sampel berjumlah 60 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah statistic deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, iju T, uji F dan Uji Determinan (r^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama sama ada pengaruh positif variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo. Hasil uji determinan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,568 atau 56,8%.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan di perusahaan yang menjadi peran utama yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah tolak ukur untuk pencapaian keberhasilan dalam organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena itu banyak yang harus dipersiapkan untuk mendukung terwujudnya proses-proses sumber daya manusia yang berkualitas. Jika sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik maka kegiatan di perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Keberhasilan pada perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia untuk mencapai pertumbuhan dan juga perkembangan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan maka perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan untuk mendorong kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang baik maka dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan juga mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan.

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan sehingga diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen yang baik harus dapat menciptakan suatu kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, namun pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena itu banyak yang harus dipersiapkan untuk mendukung terwujudnya proses-proses sumber daya manusia yang berkualitas. Jika sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik maka kegiatan di perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Seiring dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya, aspek pengembangan karir dibutuhkan oleh dalam artian pengembangan karir yang ditunjang dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Kemajuan karir membantu perusahaan dan karyawan dalam rangka mencapai tujuan mereka.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Rivai, 2016).

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jenjang organisasi perusahaan. Menjadi titik awal pengembangan karir dimulai melalui diri karyawan. Setiap orang sangat bertanggung jawab untuk mencapai kemajuan karirnya. Pengembangan karir dilakukan untuk menginginkan adanya perubahan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pengembangan karir mempunyai tanggung jawab antara karyawan dan juga manajemen perusahaan. Karyawan yang menginginkan karirnya dapat berkembang harus bekerja secara maksimal untuk dapat memberikan kinerja yang baik sesuai harapan perusahaan.

Selain pengembangan karir, kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Berbagai upaya dilakukan guna peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan

teknologi. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang unik, karena di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang beragam. Secara garis besar ada empat jenis bidang pelayanan yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu rumah sakit. Bidang pelayanan medis yang terdiri dari pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Bidang keperawatan yang menaungi tugas dan fungsi perawat.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang penting dalam mencapai tujuan organisasi sehingga untuk meningkatkan kinerja perawat memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit, maka pihak rumah sakit merencanakan program pengembangan karir dan kompetensi perawat (Madhyastha, 2014). Perawat berperan sebagai ujung tombak tenaga kesehatan yang kontak langsung dan konsisten dengan pasien. Pelayanan keperawatan merupakan ujung tombak bagi pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit. Pasien memiliki harapan yang tinggi terhadap perawat. Apabila ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh pasien yang dikarenakan oleh kinerja perawat, akan sangat berpengaruh terhadap citra rumah sakit tersebut.

Kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu (Suriana, 2014).

Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo merupakan rumah sakit swasta yang didirikan oleh Dokter spesialis kandungan Dr. Husnul Abid, Sp.Og dengan Izin

Operasional untuk rumah sakit umum dengan Nomor Izin 503/002/DPM&PTSP/2018 dan telah terakreditasi dengan Nomor Akreditasi KARS-SERT/375II/2019, yang sebelumnya memberikan layanan kesehatan berupa Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Hati Muara Bungo.

Rumah Sakit Permata Hati yang sebelumnya hanya memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak khususnya untuk proses persalinan, namun saat ini sudah berkembang menjadi Rumah Sakit Umum yang mampu memberikan layanan kesehatan bagi setiap pasiennya yang membutuhkan pelayanan kesehatan, termasuk memberikan pelayanan kesehatan rawat inap yang dibantu oleh petugas rawat inap atau biasa disebut Ranap. Namun semakin berkembangnya menyebabkan seluruh karyawannya, dalam hal ini karyawan yang bertugas di bagian perawat rawat inap (Ranap) dituntut untuk berkompeten dibidangnya, yang didukung dengan keahlian yang dimilikinya, di sisi lain karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya di dalam perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan berkaitan dengan kinerja perawat inap di Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo terdapat permasalahan seperti masih adanya perawat yang absen atau tidak hadir tanpa ada keterangan, sehingga mengakibatkan sulitnya pergantian *shift* ketika jumlah pasien banyak, selanjutnya faktor kelelahan yang dialami oleh perawat rawat inap di rumah sakit yang membuat kurang mampu memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien dengan baik, hal tersebut juga bisa berakibat pada pengembangan karir perawat itu sendiri, karena dari pihak rumah sakit belum bisa memberikan peningkatan atau pengembangan karir bagi perawat yang dianggap kurang baik kinerjanya.

Selanjutnya adanya keluhan perawat bahwa terdapat keterlambatan dalam pemberian gaji, juga bisa mengakibatkan kinerja perawat menjadi rendah, selain itu berkaitan dengan kompetensi perawat, masih minimnya kegiatan promosi bagi petugas rawat inap juga belum dilaksanakan oleh pihak rumah sakit hal tersebut terjadi diduga disebabkan masih kurangnya pengetahuan atau kemampuan, hal tersebut bisa saja terjadi, karena perawat rawat inap malas membaca referensi atau jurnal yang berkaitan dengan kebutuhan kinerja perawat dalam bekerja di Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo, oleh karena itu adanya indikasi pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan perlu untuk diketahui.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian lebih lanjut, yang diwujudkan dalam bentuk Skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Ranap (Rawat Inap) pada Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif dan diolah dengan aplikasi statistik. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independen* (yang dipengaruhi) dan *dependen* (dipengaruhi). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dilaksanakan pada Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rawat Inap (Y) pada Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo sebanyak 60 (enam puluh) orang Perawat. Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi yang berjumlah 60 (enam puluh) orang perawat dijadikan sampel seluruhnya.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan study Pustaka.

SUMBER DATA

Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data merupakan upaya mengolah data sehingga menjadi informasi, dan karakteristik atau sifat-sifat data tersebut lebih mudah untuk dipahami dan berguna untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian (Abdurahman, 2011). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk memperlihatkan dan menguraikan objek penelitian dengan tujuan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena objek yang diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. (Ghozali, 2013) Metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner yaitu *product moment correlation*.

$$r_{hitung} = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

n = Jumlah responden $\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan

$\sum X^2$ = Kuadrat jumlah skor X

$\sum Y^2$ = Kuadrat jumlah skor Y

Pengujian ini dilakukan dengan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria validitas yaitu:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan kuesioner tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menguji seberapa konsisten suatu instrumen pengukuran mengukur apapun konsep yang diukur, dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sugiyono, 2017).

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Program statistik SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan melihat uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Pengukuran reliabilitas dapat menggunakan indeks numerik yang disebut koefisien diukur menggunakan bantuan SPSS melalui uji statistik. *cronbach alpha* (α). (Ghozali, 2013). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Untuk mengetahui nilai r_{tabel} bisa dilihat dari nilai derajat kebebasan (db) dan taraf signifikansi yaitu 5% atau 0,05. Nilai db dapat diketahui dengan rumus:

$$db = n - 1$$

dimana :

n = Jumlah sampel

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai r_{11} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Adapun Kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha < 0,60$ maka instrument yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Selanjutnya kriteria reliabilitas data dapat juga dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel
Kriteria Suatu Reliabilitas Data

No	Data Interval Koefisien Reliabilitas	Penafsiran
1	0,80 – 1,000	Sangat reliabel
2	0,60 – 0,799	Reliabel
3	0,40 – 0,499	Cukup reliabel
4	0,20 – 0,399	Kurang reliabel
5	0,00 – 0,199	Tidak reliabel

Sumber: Arikunto 2014.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program statistik, dengan melihat *output* yang menjelaskan hasil

tentang hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov*, Histogram, dan Normal P-P lot. Adapun kriteria uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$, kurva berbentuk lonceng dan titik-titik mengikuti garis diagonal maka data distribusi normal (Ghozali, 2013)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. (Ghozali, 2013)

Uji multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 . Atau bisa diartikan bahwa syarat pengambilan keputusannya yaitu:

1. Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

Uji Linieritas

Uji dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

REGRESI LINIER BERGANDA

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, teknis analisis berganda digunakan untuk mengukur pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Perawat a = Bilangan konstanta

β_1, β_2 = Koefisien arah garis regresi

X_1 = Variabel Pengembangan Karir

X_2 = Variabel Kompetensi

e = Tingkat kesalahan (*error*)

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi yaitu uji signifikan parsial (uji t), uji regresi simultan (uji F).

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Koefisien Determinasi (*goodness of fit*) yang dinotasikan dengan (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini yaitu untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. (Ghozali, 2013) Cara menghitung rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien *Product Moment*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini dari hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan variabel pengembangan karir memiliki nilai standar koefisien beta sebesar 0,629 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji hipotesis variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan selanjutnya menunjukkan variabel kompetensi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,736 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo.

3) Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi secara Simultan terhadap kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji F mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo. Dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,036 > 3,16$). Kesimpulannya kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan oleh pengembangan karir karyawan, dimana pengembangan karir

diharapkan oleh setiap pekerja, semakin baik pengembangan karir di perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh para pekerja maka menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga untuk Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo.
3. Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Hati Muara Bungo. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh dari nilai *R square sebesar 0,578* atau 57.8%. Dapat disimpulkan variabel pengembangan karir (X1) dan variabel kompetensi (X2) secara simultan dapat menjelaskan variabel terikat kinerja perawat (Y) *sebesar 57.8%* dan sisanya sebesar 42.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini seperti pelayanan, sarana dan prasarana.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu Seharusnya pimpinan turun langsung untuk menanamkan visi dan misi perusahaan pada anggota tim agar setiap karyawan yang bekerja melakukan tanggung jawab mereka dengan memiliki tujuan dan arahan perusahaan agar memberikan layanan kesehatan yang baik. Seharusnya pihak rumah sakit memberikan ruang atau kesempatan pada seluruh divisi layanan kesehatan untuk meningkatkan kompetensinya guna pengembangan pengembangan karir dengan melakukan pelatihan-pelatihan dan arahan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan layanan kesehatan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, S. A. (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Diana Azwina, F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, Volume 1 Nomor 3.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glady Endayany Salawangi, F. K. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Keedage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal Kesmas* , Vol 2 No 5.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- _____, (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Madhyastha, N. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Al Islam Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran .
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayasari, I. G. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Vol 2 No 2 Universitas Pendidikan Ganesa, Singaraja* , ISSN: 2476-8782.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahayu, M. I. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Seminar Of Social Sciences Engenering & Humaniora* , ISSN 2775-4049.
- Rivai, E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.