The Strategic Role of Training and Career Development in Improving Nurses' Work Motivation: A Study at Hasan Sadikin Hospital Bandung

Peran Strategis Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat: Studi pada RS Hasan Sadikin Bandung

Dikdik Ridwanullah¹, Asep Dahyadi², Pipit Ernawati³, Witri Mulyatin⁴, Nita Kanya⁵

Universitas Langlang Buana^{1,2,3,4,5}

asepdahyadi@gmail.com¹, dikdikridwanuloh548@gmail.com², agustirapipit@gmail.com³,
Witrimulyatin27@gmail.com⁴, nitakanya@unla.ac.id⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

Job training and career development are important factors in increasing nurses' work motivation, which ultimately contributes to the quality of health services in hospitals. This study aims to analyze the effect of job training and career development on nurses' work motivation at Hasan Sadikin Hospital Bandung. The research method used was quantitative with a survey approach, using a questionnaire as the main instrument for data collection. The research sample consisted of 286 nurses selected through certain sampling techniques. The results of regression analysis showed that both job training and career development had a positive effect on nurses' work motivation, with the effect of career development being stronger than job training. The majority of respondents stated that the training provided was appropriate to their job needs and helpful in improving skills and career paths. The hospital has also provided fair opportunities for all employees in career development, which has an impact on increasing work motivation. The conclusion of this study is that job training and career development programs have a significant role in increasing nurses' work motivation. Therefore, hospitals are advised to continue to update and optimize training programs and career development to better suit the needs of nursing staff.

Keywords: Job Training, Career Development, Work Motivation

ABSTRAK

Pelatihan kerja dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 286 perawat yang dipilih melalui teknik sampling tertentu. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik pelatihan kerja maupun pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat, dengan pengaruh pengembangan karir lebih kuat dibandingkan pelatihan kerja. Mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka dan membantu dalam meningkatkan keterampilan serta jenjang karir. Rumah sakit juga telah memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh karyawan dalam pengembangan karir, yang berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa program pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk terus memperbarui dan mengoptimalkan program pelatihan serta pengembangan karir agar lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga keperawatan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Menurut Rulianti dan Nurlilah (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari

manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Era globalisasi yang semakin berkembang menuntut peningkatan mutu di segala sektor, tidak terkecuali dalam sektor pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu. Peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran berbagai disiplin tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit termasuk perawat, karena sebagian besar pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan.

Kinerja tenaga keperawatan, merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Dalam upaya mencapai kualitas pelayanan yang optimal, faktor motivasi kerja perawat memainkan peran yang sangat signifikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan kerja dan pengembangan karir (Johan, 2024). Pada dasarnya sumber daya manusia disuatu perusahaan membutuhkan pengembangan karir sebagai bukti pengakuan perusahaan atas eksistensinya selama bekerja. Sementara dari sisi perusahaan program pengembangan karir menjadi indikator penting dalam upaya perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusianya sesuai kebutuhan.

Dampak positif lainnya bagi perusahaan yang konsisten menerapkan kesempatan peningkatan pengembangan karir adalah mendorong hasrat para karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja, perfoma kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan serta memberikan citra publik positif terhadap keberadaan perusahaan (Rahmayanti & Johan, 2024). Sejalan dengan situasi di atas dalam penelitian Fuad (2020), Raymond mendefinisikan bahwasannya pengembangan karir sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan dan tuntutan klien serta pelanggan. Senada dengan pendapat diatas, Kaswan (2012), menjabarkan makna lain dari pengembangan karir yang tercermin dalam ide peningkatan kerja antara lain: memperoleh penghasilan yang lebih besar, memiliki tanggung jawab lebih besar, dan mendapatkan status, prestis, serta kekuasaan yang lebih besar (Cahyono et al, 2024). Kemudian dari sisi perusahaan menurut Kasegar (2013), pengembangan karier adalah suatu rancangan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan.

Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung, sebagai salah satu rumah sakit besar di Indonesia, memiliki tantangan dan peluang untuk meningkatkan motivasi kerja perawat melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan karir. Meskipun rumah sakit ini sudah memiliki berbagai program pelatihan dan jalur pengembangan karir, efektivitas program-program tersebut terhadap peningkatan motivasi kerja perawat masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang sejauh mana program pelatihan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, serta untuk memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kajian Teori

Pelatihan Kerja Karyawan

Pelatihan yaitu proses mendidik dan memperlengkapi karyawan dengan menambahkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku untuk melakukan pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, efisien dan lebih rasional. Suatu perusahaan harus memberikan pelatihan

kepada karyawannya. Perusahaan mempersiapkan karyawan untuk melakukan tugas dan pengembangan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti,2018). Rivai (2015, p.165), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Gilang (2019), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Dalam penelitian Darmawan (2017), Rivai menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan dan pengembangan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jusmaliani (2011), yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan dan atau pengembangan karir. Menurut Gary Dessler (2017) menjelaskan bahwa pelatihan kerja memiliki beberapa dimensi yang perlu diperhatikan. Pertama, pengembangan keterampilan (Skill Development): Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan agar lebih efisien dalam melaksanakan tugasnya. Kedua, Peningkatan pengetahuan (Knowledge Enhancement): Pelatihan juga fokus pada penambahan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Ketiga, perubahan sikap (Attitude Change): Selain keterampilan dan pengetahuan, pelatihan juga bisa merubah sikap karyawan untuk lebih positif dalam menjalankan pekerjaan.

Pengembangan Karir Karyawan

Pengembangan karir karyawan merupakan pendekatan formal yang sistematis bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan tersedianya orang-orang dalam organisasi dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai (Manoppo 2015). Kemudian masih menurut manoppo unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia pekerjaan adalah pembentuk karakteristik pegawai. Hal ini dikarenakan pembentuk karakteristik terbentuk dari pengalaman hidup yang menjadi pelopor segalanya. Fuad (2020), Raymond mendefinisikan bahwasannya pengembangan karir sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan dan tuntutan klien serta pelanggan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan berkesinambungan yang bertujuan memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir sendiri memiliki pengaruh terhadap peningkatan dan perkembangan motivasi bekerja pada karyawan.

Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja menurut penelitian Siregar (2018), merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang dan dapat dikembangkan karena adanya tekanan dari luar yang memiliki imbalan baik moneter dan non moneter yang dapat mempa. engaruhi hasil kinerjanya. Sedangkan motivasi kerja yang bias diberikan manajer pada suatu perusahaan antara lain memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Susilo et al., (2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Kurniawan, (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi juga dapat

dimaknai sebagai suatu keinginan awal yang dapat memberikan dorongan dari dalam diri seseorang demi mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk satu tujuan. Demikian pula menurut Mahardhika, et al., (2012), motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang sehingga terciptanya perasaan dan adanya suatu keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuannya. Motivasi diberikan oleh perusahaan untuk karyawan pada umumnya bertujuan sebagai peningkatan semangat berprestasi pada setiap karyawan. Hal ini juga diungkapkan oleh Hasibuan dalam Balbed (2019), bahwa motivasi merupakan upaya pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang dengan segala daya upaya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi sehingga tercipta kepuasan kerja, dan motivasi sebagai alat terbaik untuk kinerja terbaik. Selanjutnya menurut Chandra & Syardiansah, (2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non- moneter dan dapat memengaruhi kinerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan survey metode penelitian yang mengumpulkan data dari responden dengan mengajukan pertanyaan terstruktur, kemudian menganalisisnya secara statistic. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada pada rumah sakit Hasan Sadikin Bandung. Kemudian sampel dipilih dengan menggunakan rumus slovin sebganya 286 responden. Seluruh item kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala liker 1 sd 5 dimana 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= ragu-ragu, 4= setuju, 5= sangat setuju. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, yang diawali dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Uji t dan F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini di laksanakan di Rumah Sakit Hasan Sadikin Kota Bandung dengan jumlah responden sebanyak 286 perawat. Pengolahan data menggunakan bantuan komputerisasi dan disajikan berdasarkan analisis univariat dan bivariat. Penelitian menggambarkan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja dengan menggunakan analisa univariat meliputi distribusi frekuensi dan analisa bivariat dengan menggunakan uji Regresi Non-Parametrik (Regresi Rank). Hasil penelitian disajikan berupa tabel-tabel dan di interpretasikan kedalam bentuk narasi.

Analisa Univariat

Berikut hasil analisa data univariat yang meliputi distribusi frekuensi.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n:286)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	163	40,3%
Perempuan	172	59,7%
Total	340	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa lebih dari setengah dari total responden, atau sebanyak 172 orang (60,1%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Item Pernyataan Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		N%	N%	N%	N%	N%

1	Pelatihan yang ada dan telah diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan.	12 (4,2%)	218 (76,2%)	12 (19,6%)	0	0
2	Peserta Pelatihan memiliki latarbelakang yang sama	0	170 (40,6%)	116 (40,6%)	0	0
3	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi yang di sampaikan	0	286 (100%)	0	0	0
4	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	0	174 (60,8%)	112 (39,2%)	0	0
5	Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin di capai	0	167 (58,4%)	119 (41,6%)	0	0
6	Platihan mampu menumbuhkan semangat belajar	0	286 (100%)	0	0	0
7	Pelatih sudah berpengalaman dalam memberikan platihan	0	224 (78,3%)	62 (21,7%)	0	0
8	Dilakukan evaluasi setelah pelatihan di laksanakan	0	285 (99,7%)	1 (0,3%)	0	0

Berdasarkan Tabel diatas di dapatkan data, hamper semua reponden menyatakan bahwa pelatihan yang ada dan telah diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan (76,2%), Peserta Pelatihan memiliki latarbelakang yang sama(40,6%), Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi yang di sampaikan (100%), Pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai 60,8%), Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin di capai (58,4%), Platihan mampu menumbuhkan semangat belajar (100%), Pelatih sudah berpengalaman dalam memberikan platihan (21,7%), Dilakukan evaluasi setelah pelatihan di laksanakan (99,7%)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden item pernyataan Pengembangan Karir

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		N%	N%	N%	N%	N%
1	Rumah Sakit memberikan secara adil kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk perencanaan karir	0	187 (65,4%)	89 (3,1%)	10 (3,5%)	0
2	Rumah sakit memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan	0	187 (65,4%)	87 (30,4%)	12 (4,2%)	0
3	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan	0	188 (65,7%)	89 (31,3%)	9 (3,1%)	0
4	Pelatihan yang diikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir dan di dukung oleh departemen SDM	0	188 (65,7%)	87 (30,4%)	11 (3,8%)	0
5	Tingkat kemampuan pegawai dapat di ukur dari berapa lamanya karyawan tersebut sudah bekerja	0	55 (19,2%)	152 (53,1%)	79 (27,1%)	0
6	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya	0	137 (47,9%)	138 (48,3%)	11 (3,8%)	0
7	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan	0	114 (39,9%)	147 (57,4)	25 (8,7%)	0

Berdasarkan Tabel diatas di dapatkan data bahwa Rumah Sakit memberikan secara adil kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk perencanaan karir (65,4%), Rumah sakit memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan (65,7%), Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan (65,7%), Pelatihan yang diikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir dan di dukung oleh departemen SDM (65,7%), Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya (47,9%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Item Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		N%	N%	N%	N%	N%
1	Melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja	0	286 (100%)	0	0	0
2	Dibutuhkan ketelitian dalam pekerjaan yang di lakukan	0	286 (100%)	0	0	0

3	Bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	286 (100%)	0	0	0
4	Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	286 (100%)	0	0	0
5	Bekerja sesuai dengan kompetensi	0	172 (60,1%)	99 (34,6%)	15 (5,2%)	0
6	Bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik	0	286 (100%)	0	0	0
7	Kerja sama antar karyawan terjalin dengan baik	0	146 (51,0%)	126 (44,1%)	14 (4,9%)	0

Berdasarkan Tabel diatas di dapatkan data bahwa hamper semua karyawan Melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja (100%), Dibutuhkan ketelitian dalam pekerjaan yang di lakukan (100%), Bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 100%, Bekerja sesuai dengan kompetensi (60,1%), Bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik (100%), Kerja sama antar karyawan terjalin dengan baik (51,0%)

Analisa Bivariat

Bagian ini menjelaskan mengenai keeratan pengaruh antara variable pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat di rumah sakit Hasan Sadikin Bandung dengan menggunakan rumus *Regresi Linear* yang diolah menggunakan perangkat komputer, sebelum menentukan menggunakan *Regresi Linear* , peneliti melakukan uji normalitas data terlebih dahulu menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* karena jumlah responden yang diteliti lebih dari jumlah 50 responden dan didapati hasil Hasil uji kolmogorov-Smirnov di dapatkan hasil untuk data pelatihan kerja dan pengembangan karir dan motivasi kerja 0,001. Jika hasil < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Disini data pelatihan kerja 0,001, pengembangan karir 0,001, dan motivasi kerja 0,001 maka ketiga data berdistribusi tidak normal. Dikarenakan data berdistribusi tidak normal, uji statistik yang digunakan adalah uji non parametrik yaitu *Regresi Linear*. dan didapatkan hasil:

Tabel 5. Analisis Bivariat Tabel pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.062	.040		77.046	.000
	X	.008	.001	.329	5.872	.000

a. Dependent Variable: log_Y

Didapatkan hasil : $t = 5,872p = 0,000$

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan *Regresi Linear*, tabel, 4.7. menunjukan bahwa Sig 0,000 < 0,05 yang menunjukan adanya pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja. Dengan kekuatan hubungan $r = 0,329$ menunjukan korelasi rendah, angka korelasi menunjukan nilai positif artinya hubungan yang terjadi searah, maka jika pelatihan kerja tinggi maka motivasi kerja tinggi.

Tabel 6. Tabel pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.099	.015		213.123	.000
	X2	.008	.001	.628	13.613	.000

a. Dependent Variable: log_Y

Didapatkan hasil : $t = 13,613$ $p = 0,000$

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan *Regresi Linear*, tabel, 4.7. menunjukkan bahwa $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi kerja. Dengan kekuatan pengaruh $r = 0,628$ menunjukkan korelasi kuat, angka korelasi menunjukkan nilai positif artinya hubungan yang terjadi searah, maka jika pengembangan karir tinggi maka motivasi kerja tinggi.

Discussion

Hasil univariat mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung, menunjukkan bahwa lebih dari setengah dari total responden, atau sebanyak 172 orang (60,1%) berjenis kelamin perempuan hamper semua reponden menyatakan bahwa pelatihan yang ada dan telah diberikan sudah sesuai dengan yang mereka butuhkan, peserta pelatihan memiliki latarbelakang pendidikan yang sama, metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan materi yang di sampaikan, pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin di capai, serta pelatihan mampu menumbuhkan semangat belajar, pelatih yang memberikan pelatihan sudah berpengalaman dalam memberikan platihan dan selalu dilakukan evaluasi setelah pelatihan di lakasanakan.

Rumah Sakit juga memberikan secara adil kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk perencanaan karir, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan, membuka peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan, sehingga pelatihan yang diikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir dan di dukung oleh departemen sdm, dan atasan membantu dalam pengembangan karir karyawan. Berdasarkan data kinerja karyawan di dapatkan data bahwa semua karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja, dibutuhkan ketelitian dalam pekerjaan yang di lakuk, Bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bekerja sesuai dengan kompetensinya, bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik (100%), dan kerja sama antar karyawan terjalin dengan baik (51,0%).

Hasil dari uji normalitas data menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov karena jumlah responden yang diteliti lebih dari jumlah 50 responden dan didapati hasil Hasil uji kolmogorov-Smirnov di dapatkan hasil untuk data pelatihan kerja dan pengembangan karir dan motivasi kerja 0,001. Jika hasil $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Disini data pelatihan kerja 0,001, pengembangan karir 0,001, dan motivasi kerja 0,001 maka ketiga data berdistribusi tidak normal. Dikarenakan data berdistribusi tidak normal, uji statistik yang digunakan adalah uji non parametrik yaitu Regresi Linear.

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan Regresi Linear, tabel, 4.7. menunjukkan bahwa $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja. Dengan kekuatan hubungan $r = 0,329$ menunjukkan korelasi rendah, angka korelasi menunjukkan nilai positif artinya hubungan yang terjadi searah, maka jika pelatihan kerja tinggi maka motivasi kerja tinggi. Berdasarkan hasil analisa data menggunakan Regresi Linear, tabel, 4.7. menunjukkan bahwa $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi kerja. Dengan kekuatan pengaruh $r = 0,628$ menunjukkan korelasi kuat, angka korelasi menunjukkan nilai positif artinya hubungan yang terjadi searah, maka jika pengembangan karir tinggi maka motivasi kerja tinggi. Maka dapat di simpulkan pelatihan kerja dan pengembangan karir sangat berpengaruh dengan motivasi kerja dengan korelasi

pengaruh sedang, yang artinya jika pelatihan kerja dan pengembangan karir dilakukan maka motivasi untuk bekerja akan semakin meningkat.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, hampir seluruh responden setuju bahwa pelatihan kerja sangat dibutuhkan untuk peningkatan skill yang nantinya berpengaruh terhadap pengembangan karir. Kedua, seluruh responden mengatakan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan pekerjaan. Terdapat pengaruh $p < 0,00 < 0,01$ yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat rumah sakit Hasan Sadikin Bandung. Dengan kekuatan hubungan menunjukkan korelasi sedang, angka korelasi menunjukkan nilai positif artinya hubungan yang terjadi searah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan di peroleh hasil kesimpulan, maka peneliti merumuskan saran untuk. Mengikuti pelatihan yang telah disediakan untuk bias menambah skill untuk membantu dalam pengembangan karir. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan di peroleh hasil kesimpulan, maka peneliti merumuskan saran untuk rumah sakit untuk memperbarui program pelatihan dan pengembangan karir agar lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga perawat serta meningkatkan motivasi kerja mereka. Kemudian, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menambah faktor –faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Annisyaroh, S. (2022). Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Qur'an Hadits. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 111–124. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.1842>
- Armstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Asmayanti, Syam, A., Jufri, M., Dewantara, H., Yuliani, Sudarmi., & Nurhikmah, A., R. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 76–82.
- Balbed, Ammar., dan Sintaasih, D. K. (2019), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, 8 (7): 4676-4703
- Cahyono, A. B. F., Kanya, N., & Kadiyono, A. L. (2024). Adaptation of Transcendence at Work Measuring Instruments for Muslim Employees. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 179-186.
- Chandra dan Syardiansah, 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 13, No. 1:191-199.
- Darmawan, Y. Y. (2017), Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3): 1265-1290
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Fairuzzahron, Fikri dan Alini, Gilang.2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero Transmisi Jawa Bagian Tengah". *Jurnal e-Proceesing Of Management*, Vol. 6, No.1.

- Fuad, Rizanatul., dan Waloyo, (2020) , Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan, *Journal Management and Business Applied*, 1 (1), 1-11
- Johan, A. (2024). *Manajemen Strategik: Dari Visualiasi Menjadi Aksi*. Mega Press Nusantara.
- Jusmaliani. M.E, (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta: Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.
- Manoppo, R, (2015), The Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Career Development Of Job Satisfaction In Tvri North Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 3(3):1220 -1231
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Management Analysis Journal*, 1–10.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Nuridin, Ismail dan Sri Hartati.2019. *Metodologi Penelitian Sosial*.Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Rahmayanti, R., & Johan, A. (2024). Does Innovative Work Behavior Matter for Performance? Green Talent Management and Green Servant Leadership in the Healthcare Industry. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 85-100.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. 4(1): 211-220.
- Saryono, & Anggraeni. (2013). *Metodeologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta:Nuha Medika.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Siregar, M., (2018), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan*
- Susilo, M. A. et al. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan, *Wahana Inovasi*, 7(2), 236-246
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Zulkarnain, W. (2022). *Manajemen Layanan Khusus di Sekolah*. Bumi Aksara.