

KONTRIBUSI PELATIHAN, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI PENDAPATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RS TNI AD PALANGKA RAYA

Rahman Ardiansyah^{1*}, Rohendi², Mira Veranita³

Program Pascasarjana, Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya^{1,2,3}

*Corresponding Author : rahmanardiansyah123@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat penting dan menjadi tumpuan bagi keberlangsungan Rumah Sakit. Perawat merupakan SDM terbanyak di dalamnya yang perlu dikelola dengan baik. Salah satu ukuran keberhasilan pelayanan keperawatan adalah seberapa besar produktivitas kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain adalah pelatihan, pengembangan karir dan pendapatan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel tersebut terhadap produktivitas kerja perawat PNS dan Non-PNS di RS TNI AD Palangkaraya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang dengan teknik penarikan sampel total sampling. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan (Sig.) $0.007 < 0.05$ terhadap produktivitas, pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan (Sig.) $0.007 < 0.05$ terhadap produktivitas, dan persepsi pendapatan memiliki pengaruh signifikan (Sig.) $0.017 < 0.05$ terhadap produktivitas kerja perawat. Secara simultan kontribusi pelatihan, pengembangan karir, dan persepsi pendapatan terhadap produktivitas kerja perawat di RS TNI AD Palangkaraya adalah 93.5% dengan besarnya perbedaan kontribusi variabel pengembangan karir (35.7%) > pelatihan (31.4%) > persepsi pendapatan (26.4%) dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti. Berdasarkan uji perbedaan dengan *mann whitney* didapatkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja perawat PNS dibandingkan Non-PNS di RS TNI AD Palangkaraya.

Kata kunci : pelatihan, pengembangan karir, perawat, persepsi pendapatan, produktivitas kerja

ABSTRACT

Human Resources have a very important position and become the foundation for the sustainability of the Hospital. Nurses are the most human resources in it that need to be managed properly. One measure of the success of nursing services is how much work productivity nurses have in providing good nursing care to patients and their families. Factors that can affect productivity include training, career development and income. This study aimed to determine the contribution of these variables to the work productivity of civil servant and non-civil servant nurses at the Palangkaraya Army Hospital. This study uses a quantitative approach with cross sectional method. The sample in this study were 30 people with total sampling technique. Based on the results showed that training has a significant influence (Sig.) $0.007 < 0.05$ on productivity, career development has a significant influence (Sig.) $0.007 < 0.05$ on productivity, and perceived income has a significant influence (Sig.) $0.017 < 0.05$ on nurse work productivity. Simultaneously, the contribution of training, career development, and perceived income to the work productivity of nurses in Palangkaraya Army Hospital is 93.5% with the difference in the contribution of career development variables (35.7%) > training (31.4%) > perceived income (26.4%) and the rest is influenced by other factors that are not researched. Based on the mann whitney difference test, it was found that there was no significant difference between the work productivity of civil servant nurses compared to non-civil servant nurses in Palangkaraya Army Hospital.

Keywords : training, career development, nurses, income perception, work productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan khususnya Rumah Sakit. Hal utama yang menjadi perhatian adalah menjaga

produktivitas kerja perawat di rumah sakit. Segala tuntutan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak dengan adanya dinamika lingkungan yang berubah. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Yurasti dkk., 2022).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin melaju pesat. Rumah Sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar bisa terus bersaing menjadi pilihan masyarakat yang paling utama. Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit adalah Sumber Daya Manusia. Perawat sebagai salah satu Sumber daya yang terpenting sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik (Putri dkk., 2014). Perawat adalah salah satu sumber daya manusia terbesar yang berperan penting di rumah sakit dan paling sering melakukan interaksi dengan pasien (Kurniawan dkk., 2023). Dalam melakukan pekerjaannya, perawat akan bekerja selama 24 jam dan terbagi menjadi 3 shift kerja. Perawat yang bekerja di rumah sakit dibedakan menjadi dua golongan, yaitu perawat yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan perawat honorer atau Non-PNS (Amalia dkk., 2022).

Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan barang-barang pemerintah, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin beda pula definisi produktivitasnya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja perawat yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian perawat yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Ridho, 2020). Salah satu ukuran keberhasilan pelayanan keperawatan adalah seberapa besar produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya. Untuk mencapai pertumbuhan produktivitas kerja yang optimal banyak faktor yang dapat mempengaruhi antara lain adalah kualitas dan kemampuan fisik pegawai, sarana pendukung, dan supra sarana, pengembangan karir dan pelatihan (Putri dkk., 2014).

Produktivitas kerja perawat (individu) adalah kondisi bagaimana individu atau perawat melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*Job Performance*) (Ridho, 2020). Kontribusi pelayanan keperawatan sangat penting terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan salah satu cara untuk menilai keberhasilan pada pelayanan keperawatan dilihat dengan seberapa besarkah produktivitas perawat saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien serta keluarganya (Lestari & Sriathi, 2013). Menurut (Stoner, 2020) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada bagian SDM di RS TNI Angkatan Darat Palangkaraya didapatkan data bahwa pada tahun 2021 sampai dengan 2023 hanya sekitar kurang dari 10% pelatihan yang difasilitasi oleh RS kepada perawat Non-PNS baik itu pelatihan secara internal dan khususnya eksternal. Pelatihan keperawatan lebih utama diberikan kepada perawat PNS.

Oleh karena itu, Perawat merasa rendahnya kesempatan berprestasi oleh minimnya pelatihan keperawatan, baik internal maupun eksternal serta beban kerja tinggi dan kurangnya kesempatan berkontribusi yang pada akhirnya menunjukkan rendahnya kinerja mereka. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan (Lestari & Sriathi, 2013). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat adalah pelatihan (Gultom, 2019). Pelatihan merupakan proses pembentuk karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam

pekerjaan dan merupakan salah satu kegiatan pengembangan staf yang bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Keuntungan pelatihan selain untuk pengembangan potensi kerja meningkat, juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin mudah menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja (Kurniawan dkk., 2023).

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Yurasti dkk., 2022). Tidak hanya pelatihan, pengembangan karir juga merupakan faktor yang menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian (Roza dkk., 2022) pengembangan karir memiliki hubungan dengan produktivitas kerja perawat, begitu juga dengan penelitian (Prayitno, 2018) pengembangan karir sejalan dengan produktivitas kerja. Pengembangan karir merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi meraka (Anjaswarni dkk., 2022).

Menurut (Manto, 2021) pengembangan karir merupakan sarana untuk mencapai peluang karir bagi setiap anggota organisasi agar membantu karyawan mendapatkan arah karir yang jelas, menentukan tujuan karir, mengetahui persyaratan posisi yang dituju, dan memotivasi untuk melakukan sesuai kebutuhan. Pengembangan karir sebagai peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, seseorang perlu meningkatkan prestasi kerjanya (Ayu, 2017). Pengembangan karir memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap dukungan organisasi, motivasi, dan komitmen afektif. Secara teoritis menyiratkan bahwa pengembangan karir mungkin tergantung pada sejauh mana organisasi mampu memberikan dukungan dan motivasi organisasi yang dirasakan dalam mempromosikan komitmen dan kinerja perawat sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja perawat (Dalimunthe, 2020).

Pelatihan kerja dan pengembangan karir yang tidak dimanajemen dengan baik terhadap perawat di rumah sakit akan mengakibatkan produktivitas kerja yang menurun karena kurangnya skill dan keahlian pada perawat dan juga dapat menimbulkan tingginya kemangkiran, protes, iri hati seperti dianaktirikan dan tindakan indiscipliner dari perawat, sehingga program yang telah direncanakan tidak dapat terlaksana dengan baik. Keadaan ini nantinya akan berdampak pada rendahnya penilaian dan tingkat kepercayaan pasien beserta keluarganya terhadap rumah sakit karena tidak dapat memberikan pelayanan yang baik dan optimal. Perbaikan mutu pelayanan di rumah sakit dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan, memanajemen pengembangan karir dan memberikan pendapatan gaji yang baik bagi perawat PNS dan Non-PNS agar mutu pelayanan dan produktivitas kerja meningkat (Nurlaili & Santoso, 2024).

Produktivitas kerja perawat di RS TNI AD Palangkaraya masih belum optimal, sebagaimana tercermin dari beberapa permasalahan yang diidentifikasi melalui observasi dan wawancara. Permasalahan tersebut meliputi rendahnya loyalitas dan motivasi kerja, keterbatasan keterampilan teoritis dan praktis pada beberapa perawat, kurangnya disiplin waktu saat pergantian shift, serta sikap kurang ramah dalam pelayanan kepada pasien. Selain itu, terdapat perbedaan signifikan dalam aspek pelatihan, pengembangan karir, dan pendapatan antara perawat PNS dan Non-PNS. Perawat PNS cenderung mendapatkan fasilitas yang lebih baik, seperti pelatihan yang difasilitasi oleh Kementerian Pertahanan, kejelasan jenjang karir, dan pelibatan dalam struktur kepengurusan internal rumah sakit, dibandingkan dengan Non-PNS. Oleh karena itu, penelitian mendalam diperlukan untuk mengevaluasi pengaruh faktor-

faktor tersebut terhadap produktivitas kerja perawat serta kontribusi masing-masing faktor. Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas kerja demi kemajuan rumah sakit (Susanti, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja perawat di RS TNI AD Palangkaraya. Fokus utama penelitian adalah mengevaluasi sejauh mana pelatihan yang diberikan kepada perawat dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja, dengan mempertimbangkan peran jenjang karir yang jelas dan peluang pendidikan lanjutan sebagai faktor pendukung. Tak kalah penting, penelitian ini akan mengkaji kontribusi persepsi perawat terhadap pendapatan gaji yang diterima, baik oleh perawat PNS maupun Non-PNS, dalam upaya memahami hubungan antara persepsi tersebut dengan produktivitas kerja mereka. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat di rumah sakit tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian dilakukan dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan dalam satu titik waktu. Data yang dikumpulkan berbentuk data primer yang diperoleh dari observasi, interview, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada perawat PNS kemhan (militer) dan Non-PNS yang bekerja di RS TNI AD Palangkaraya. Penelitian ini dilakukan di RS TNI AD Palangkaraya. Tempat ini menjadi lokasi penelitian dikarenakan peneliti termasuk di dalamnya dan di RS TNI AD Palangkaraya masih ada perbedaan program pelatihan, pengembangan karir, dan persepsi pendapatan gaji dari perawat PNS (Militer dan Kementerian Pertahanan) dan Non-PNS (honorar), sehingga peneliti ingin melihat produktivitas kerja dari kelompok perawat tersebut. Waktu penelitian dilaksanakan selama 5 bulan dengan rentang waktu pada Juni s.d Oktober 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat PNS Kementerian Pertahanan (Militer) dan Non-PNS (honorar) yang berada di Rumah Sakit TNI AD Palangkaraya yaitu sebanyak 30 perawat, dimana perawat PNS sebanyak 11 orang dan Non-PNS 19 orang dengan total sampel penelitian dengan jumlah 30 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Sampel merupakan semua perawat yang bekerja di RS TNI AD Palangkaraya baik statusnya PNS kemhan (militer) maupun Non-PNS.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, dan dokumentasi. Pada tahap persiapan, peneliti memperoleh izin penelitian dan persetujuan dari responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada responden di luar sampel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan persepsi pendapatan gaji terhadap produktivitas perawat PNS Kementerian Pertahanan (militer) dan Non-PNS (non-militer). Data pendukung dari bagian SDM rumah sakit juga digunakan untuk melengkapi penelitian. Teknik ini memastikan hasil yang valid dan relevan untuk analisis produktivitas kerja perawat.

Teknik analisis data dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu analisis univariat dan analisis multivariat. Analisis univariat digunakan untuk mengevaluasi masing-masing variabel secara mandiri tanpa menghubungkannya dengan variabel lain. Hasilnya disajikan dalam bentuk tabel distribusi rata-rata (mean). Sementara itu, analisis multivariat diterapkan untuk mengkaji hubungan dan pengaruh antara lebih dari dua variabel secara simultan. Metode statistik yang digunakan meliputi uji regresi linear, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan

uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t parsial untuk hipotesis H1, H2, dan H3, serta uji f simultan untuk hipotesis H4. Selain itu, hubungan antar variabel dianalisis menggunakan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Untuk menguji perbedaan, penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji perbedaan rata-rata (t-test).

HASIL

Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Frekuensi Distribusi Usia

Usia		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20 - 30 Tahun	15	50.0	50.0	50.0
	31 - 40 Tahun	8	26.7	26.7	76.7
	41 - 50 Tahun	5	16.7	16.7	93.3
	> 50 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel pada penelitian ini responden perawat RS TNI AD Palangkaraya memiliki distribusi tertinggi kelompok usia 20-30 tahun yaitu 15 orang (50%) sedangkan terendah kelompok usia > 50 tahun yaitu 2 orang (6,7%).

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Frekuensi Distribusi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki - Laki	14	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel pada penelitian ini responden perawat RS TNI AD Palangkaraya memiliki distribusi tertinggi kelompok jenis kelamin perempuan yaitu 16 orang (53,3%) sedangkan terendah kelompok jenis kelamin laki-laki yaitu 14 orang (46,7%).

Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 3. Frekuensi Distribusi Status Pernikahan

Status Pernikahan		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Belum Menikah	15	50.0	50.0	50.0
	Menikah	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel pada penelitian ini responden perawat RS TNI AD Palangkaraya memiliki distribusi kelompok status pernikahan sama antara belum menikah yaitu 15 orang (50%) dan yang sudah menikah juga 15 orang (50%).

Berdasarkan Pendidikan Terakhir**Tabel 4. Frekuensi Distribusi Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	D3	17	56.7	56.7	56.7
	Propesi Ners	8	26.7	26.7	83.3
	S1	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel pada penelitian ini responden perawat RS TNI AD Palangkaraya memiliki distribusi tertinggi kelompok pendidikan terakhir D3 yaitu 14 orang (46,7%) sedangkan terendah kelompok pendidikan terendah S1 yaitu 5 orang (16,7%).

Berdasarkan Status Kepegawaian**Tabel 5. Frekuensi Distribusi Pendidikan Terakhir**

PNS		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Non-PNS (Honorar)	19	63.3	63.3	63.3
	PNS Kemenhan / Militer	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel pada penelitian ini responden perawat RS TNI AD Palangkaraya memiliki distribusi tertinggi kelompok pendidikan terakhir D3 yaitu 14 orang (46,7%) sedangkan terendah kelompok pendidikan terendah S1 yaitu 5 orang (16,7%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r tabel terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 30 - 2 = 28$ sehingga nilai r tabel = 0.361. Data dinilai valid apabila nilai r hitung > r table dan nilai signifikan < 0.05. Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.361. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan. Hasil Uji validitas masing-masing pernyataan yang digunakan dalam variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, Persepsi Pendapatan Gaji, dan Produktivitas Kerja telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan objek yang sama lebih dari sekali. Atau dengan kata lain uji reliabilitas dapat diartikan bertujuan menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jika reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan hasil perhitungan rumus Alfa Cronbach dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh keputusan koefisien reabilitas dari penelitian seperti pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Seluruh Variabel X1**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.936	10

Tabel 7. Uji Reliabilitas Seluruh Variabel X2**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.929	21

Tabel 8. Uji Reliabilitas Seluruh Variabel X3**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.944	10

Tabel 9. Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Y**Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.966	27

Berdasarkan tabel hasil pengujian realibilitas menunjukan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach'c alpha 0,6. Sehingga jawaban responden dapat dipercaya.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian**Tabel 10. Hasil Output SPSS Uji T Parsial****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.338	5.456		.428	.672		
Pelatihan	.896	.307	.339	2.917	.007	.185	5.408
Pengembangan Karir	.496	.169	.381	2.937	.007	.149	6.734
Persepsi Pendapatan	.677	.266	.288	2.548	.017	.195	5.136

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 11. Hasil Output SPSS Uji F Simultan**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8417.550	3	2805.850	124.850	.000 ^b
	Residual	584.316	26	22.474		
	Total	9001.867	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Persepsi Pendapatan, Pelatihan, Pengembangan Karir

Tabel 12. Hasil Output SPSS Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.338	5.456		.428	.672		
Pelatihan	.896	.307	.339	2.917	.007	.185	5.408

Pengembangan Karir	.496	.169	.381	2.937	.007	.149	6.734
Persepsi Pendapatan	.677	.266	.288	2.548	.017	.195	5.136

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 13. Output SPSS Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.928	4.741

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir, Persepsi Pendapatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 14. Hasil Output SPSS Uji Determinasi Parsial**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
		B	Std. Error Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.338	5.456	.428	.672			
	Pelatihan	.896	.307	.339	2.917	.007	.925	.497
	Pengembangan Karir	.496	.169	.381	2.937	.007	.939	.499
	Pendapatan	.677	.266	.288	2.548	.017	.916	.447

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi iniditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Ghozali (2016) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significance*), yaitu:

Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.

Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel 15. Output SPSS Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48874571
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.086
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

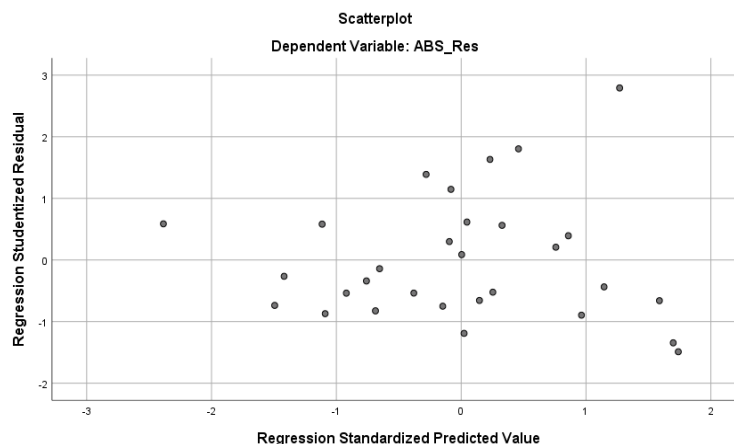
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 15 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji *Heteroskedastisitas Scatterplot*

Berikut adalah grafik hasil output SPSS pada penelitian ini:



Gambar 1. Output SPSS Uji *Heteroskedastisitas*

Berdasarkan hasil *output scatterplot* diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

Uji *Heteroskedastisitas Glejser*

Uji *heteroskedastisitas* adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi (*dispersi*) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset. *Heteroskedastisitas* terjadi ketika varians (*dispersi*) data tidak konstan di seluruh rentang nilainya. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya terjadi gejala *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

Tabel 16. Output SPSS Uji *Heteroskedastisitas*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.537	3.357		.160	.874
Pelatihan	.117	.189	.275	.620	.541
Pengembangan Karir	.051	.104	.243	.491	.627
Persepsi Pendapatan	-.150	.163	-.396	-.915	.368

a. Dependent Variable: ABS_Res

Berdasarkan *output spss* diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel diatas dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linear yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. *Multikolinearitas* dapat terjadi ketika ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mengganggu interpretasi dan keandalan hasil regresi.

Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi *multikolinearitas* dalam model regresi, sebaliknya Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi *multikolinearitas* dalam model regresi.

Tabel 17. Output SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.338	5.456			.428	.672		
	Pelatihan	.896	.307	.339		2.917	.007	.185	5.408
	Pengembangan Karir	.496	.169	.381		2.937	.007	.149	6.734
	Persepsi Pendapatan	.677	.266	.288		2.548	.017	.195	5.136

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 18. Hasil Output SPSS Uji Mann Whitney

Test Statistics ^a				
	Pelatihan	Pengembangan Karir	Persepsi Pendapatan	Produktivitas Kerja
Mann-Whitney U	93.000	95.000	93.000	98.000
Wilcoxon W	159.000	161.000	283.000	164.000
Z	-.499	-.411	-.498	-.281
Asymp. Sig. (2-tailed)	.618	.681	.618	.779
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.641 ^b	.703 ^b	.641 ^b	.800 ^b

a. Grouping Variable: PNS

b. Not corrected for ties.

Dari tabel hasil *output* uji *mann whitney* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai sebesar 0.800 lebih besar dari 0.05 (nilai sig. (2-tailed) > 0.05) maka dapat diambil keputusan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja perawat PNS dengan Non-PNS di RS TNI AD Palangkaraya.

PEMBAHASAN

Kontribusi Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RS TNI AD Palangkaraya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t parsial yang menganalisis kontribusi pelatihan terhadap produktivitas kerja perawat didapatkan bahwa t hitung untuk variabel pelatihan kerja (X1) yaitu sebesar 2.917 dengan nilai t tabel 2.056. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $2.917 > 2.056$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.007 < 0.05$, sehingga dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja perawat (Y). Maka dapat diartikan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azhari dkk., 2023) mengatakan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kegiatan pelatihan dalam kerja dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan serta keahlian karyawan sehingga menimbulkan kepuasan yang dapat dirasakan bagi karyawan sendiri maupun perusahaan. Hal ini tentunya akan memicu produktivitas dari perawat yang ada di Rumah Sakit. Pentingnya memberikan kesempatan pada perawat untuk mengikuti pelatihan kerja untuk menunjang kinerja diri sendiri dan juga organisasi perlu diperhatikan. Maka untuk memecahkan masalah tersebut peneliti memberikan

rekomendasi untuk melakukan perbaikan pada sistem pelatihan (bisa disesuaikan dengan kemampuan rumah sakit).

Menurut (Ramadhani dkk., 2024) pelatihan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. Oleh karena itu, rumah sakit harus memberikan kesempatan yang sama dalam memberikan pelatihan kepada karyawannya baik dengan status PNS ataupun Non-PNS. Rekomendasi internal yang dapat diberikan kepada RS TNI AD Palangkaraya dengan memberikan pelatihan dari dokter spesialis kepada perawat di ruangan sesuai kompetensi dan wewenang serta mengadakan pertemuan rutin untuk evaluasi *skill* perawat sesuai dengan unit masing-masing sehingga kualitas dari perawat dapat terjaga dengan baik. Sedangkan, rekomendasi eksternal yang dapat diberikan yaitu memberikan izin dan jika perlu membiayai perawat yang akan mengikuti pelatihan khususnya dibidang profesi keperawatan.

Kontribusi Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RS TNI AD Palangkaraya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *t* parsial yang menganalisis kontribusi pengembangan karir terhadap produktivitas kerja perawat didapatkan nilai *t* hitung untuk variabel pengembangan karir (*X*₂) sebesar 2.937 dengan nilai *t* tabel 2.056. Karena *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel yaitu $2.937 > 2.056$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.007 < 0.05$, sehingga variabel pengembangan karir (*X*₂) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja perawat (*Y*). Maka dapat diartikan bahwa pengembangan karir memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningrum (2021) yang memiliki hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja perawat.

Maka untuk memecahkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi untuk melakukan perbaikan pada sistem pengembangan karir (bisa disesuaikan dengan kemampuan rumah sakit). Menurut (Apriliano dkk., 2024) pengembangan karir melibatkan strategi seperti penilaian kompetensi, pelatihan, pendampingan, dan pengayaan pekerjaan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tantangan masa depan di tempat kerja. Oleh karena pengembangan karir melibatkan proses berkelanjutan dalam mengelola pembelajaran, pekerjaan, dan transisi dalam karir seseorang, maka rumah sakit harus memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada perawatnya baik dengan status PNS ataupun Non-PNS dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan memberikan citra yang baik terhadap rumah sakit TNI AD Palangkaraya.

Kontribusi Persepsi Pendapatan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RS TNI AD Palangkaraya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *t* parsial yang menganalisis kontribusi pengembangan karir terhadap produktivitas kerja perawat didapatkan nilai *t* hitung untuk variabel persepsi pendapatan gaji (*X*₃) sebesar 2.548 dengan nilai *t* tabel 2.056. Karena *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel yaitu $2.548 > 2.056$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.007 < 0.05$, sehingga variabel persepsi pendapatan gaji (*X*₃) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja perawat (*Y*). Maka dapat diartikan bahwa persepsi pendapatan gaji memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sidi (2021) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara imbalan terhadap produktivitas kerja. Maka berdasarkan masalah tersebut peneliti memberikan rekomendasi untuk melakukan perbaikan pada sistem imbalan (bisa disesuaikan dengan kemampuan rumah sakit). Menurut (Suciadi & Wijaya, 2017) imbalan merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial

maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem pemberian imbalan yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Perbedaan Kontribusi antara Pelatihan, Pengembangan Karir dan Persepsi Pendapatan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Perawat PNS dan Non-PNS di RS TNI AD Palangkaraya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis F simultan yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah pelatihan, pengembangan karir, dan persepsi pendapatan gaji secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja perawat dalam model regresi linear berganda. Pada hasil penelitian ini didapat nilai F hitung sebesar 124.850 dengan tingkat signifikan 0,00, sehingga nilai F tabel untuk tingkat nyata (α) sebesar 5% dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $30 - 3 - 1 = 26$, maka diperoleh F tabel 2.98 (dapat dilihat di distribus f tabel). Maka dapat disimpulkan jika F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $124.850 > 2.98$ dan nilai signifikan $F(0.00) \leq \alpha(0.05)$. Hasil pengujian menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan persepsi pendapatan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja perawat RS TNI AD Palangkaraya. Namun, dari hasil perhitungan uji determinasi parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (X) memiliki nilai pengaruh yang berbeda terhadap variabel dependen (Y) yaitu pengembangan karir (X2) sebesar 35.7% > pelatihan (X1) sebesar 31.4% > persepsi pendapatan (X3) sebesar 26.4% dengan total nilai sebesar 93.5% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti. Pada penelitian ini indikator produktivitas kerja berdasarkan penilaian kemampuan dan tingkat pendidikan, pencapaian tujuan, inovasi dan kreativitas kerja, motivasi dan disiplin kerja serta tingkat pelayanan dan umpan balik di lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sudah baik.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji *mann whitney* yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel yang tidak berpasangan. Walaupun ada perbedaan dari faktor penelitian, pengembangan karir dan pendapatan pada perawat PNS dibandingkan Non-PNS. Pada penelitian ini didapatkan nilai signifikansi variabel produktivitas kerja $0.800 > 0.05$ (nilai sig. (2-tailed) > 0.05) maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja pada perawat PNS dan Non-PNS. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Randan, 2024) bahwa pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta memediasi hubungan antara pengembangan karir, pelatihan sumber daya manusia, dan produktivitas kerja. Pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, pengembangan karir dan kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap hubungan pengembangan karir dan kompensasi dengan komitmen organisasi lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya (Handoko & Rambe, 2018).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja perawat, dengan indikator pengetahuan dan pemahaman materi pelatihan yang baik. Namun, kesempatan untuk mengikuti pelatihan masih terbatas, dengan beberapa perawat mengeluhkan kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan internal dan eksternal, yang mempengaruhi minat mereka untuk berpartisipasi. Pelatihan internal seperti tata kelola klinis

keperawatan dan manajemen rawat inap sudah dilaksanakan, tetapi frekuensinya hanya sekali setahun. Sementara itu, pelatihan eksternal yang disediakan rumah sakit hanya diikuti oleh sebagian perawat, sementara yang lain harus membiayai pelatihan secara pribadi. Pengembangan karir juga ditemukan berkontribusi terhadap produktivitas kerja perawat di rumah sakit ini. Indikator seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, prestasi, serta kesetiaan terhadap rumah sakit sudah baik. Namun, terdapat ketimpangan antara perawat PNS dan Non-PNS dalam hal pengembangan karir, di mana perawat PNS mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat dan jabatan tertentu, sementara perawat Non-PNS hanya mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan masa kerja tanpa kesempatan untuk memperoleh jabatan tertentu.

Terkait dengan persepsi pendapatan, sebagian besar perawat di RS TNI AD Palangkaraya merasa bahwa gaji dan insentif yang diterima belum cukup memadai, terutama bagi perawat Non-PNS yang memperoleh gaji sebesar Rp 1.500.000 ditambah insentif berdasarkan layanan pasien. Perawat PNS, selain gaji pemerintah, juga mendapatkan insentif tambahan. Meskipun demikian, penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan kontribusi antara pelatihan, pengembangan karir, dan persepsi pendapatan terhadap produktivitas kerja antara perawat PNS dan Non-PNS, dengan pengembangan karir menunjukkan kontribusi yang lebih besar daripada pelatihan dan persepsi pendapatan. Namun, uji perbedaan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara produktivitas kerja perawat PNS dan Non-PNS. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas, meskipun tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, produktivitas kerja perawat diukur dari berbagai indikator, seperti kemampuan, pencapaian tujuan, inovasi, motivasi, dan disiplin kerja, yang semuanya sudah baik. Namun, untuk memastikan produktivitas yang berkelanjutan dan optimal, penting bagi pimpinan rumah sakit untuk melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh perawat PNS dan Non-PNS di RS TNI AD Palangkaraya yang telah menjadi responden dalam penelitian ini. Terimakasih juga kami sampaikan kepada pimpinan rumah sakit yang telah memberikan izin dan dukungan, serta kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan yang telah memberikan saran dan motivasi. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. F., Abas, M., & Marhan, C. (2022). Perbandingan Kepuasan Kerja Perawat PNS Dan Non PNS. *Jurnal Sublimapsi*, 3(1), 12–22.
- Anjaswarni, T., Milwati, S., & Marpaung, K. A. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan/Keperawatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 1–17. <https://doi.org/10.34035/jk.v13i1.821>
- Apriliano, N., Rahman, F. R. A., Idris, F., Asy'ari, F., & Rozy, F. (2024). Strategi Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(3), 01–07.
- Ayu, S. A. (2017). *Pengaruh Pelatihan Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Dungus Kabupaten Madiun Tahun 2017* [Other, Stikes Bhakti Husada Mulia]. <https://repository.stikes-bhm.ac.id/65/>
- Azhari, F. I., Harahap, I., & Tambunan, K. (2023). Pengaruh Kesesuaian Nilai Individu Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan

- Kerja Pada Karyawan Pt. Bank Muamalat Kc. Balaikota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 620–639.
- Dalimunthe, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.52643/marsi.v4i1.731>
- Gultom, J. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit Royal Prima* [Thesis, Universitas Sumatera Utara]. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/16888>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Kurniawan, S. B., Rumengan, G., & Nurhayati, N. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit UKI Tahun 2023. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 303–313.
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2013). *Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar* [PhD Thesis, Udayana University]. <https://www.neliti.com/publications/249310/pengaruh-pelatihan-kerja-lingkungan-kerja-fisik-seerta-motivasi-terhadap-produkti>
- Manto, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/30573>
- Nurlaili, N., & Santoso, S. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap A Rsud Kota Dumai Tahun 2024. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 6025–6035. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.34093>
- Prayitno, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Dungus Kabupaten Madiun. *Warta Bhakti Husada Mulia : Jurnal Kesehatan*, 5(1), Article 1. <https://jurnal.stikes-bhm.ac.id/index.php/jurkes/article/view/108>
- Putri, D. M., Destriatania, S., & Mutahar, R. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di Rs Bhayangkara Palembang Tahun 2014. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(3), Article 3. <https://ejournal.fkm.unsri.ac.id/index.php/jikm/article/view/163>
- Ramadhani, A. D. M., Anggara, D., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit: Analisis Literatur Fokus Pada Kepemimpinan Dan Pengembangan Karyawan 2019-2024. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(5), 2539–2552.
- Randan, G. N. S. (2024). *Pengaruh pengembangan karir, pelatihan sumber daya manusia dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja karyawan pada balai besar pelatihan vokasi dan produktivitas (BBPVP) di Makassar = The influence of career development, human resource training and motivation as intervening variables on employee work productivity at the vocational training and productivity center (BBPVP) in Makassar* [Masters, Universitas Hasanuddin]. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/39378/>
- Ridho, A. M. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan The Arista Hotel Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 5(2), 74–83.
- Roza, N., Supriyati, Y., & Kadir, K. (2022). Organizational Culture, Career Development, Job Satisfaction and Nurse Performance at Batam City Hospital. *Eighth Padang International*

Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8 2021), 362–367. <https://www.atlantispress.com/proceedings/piceeba-8-21/125976330>

Stoner, K. E. (2020). *Russia resurrected: Its power and purpose in a new global order*. Oxford University Press.

[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=6RQOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Stoner+\(2020\)+&ots=CwI2o7y9x3&sig=0EUM_vfw3J3PKb0T0JNycVBJMh8](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=6RQOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Stoner+(2020)+&ots=CwI2o7y9x3&sig=0EUM_vfw3J3PKb0T0JNycVBJMh8)

Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya [Journal:eArticle, Petra Christian University]. Dalam *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* (Vol. 5, Nomor 2, hlm. 82147). <https://www.neliti.com/publications/82147/>

Susanti, F. A. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Cibinong Tahun 2014*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/28882>

Yurasti, Y., Sari, R. W., Yulihardi, Y., & Syahputra, B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pns Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 291–301.