Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 8 No. 9, September 2025, 5980-5992

Jurnal Kolaboratif Sains e-ISSN : 2623-2022

Homepage Journal: https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS

Pengaruh Employee Performance Terhadap Career Growth Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Utara

The Influence of Employee Performance on Career Growth of Health Workers at the North City Community Health Center

Amanah Yassin Rizkia[1]*, Herlina Jusuf[2], Ramly Abudi[3]
[1,2,3]Jurusan Kesehatan Masyarakat, FOK UNG, Gorontalo

***Corresponding Author: Email :** rizkiaamanah@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:
Received: 29 Jun, 2025
Revised: 19 Aug, 2025
Accepted: 29 Sep, 2025

Kata Kunci:
Employee Performance, Career Growth, Tenaga Kesehatan

Keywords:
Employee Performance, Career Growth, Healthcare Workers

DOI: 10.56338/jks.v8i9.8753

ABSTRAK

Tenaga kesehatan berperan penting dalam sektor kesehatan, bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan pasien. Masalah kinerja di puskesmas meliputi beban kerja tinggi akibat jumlah tenaga kesehatan yang terbatas, sehingga tidak seimbang dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, perkembangan karir terhambat oleh sistem promosi yang terbatas, kurangnya kesempatan maju, serta dukungan finansial dan waktu untuk pelatihan. Hal ini dapat menurunkan motivasi kerja dan menyebabkan frustrasi serta kelelahan fisik dan mental. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh employee performance terhadap career growth pada tenaga kesehatan di puskesmas Kota Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di puskesmas Kota Utara, kemudian sampel ini menggunakan total sampling , jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 orang tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa employee performance berpengaruh signifikan terhadap career growth pada tenaga kesehatan di puskesmas Kota Utara dengan nilai uji statistik yang di dapatkan p-value = 0,003 α=0,05. Dapat disimpulkan bahwa employee performance berpengaruh signifikan terhadap career growth pada tenaga kesehatan. Disarankan puskesmas meningkatkan program pengembangan karir atau memberikan penghargaan pada kinerja tenaga kesehatan.

ABSTRACT

Health workers play a vital role in the health sector, responsible for patient safety and well-being. Performance issues in community health centers include high workloads due to a limited number of health workers, which are unbalanced with community needs. Furthermore, career development is hampered by a limited promotion system, lack of advancement opportunities, and financial support and time for training. This can reduce work motivation and lead to frustration and physical and mental fatigue. The purpose of this study was to determine the effect of employee performance on career growth in health workers at the North City community health center. This study was a quantitative study using a cross-sectional approach. The population in this study were all health workers at the North City community health center, and the sample used was total sampling, so the sample used in this study was 44 health workers. The results of this study indicate that employee performance has a significant effect on career growth in health workers at the North City community health center with a statistical test value of p-value = 0.003 α = 0.05. It can be concluded that employee performance has a significant effect on career growth in health workers. It is recommended that the community health center improve career development programs or provide awards for health worker performance.

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan memainkan peran penting dalam sektor kesehatan karena mereka bertanggung jawab langsung terhadap keselamatan dan kesejahteraan pasien melalui pelayanan dan perawatan kesehatan yang diberikan, serta berkontribusi besar dalam pembangunan dan pengembangan sistem kesehatan yang lebih baik dan efektif. Perawatan kesehatan sangat penting untuk kemajuan suatu negara. Hal ini karena pembangunan jangka panjang suatu negara bergantung pada masyarakat yang sehat, dan efisiensi sistem perawatan kesehatannya. Untuk itu, dalam memberikan pelayanan kesehatan

yang berkualitas, sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berdedikasi (Meyer, 2020). Salah satu kunci keberhasilan suatu instansi/organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten karena sangat berperan penting dalam seluruh program kerja yang telah disusun (Senjaya & Anindita, 2020). Dimasa sekarang, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pergerakan organisasi. Hal ini dikarenakan SDM tersebut memiliki peran penting dalam menggerakan roda organisasi. Organisasi harus bisa mengolah dan menjaga sumber daya manusianya dengan baik karena SDM merupakan harta yang paling penting dan berharga (Prastiwi et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karna kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang dan mendatang. Dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi maka organisasi telah mempunyai aset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan (Primelia & Mudayana, 2019). Di lembaga medis salah satunya yakni Puskesmas, hasil kualitas perawatan sering kali bergantung pada kinerja petugas kesehatan dalam sistem dan lingkungan perawatan kesehatan (Meyer, 2020). Kualitas puskesmas tergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya (Senjaya & Anindita, 2020).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya (Harefa et al., 2021).

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/Menkes/SL/II/2004, Puskesmas merupakan suatu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota di Indonesia yang menjadi ujung tombak pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan, untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta menjadi suatu upaya pembangunan bidang kesehatan di wilayah kota atau kabupaten. Revolusi industri 4.0 telah mendorong puskesmas untuk turut masuk dan mengikuti era digital (Rahim, 2019).

Pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat telah memfasilitasi pelayanan kesehatan dengan mendirikan Rumah Sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggitingginya di wilayah kerjanya. Penyelenggaraan pembangunan kesehatan oleh Puskesmas, bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, hidup dalam lingkungan yang sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (Primelia & Mudayana, 2019).

Puskesmas membutuhkan tenaga kesehatan yang berkualitas hal ini disebabkan karena dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara optimal (Senjaya & Anindita, 2020). Pembangunan kesehatan oleh puskesmas dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia di dalamnya, termasuk tenaga kesehatan dengan kinerja yang optimal (Margie et al., 2023).

Employee performance atau kinerja karyawan merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan yang dapat dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dengan aneka macam kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan (Ramadhan & Tanuwijaya, 2023). Kinerja karyawan (employee performance) juga dikatakan sebagai output dari karyawan yang dapat dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai suatu hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung yang diberikan, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Balbed & Sintaasih, 2019).

Dalam bidang kesehatan, kinerja karyawan dianggap sebagai konsekuensi terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi (Ramadhan & Tanuwijaya, 2023). Kinerja tenaga kesehatan dalam sebuah puskesmas memang memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian visi dan misi sebuah puskesmas, kinerja seorang tenaga kesehatan merupakan suatu hal yang sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan keberhasilan sebuah puskesmas (Nurhanisah, 2022). Salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai tujuannya perusahaan sangat dipengaruhi oleh employee performance atau kinerja karyawan demikian juga pada kinerja tenaga kesehatan di puskesmas. Namun, seringkali penurunan kinerja pada tenaga kesehatan biasanya diakibatkan oleh adanya kekurangan dana, sumber daya yang tidak cukup, fasilitas yang tidak memadai, beban kerja yang berlebih, kondisi ekonomi yang lemah, serta adanya manajemen yang buruk (Meyer, 2020).

Sesuai dengan yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) (2021) bahwa jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 2.287.142 orang, dengan perawat sebagai kelompok terbesar (511.191 orang) dan diikuti oleh bidan (288.686 orang) dan tenaga medis lainnya. Namun, rasio tenaga kesehatan di Indonesia masih di bawah standar WHO, yaitu 4,4 tenaga kesehatan per 1.000 penduduk, sedangkan Indonesia hanya memiliki rasio 4 per 1.000 penduduk pada total dokter, perawat, dan bidan. Dalam artian masih banyak jumlah tenaga kesehatan berdasarkan jenis profesi yang belum merata, sehingga akan berdampak besar pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan, serta berdampak pada ketersediaan dan kinerja tenaga kesehatan. Masalah tersebut disebabkan karena banyaknya tenaga kesehatan yang belum mendapatkan pelatihan bersertifikasi yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menangani situasi darurat. Ini mengakibatkan kurangnya kemampuan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan kurangnya ketersediaan tenaga kerja (Purwaningsih, 2023).

Kasus serupa juga terjadi di rumah sakit umum regional Dakar-Senegal bagian Afrika Barat, dimana Afrika menderita 24% dari beban penyakit global tetapi hanya memiliki 3% pekerja kesehatan dunia sehingga banyak sekali kematian yang terjadi di Afrika yang diakibatkan oleh kurangnya sumber daya manusia dan kurangnya strategi untuk meningkatkan kinerja pekerja, sementara kurangnya peralatan medis dan lainnya yang akhirnya merusak kualitas perawatan (Meyer, 2020). Untuk itu, dibutuhkan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja seseorang, dimana pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya kinerja tenaga kesehatan di puskesmas.Karier merupakan sebuah profesi bagi setiap individu yang bekerja pada suatu organisasi. Karier juga merupakan proyeksi hasil interaksi antara indvidu yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan potensinya. Salah satu harapannya adalah mencapai tujuan untuk pertumbuhan karier yaitu posisi atau kedudukan yang lebih baik dari sebelumnnya sebagai imbalan atas loyalitas maupun prestasi karier yang telah diberikan kepada suatu organisasi (Abidin & Ahamd Syukri, 2022).

Pengembangan karier atau career growth merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk mengubah status, jabatan, atau posisi individu dalam organisasi tersebut (Gibran & Ramadani, 2021). Pengembangan karier juga disebut sebagai sejauh mana pekerjaan atau karier saat ini bisa menunjukkan peluang positif untuk seseorang dalam mencapai tujuan kariernya. Dengan kata lain, potensi pengembangan karier tenaga kesehatan menjadi penentu korelasi antara karyawan dan pihak puskesmas (Abidin & Ahmadd Syukri, 2022).

Dengan adanya pengembangan karier yang baik, karyawan ataupun tenaga kesehatan akan merasa adanya kepastian terhadap kariernya di masa depan, sehingga mereka nantinya akan mengimbangi hal tersebut dengan memberikan kontribusi yang maksimal dan kinerja yang optimal, termasuk dalam penyelesaian dan pelaksanaan tanggungjawabnya

(Balbed & Sintaasih, 2019). Manfaat pengembangan karier lainnya pada tenaga kesehatan yakni untuk menentukan tujuan karir yang jelas dan menciptakan visi masa depan, yang dapat memberikan motivasi intrinsik karena mereka memiliki arah yang lebih spesifik untuk dikerjakan, memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka dengan terus belajar dan memperbaiki diri, serta menjadi lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas ((Margie et al., 2023).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Margie et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa pengembangan karier dapat

mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Pengembangan karier dapat membuka wawasan baru dan memperkenalkan tenaga kesehatan pada ide-ide inovatif, yang membuat mereka lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas, penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan karier.

Hasil penelitian yang sama juga dipaparkan oleh Balbed & Sintaasih (2019), bahwa hasil pengujian hipotesis antara pengaruh pengembangan karier dan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta yang memiliki arah positif serta nilai signifikansi yang lebih besar dari tingkat probabilitas, yang artinya pengembangan karier memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, data awal dari hasil wawancara yang diperoleh peneliti dari Puskesmas Kota Utara, Kota Gorontalo yakni terdapat 44 tenaga kesehatan diantaranya, terdiri atas 10 bidan dengan kinerja sebagai penanggung jawab di beberapa kelurahan, ada juga sebagai koodinator persalinan, 10 tenaga kesehatan di bidang kesehatan masyarakat, 5 tenaga kesehatan di bidang ahli gizi, 3 apoteker, terdapat 12 perawat dan juga terdapat 3 dokter. Hasil wawancara awal lainnya pada beberapa tenaga kesehatan tersebut menunjukkan bahwa beberapa masalah terkait kinerja tenaga kesehatan di puskesmas adalah tingginya beban kerja pada sebagian tenaga kesehatan dikarenakan variasi profesi tenaga kesehatan yang masih tergolong sedikit sehingga terjadi ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kesehatan dan kebutuhan masyarakat yang pada akhirnya seringkali menyebabkan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat menjadi tidak optimal.

Akibatnya, pasien mungkin hanya menerima layanan dasar tanpa perencanaan lintas disiplin yang memadai, sehingga risiko pengobatan yang tidak komprehensif atau pengulangan layanan menjadi tinggi. Bahkan waktu tunggu yang lebih lama untuk mendapatkan layanan menyebabkan ketidakpuasan masyarakat dan menurunkan kepercayaan terhadap puskesmas sebagai fasilitas kesehatan primer.

Dalam situasi tertentu, kurangnya tenaga kesehatan juga mengakibatkan keterlambatan diagnosis atau pengobatan yang berpotensi memperburuk kondisi pasien. Tidak adanya tenaga kesehatan yang cukup juga berisiko menimbulkan fragmentasi layanan, di mana pasien harus mencari layanan tambahan di fasilitas lain tanpa koordinasi yang baik. Akhirnya, ketidakefektifan integrasi pelayanan ini dapat meningkatkan beban ekonomi masyarakat karena kebutuhan berobat yang lebih sering atau lebih mahal, serta berkontribusi pada penurunan status kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Hasil wawancara selanjutnya mengenai pengembangan karier (career growth) bahwa masih terbatasnya sistem promosi dan terjebak dalam posisi yang sama tanpa ada kesempatan untuk maju dan terbatasnya peluangan serta dukungan finansial dan waktu untuk pelatihan dan kegiatan pengembangan bagi tenaga kesehatan sehingga hal ini akan menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, memungkinkan banyak tenaga kesehatan merasa frustasi, kelelahan fisik dan mental, serta akan menghambat tenaga kesehatan dalam memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan baru yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Akibatnya hal ini akan cukup berdampak pada kinerja mereka dan kualitas pelayanan yang diberikan akan menurun sehingga pasien akan merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian telah dilaksanakan di Puskesmas Kota Utara, Kota Gorontalo, penelitian ini telah dilakukan pada bulan maret 2025. Desain Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional yaitu pengukuran terhadap variabel dalam waktu bersamaan dimana untuk mengetahui variabel independen yaitu Employee Performance dengan variabel dependen yaitu Career Growth pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Puskesmas Kota Utara dengan total 44 orang, Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan sejumlah 44 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan total sampling.

HASIL
Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Employee Performance

Performance	n	%
Baik	31	70,5
Cukup	13	29,5
Total	44	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki employee performance dalam kategori baik yaitu sebanyak 31 responden (70,5%) adapun sebagian kecilnya memiliki employee performance dalam kategori cukup yaitu sebanyak 13 responden (29.5%)

Analisis Bivariat

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Carerr Growth Career Jumlah

Career Growth	Jumlah	
	N	%
Baik	25	56,8
Cukup	19	43,2
Total	44	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki career growth dalam kategori baik yaitu sebanyak 25 responden (56,8%). Adapun sebagian kecilnya memiliki career growth dalam kategori cukup yaitu sebanyak 19 responden (43,2%).

Tabel 3. Pengaruh Employee Performance Terhadap Career Growth Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Utara

Employee Performance	Career Growth				Jumlah		P-Value
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	22	88 ,0	9	47 ,4	31	70 ,5	
Cukup	3	12 ,0	10	52 ,6	13	29 ,5	0 ,003
Jumlah	25	100,0	19	100,0	44	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukan bahwa dari 31 responden (70,5%) yang memiliki employee performance baik, terdapat 22 responden (88.0%) yang memiliki career growth baik dan sebanyak 9 responden (47,4%) yang memiliki career growth dalam kategori cukup. Adapun dari 13 responden (29,5%) yang memiliki employee performance cukup, terdapat 3 responden yang memiliki career growth baik dan sebanyak 10 responden (52,6%) yang memiliki career growth cukup.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 (Sig. < 0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara employee performance terhadap career growth. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,441 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat sedang dan positif. Nilai R Square sebesar 0,195 menandakan bahwa 19,5% variasi career growth dijelaskan oleh employee performance, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi sebesar 0,479 dan nilai t hitung sebesar 3,185 semakin mendukung adanya pengaruh yang signifikan

PEMBAHASAN

Employee Performance Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki employee performance dalam kategori baik yaitu sebanyak 31 responden (70,5%) adapun sebagian kecilnya memiliki employee performance dalam kategori cukup yaitu sebanyak 13 responden (29.5%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 31 tenaga kesehatan (70,5%) di Puskesmas Kota Utara memiliki employee performance dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, berinisiatif melakukan pekerjaan dengan hasil baik tanpa ada kesalahan, mampu untuk memecahkan masalah dengan menggunakan pendekatan dan strategi yang tepat terbaru dalam situasi darurat, mematuhi protokol dan keselamatan kerja setiap akan memulai tindakan, selalu mendiskusikan dengan rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil yang harus dicapai, selalu menjelaskan prosedur dan risiko dari tindakan dan pelayanan yang akan diberikan kepada pasien dan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari hasil wawancara, terlihat bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara bekerja dengan sangat baik. Mereka selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik, tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas tapi juga mencari cara agar hasil kerjanya lebih maksimal. Saat menghadapi situasi darurat, mereka bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Sebelum mulai bekerja, mereka juga selalu mengikuti aturan dan prosedur keselamatan. Selain itu, mereka sering berdiskusi dengan teman kerja atau atasan agar pekerjaan berjalan lancar dan sesuai harapan. Para tenaga kesehatan ini juga terbiasa menjelaskan dengan jelas kepada pasien tentang tindakan yang akan dilakukan, termasuk risiko dan manfaatnya. Semua ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya terampil dalam bekerja tapi juga peduli dengan pasien dan bekerja sama dengan baik dalam tim.

Penjelasan diatas mencerminkan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara bekerja dengan baik karena mereka tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, tapi juga menjalankannya dengan penuh tanggung jawab. Mereka selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan tanpa harus disuruh. Hal ini menunjukkan mereka punya motivasi dari dalam diri sendiri yang merupakan tanda kinerja yang bagus. Selain itu, mereka mampu menghadapi keadaan darurat dengan tenang dan cepat, tidak hanya mengikuti rutinitas saja. Mereka juga selalu mematuhi aturan keselamatan dan sering berdiskusi dengan teman atau atasan sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan komunikasi yang lancar. Semua ini menunjukkan bahwa kinerja mereka dinilai bukan hanya dari hasil akhir tapi juga dari cara mereka bekerja, sikap, dan tanggung jawab yang mereka tunjukkan. Jadi, mereka memang termasuk tenaga kesehatan dengan kinerja yang baik.

Employee performance yang berada dalam kategori baik dapat diartikan sebagai kemampuan tenaga kesehatan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta menunjukkan sikap kerja yang positif dan profesional. Menurut Hermawati (2022) kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi dimana tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya dan didorong oleh motivasi yang tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang optimal. Kinerja yang baik tercermin dari inisiatif dalam bekerja, kepatuhan terhadap aturan, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta komunikasi yang efektif, baik dengan rekan kerja maupun dengan pihak luar seperti pasien atau pelanggan. Selain itu, Nur et al., (2021) menekankan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki kinerja tinggi umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi, berorientasi pada kualitas, serta menunjukkan tanggung jawab dalam situasi apa

pun, termasuk kondisi darurat. Oleh karena itu, jika seorang tenaga kesehatan menunjukkan ciri-ciri tersebut secara konsisten, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki employee performance dalam kategori baik.

Hasil penelitian Rahma et al., (2024) di Puskesmas Watopute, Kabupaten Muna menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, sedangkan kepribadian tidak berpengaruh. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gibran & Ramadani, (2021) yang menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja juga terbukti memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al., (2023) menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara diketahui bahwa sebanyak 13 responden (29.5%) memiliki employee performance dalam kategori cukup. Hal ini terlihat dari jawban responden pada kuesioner yaitu petugas kesehatan kurang adaptif dengan perubahan dan perkembangan tugas yang diberikan oleh atasan, lebih mengutamakan kuantitas daripada kualitas, kurang berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan tim dan petugas kesehatan juga kurang teliti dan detail saat bekerja.

Hasil wawancara mendukung temuan dari kuesioner dimana mereka mengakui bahwa dalam menjalankan tugas sehari-hari, sering kali mereka merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan baru yang ditetapkan oleh atasan terutama jika perubahan tersebut dilakukan secara mendadak. Beberapa juga mengatakan bahwa karena tingginya beban kerja mereka lebih fokus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat tanpa terlalu memperhatikan kualitas. Selain itu, mereka jarang terlibat dalam pelatihan atau diskusi tim karena keterbatasan waktu atau kurangnya motivasi dan ada juga yang menyebutkan bahwa tekanan pekerjaan membuat mereka kurang teliti dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa performa kerja mereka memang berada pada kategori cukup seperti yang ditunjukkan oleh hasil kuesioner.

Dari hasil kuesioner dan wawancara, terlihat jelas bahwa kinerja pegawai memang masih perlu ditingkatkan. Banyak dari mereka belum bisa mengikuti perubahan dengan cepat, kurang aktif dalam kerja tim, dan cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan fokus pada jumlah daripada hasil yang berkualitas. Hal-hal ini merupakan tanda bahwa kinerja mereka belum maksimal. Kategori "cukup" yang muncul dari data bukan sekadar angka, tapi benarbenar menggambarkan kondisi di lapangan, dimana masih ada beberapa hal penting yang perlu dibenahi agar kinerja bisa meningkat ke arah yang lebih baik.

Menurut teori kinerja pegawai, kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam kategori "cukup" biasanya ditandai dengan pencapaian hasil kerja yang masih berada di bawah standar optimal. Tenaga kesehatan dalam kategori ini umumnya mampu menyelesaikan tugas, namun belum menunjukkan inisiatif, ketelitian, atau partisipasi aktif yang konsisten. Mereka cenderung bekerja sesuai perintah tanpa memberikan kontribusi lebih dalam pengembangan tim atau perbaikan kualitas layanan (Feri et al., 2020). Teori ini sejalan dengan hasil temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa masih ada keterbatasan dalam adaptasi, kerja sama tim, dan perhatian terhadap kualitas kerja.

Penelitian oleh Putri dan Suparno (2021) menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja sedang cenderung memiliki tingkat motivasi kerja dan keterlibatan tim yang rendah. Hal serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Prasetyo (2020) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa manajemen waktu yang baik dapat menurunkan kualitas kerja, meskipun target kuantitas tercapai. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al. (2022) menambahkan bahwa karyawan dengan kinerja cukup umumnya belum mampu menunjukkan kemampuan berpikir kritis dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada efektivitas pelayanan.

Berdasarkan temuan di lapangan, peneliti berasumsi bahwa perbedaan antara kategori kinerja "baik" dan "cukup" pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja, kemampuan beradaptasi, serta keterlibatan dalam tim. Tenaga kesehatan yang masuk kategori baik cenderung memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja maksimal, berinisiatif, dan mampu menyelesaikan tugas secara efisien tanpa mengesampingkan kualitas. Sementara itu, mereka yang masuk kategori cukup tampaknya masih bekerja secara standar, hanya menyelesaikan

tugas tanpa upaya tambahan untuk meningkatkan kualitas atau berkontribusi lebih dalam tim. Asumsi ini diperkuat oleh fakta bahwa tenaga kesehatan dalam kategori cukup umumnya menunjukkan kurangnya adaptasi terhadap perubahan, rendahnya partisipasi dalam pengembangan tim, serta fokus pada kuantitas dibanding kualitas. Oleh karena itu, meskipun sebagian besar tenaga kesehatan menunjukkan kinerja baik, keberadaan kelompok dengan kinerja cukup menjadi catatan penting untuk dilakukan pembinaan lebih lanjut agar kualitas pelayanan secara keseluruhan dapat meningkat.

Career Growth Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki career growth dalam kategori baik yaitu sebanyak 25 responden (56,8%). Adapun sebagian kecilnya memiliki career growth dalam kategori cukup yaitu sebanyak 19 responden (43,2%).

Hasil ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 tenaga kesehatan (56,8%) memiliki career growth dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yaitu tenaga kesehatan merasa puas dengan puskesmas tempat bekerja sekarang, sangat puas dengan pencapaian karier, merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan, selalu menyiapkan diri untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di level yang lebih tinggi, merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh tempat bekerja serta atasan dinilai memperhatikan kebutuhan pengembangan tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar tenaga kesehatan mengungkapkan bahwa mereka merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja saat ini. Mereka menyebutkan bahwa puskesmas memberikan ruang untuk berkembang, baik melalui pelatihan maupun tanggung jawab yang meningkat secara bertahap. Beberapa dari mereka juga menyampaikan bahwa atasan cukup terbuka terhadap aspirasi karier dan memberikan dukungan ketika mereka ingin mencoba peran yang lebih menantang. Selain itu, suasana kerja yang kondusif dan pembagian tugas yang adil membuat mereka merasa lebih percaya diri dan siap untuk maju dalam karier. Hal-hal inilah yang memperkuat hasil kuesioner bahwa mayoritas tenaga kesehatan merasakan pertumbuhan karier yang baik di tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan memiliki career growth dalam kategori baik yang diperkuat dengan temuan dari wawancara. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja di puskesmas mendukung pengembangan karier tenaga kesehatan baik melalui pembagian tugas yang sesuai kemampuan, peluang promosi, maupun perhatian dari atasan terhadap kebutuhan pengembangan diri. Rasa puas terhadap pencapaian karier dan kesiapan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar juga menjadi indikator bahwa mereka memiliki motivasi dan kepercayaan diri untuk terus berkembang. Dukungan internal ini sangat penting karena dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, serta keberlanjutan kinerja tenaga kesehatan dalam jangka panjang.

Teori dari Nurmiati (2024) yang menyatakan bahwa career growth mencakup empat aspek penting, yaitu pencapaian karier, pengembangan profesional, dukungan organisasi, dan kesiapan untuk mengambil tanggung jawab lebih besar. Ketika tenaga kesehatan merasa puas dengan pencapaian mereka, memiliki kesempatan promosi, mendapatkan dukungan dari atasan, serta mampu menjalankan tugas sesuai kemampuan, maka keempat aspek tersebut telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa career growth tidak hanya bergantung pada ambisi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwanullah et al. (2024) di RS Hasan Sadikin Bandung menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat. Mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan membantu dalam meningkatkan keterampilan serta jalur karier mereka. Sejalan dengan penelitian lain oleh Razak et al. (2025) di RSU Faga Husada Baubau menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan yang berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara diketahui bahwa sebanyak 19 responden (43,2%) memiliki career growth dalam kategori cukup. Hal ini

terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yaitu program pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, petugas kesehatan sering bekerja lembur karena banyaknya tugas yang diberikan oleh atasan, atasan kurang tanggap dalam merespon dan mengambil tindakan terhadap masalah yang berkaitan dengan pekerjaan serta tunjangan kinerja yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan sehar-hari.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa mereka merasa peluang untuk berkembang dalam karier masih terbatas. Mereka menyampaikan bahwa pelatihan yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan tugas harian mereka sehingga kurang membantu dalam meningkatkan kemampuan kerja. Selain itu, mereka mengaku sering harus lembur karena beban kerja yang cukup tinggi, namun hal tersebut tidak diimbangi dengan perhatian atau dukungan dari atasan, yang dinilai kurang responsif terhadap masalah-masalah di tempat kerja. Beberapa responden juga mengeluhkan bahwa tunjangan kinerja yang diterima belum mencukupi untuk kebutuhan seharihari, sehingga menambah beban secara pribadi. Temuan ini memperjelas hasil kuesioner bahwa sebagian besar responden hanya memiliki peluang pengembangan karier yang tergolong cukup, bukan baik.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa career growth atau pertumbuhan karier tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara memang masih dalam kategori cukup. Hal ini bisa dilihat dari beberapa kondisi yang mereka alami, seperti pelatihan yang kurang tepat sasaran, beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dari atasan, serta tunjangan yang belum sebanding dengan tanggung jawab yang mereka jalani. Situasi ini menggambarkan bahwa mereka memang memiliki peluang untuk berkembang, namun belum maksimal. Ada hambatanhambatan yang membuat proses pengembangan karier mereka berjalan kurang lancar. Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka semangat kerja dan kepuasan dalam bekerja juga bisa ikut menurun. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mendukung pertumbuhan karier agar tenaga kesehatan bisa lebih berkembang secara profesional.

Menurut Ma'dika & Rahmat (2024), career growth atau pertumbuhan karier adalah proses yang mencakup peningkatan keterampilan, tanggung jawab, dan posisi seseorang dalam organisasi. Namun, jika faktor-faktor pendukung seperti pelatihan yang sesuai, dukungan atasan, dan sistem penghargaan tidak berjalan optimal, maka pertumbuhan karier seseorang hanya akan berada pada tingkat sedang atau cukup. Dalam kategori cukup, pegawai memang masih memiliki peluang untuk berkembang, tetapi tidak secara maksimal karena berbagai hambatan yang menghambat kemajuan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Haq (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, namun dampaknya bervariasi tergantung pada metode pelatihan, dukungan organisasi, dan motivasi individu. Sejalan dengan penelitian Puspanegara et al. (2023) juga mengungkapkan bahwa pengembangan karier yang tidak optimal dapat menurunkan kepuasan kerja perawat yang memengaruhi kinerja mereka. Didukung oleh penelitian Muslim dan Sutinah (2023) menyoroti bahwa pengembangan karier perawat nonPNS di Rumah Sakit X masih didasarkan pada jenjang karier profesional Perawat Klinis yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam sistem pengembangan karier.

Berdasarkan temuan yang ada, peneliti berasumsi bahwa perbedaan kategori career growth antara “baik” dan “cukup” pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara dipengaruhi oleh keberagaman pengalaman kerja, dukungan organisasi, dan persepsi individu terhadap peluang pengembangan diri. Mereka yang berada dalam kategori baik cenderung merasakan dukungan yang lebih nyata dari atasan, menerima pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, serta mendapatkan pembagian tugas yang adil sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan kesiapan untuk berkembang. Sebaliknya, responden dalam kategori cukup menunjukkan bahwa meskipun ada peluang untuk berkembang, hambatan seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan atasan dan pelatihan yang tidak relevan masih menjadi kendala utama. Oleh karena itu, asumsi peneliti adalah bahwa tingkat career growth sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan responsif terhadap kebutuhan pengembangan tenaga kesehatan secara merata

Pengaruh Employee Performance Terhadap Career Growth Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara menggunakan uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) adalah 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara employee performance terhadap career growth pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Tanuwijaya (2022) yang menyatakan ada pengaruh employee performance terhadap career growth pada tenaga kesehatan rumah sakit di Kabupaten Tangerang. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widi & Kusuma (2024) yang menyatakan ada pengaruh employee performance terhadap career growth pada tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara menunjukan bahwa dari 31 responden (70,5%) yang memiliki employee performance baik sebanyak 22 responden (88.0%) memiliki career growth baik.

Tenaga kesehatan yang bekerja dengan baik, seperti rajin, bertanggung jawab, dan mampu melayani pasien dengan baik, biasanya lebih mudah mendapatkan perhatian dari atasan. Mereka dianggap bisa dipercaya dan pantas untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau tugas yang lebih penting. Kinerja yang baik juga menunjukkan bahwa seseorang siap untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Selain itu, rumah sakit atau tempat layanan kesehatan tentu ingin menempatkan orang-orang terbaik di posisi penting, dan salah satu caranya adalah melihat bagaimana kinerja seseorang selama bekerja. Jika seorang tenaga kesehatan selalu menunjukkan kerja yang baik, maka besar kemungkinan kariernya akan lebih cepat berkembang. Dukungan dari rekan kerja atau penilaian positif dari pimpinan juga biasanya diberikan kepada orang-orang yang kinerjanya menonjol. Karena itu semakin baik seseorang bekerja, semakin besar pula kesempatan kariernya untuk maju.

Secara teori, kinerja karyawan atau employee performance adalah hasil kerja seseorang yang dilihat dari seberapa baik ia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi biasanya berhubungan langsung dengan peluang pengembangan karier karena organisasi akan lebih percaya untuk memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada orang yang terbukti mampu bekerja dengan baik. Dalam konteks tenaga kesehatan, kinerja tidak hanya dinilai dari keterampilan teknis seperti menangani pasien, tetapi juga dari sikap profesional, kemampuan bekerja sama, dan kecepatan dalam mengambil keputusan. Jika seorang tenaga kesehatan mampu menunjukkan semua hal tersebut secara konsisten, maka peluang untuk mendapatkan pelatihan, promosi jabatan, atau penghargaan karier akan semakin besar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja memang menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi arah dan kecepatan pertumbuhan karier tenaga kesehatan (Marthalina, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara menunjukan bahwa dari 31 responden (70,5%) yang memiliki employee performance baik sebanyak 9 responden (47,4%) yang memiliki career growth dalam kategori cukup. Hal ini disebabkan mayoritas responden memiliki masa kerja antara 11-20 tahun yang masih tergolong belum terlalu lama. Oleh karena itu, meskipun kinerja mereka sudah baik, peluang untuk perkembangan karir mereka masih terbatas dan perlu didukung dengan program pengembangan karir yang lebih optimal agar dapat meningkatkan career growth secara signifikan.

Masa kerja yang tergolong belum terlalu lama, yaitu antara 11-20 tahun, menjadi faktor penting dalam menjelaskan mengapa meskipun employee performance tenaga kesehatan sudah berada pada tingkat yang baik, tingkat career growth mereka masih dalam kategori cukup. Pada tahap masa kerja ini, tenaga kesehatan umumnya masih dalam proses pengembangan profesional dan penguasaan tugas-tugas utama, sehingga pengalaman dan jaringan yang mendukung percepatan karir belum sepenuhnya terbentuk. Selain itu, pembatasan kesempatan promosi atau pengembangan karir yang kurang optimal juga dapat menjadi kendala, sehingga walaupun kinerja sudah baik, perkembangan karir belum maksimal. Oleh sebab itu, diperlukan strategi pengembangan karir yang sistematis dan berkelanjutan agar tenaga kesehatan dapat memaksimalkan potensi mereka dan meningkatkan peluang pertumbuhan karir di masa mendatang (Kosali, 2023).

Putri dan Santoso (2021) yang menemukan bahwa masa kerja yang relatif singkat berpengaruh terhadap tingkat career growth pada tenaga kesehatan meskipun kinerja mereka sudah cukup baik. Hal

senada juga diungkapkan oleh Ramadhani et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tenaga kesehatan sering terkendala oleh kurangnya program pelatihan dan promosi yang memadai, sehingga kinerja baik tidak selalu diikuti oleh peningkatan karir yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Utara menunjukan bahwa dari 13 responden (29,5%) yang memiliki employee performance cukup sebanyak 3 responden memiliki career growth baik. Hal ini dikarenakan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yang cenderung memiliki motivasi dan komitmen tinggi dalam mengembangkan karirnya di bidang kesehatan.

Perempuan dalam dunia kerja, terutama di sektor kesehatan umumnya menunjukkan tingkat dedikasi dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat berkontribusi positif terhadap kinerja dan peluang pengembangan karir mereka. Selain itu, perempuan cenderung lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional sehingga meningkatkan kompetensi yang mendukung career growth. Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki kecenderungan untuk lebih proaktif dalam mengelola karirnya, terutama dalam lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan yang setara (Fadila, Rosita & Hendriyaldi, 2025).

Penelitian oleh Nurjanah dan Dewi (2021) mengungkapkan bahwa tenaga kerja perempuan di sektor kesehatan memiliki tingkat komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan laki-laki, yang berpengaruh positif terhadap upaya pengembangan karir mereka. Hal ini disebabkan oleh motivasi intrinsik perempuan dalam meningkatkan kompetensi dan mempertahankan kestabilan karir di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian oleh Putri et al.

(2022) menunjukkan bahwa perempuan di bidang profesional cenderung lebih berdedikasi dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan diri, yang secara langsung mendukung peluang mereka untuk meraih posisi yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Sebagian besar responden memiliki employee performance dalam kategori baik yaitu sebanyak 31 responden (70,5%) adapun sebagian kecilnya memiliki employee performance dalam kategori cukup yaitu sebanyak 13 responden (29.5%)

Sebagian besar responden memiliki career growth dalam kategori baik yaitu sebanyak 25 responden (56,8%). Adapun sebagian kecilnya memiliki career growth dalam kategori cukup yaitu sebanyak 19 responden (43,2%).

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 (Sig. < 0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara employee performance terhadap career growth. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,441 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat sedang dan positif. Nilai R Square sebesar 0,195 menandakan bahwa 19,5% variasi career growth dijelaskan oleh employee performance, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi sebesar 0,479 dan nilai t hitung sebesar 3,185 semakin mendukung adanya pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246.

Aini, N., & Amalia, L. (2024). Pengaruh career growth terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, 7(2), 3191–3200.

Amalia, D., & Ananda, R. (2019). Budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja: Adakah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan? Jurnal Manajemen Dan Perbankan, 6(3), 1–10.

Amar, I., Gunawan, & Yusuf, M. (2022). Analisis kualitas pelayanan dan kepuasan pasien pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit

Kabupaten Konawe. Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik, 13(2), 165–177.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1). https://doi.org/10.30596/jimb.18i1.1395

Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. Jurnal Manajemen, 8(7), 4676–4703.
BPS. (2021). Tenaga kesehatan Indonesia menurut profesi. Badan Pusat Statistik RI.
Fadila, F., Rosita, S., & Hendriyaldi, H. (2025). Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja. Advances in Management & Financial Reporting, 3(2), 160179.
Fahriana, C., & Sopiah. (2022). The influence of work motivation on employee performance. Asian Journal of Economics and Business Management, 1(3), 229–233.
Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.

Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, 2(8), 1844– 1849.
Haq, M. I. A. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat: Scoping Review. Universitas Pendidikan Indonesia.
Manurung, K. (2021). Faktorfaktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Journal of Healthcare Technology and Medicine, 7(2), 1024–1038.
Hermawati, A. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah, 5(2), 2199–2209.
Heryana, A. (2019). Buku ajar metodologi penelitian pada kesehatan masyarakat (2nd ed.). Universitas Esa Unggul.
Huang, L., & Wang, C. (2021). Creating a safe and supportive work climate: An investigation into the impact on employee performance. Journal of Management Studies, 58(4), 678–694.
Hutahaean, W. S. (2021). Filsafat dan teori kepemimpinan. Ahlimedia Press.
Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Tirtayasa Ekonomika, 18(2), 114-147.
M, R. F., Sety, L. O. M., & Hartoyo, A. M. (2024). Jurnal administrasi dan kebijakan kesehatan. Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (Jakk-Uho), 5(2), 238–247.
Ma'dika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies, 1(1), 1-8.
Margie, N., Artati, N. E., Rusmawati, A., & Sugiyarti, G. (2023). The influence of career development and compensation through motivation on the performance of healthcare workers in Buaran and Kedungwuni sub-district community health center. Saudi Journal of Economics and Finance, 7(11), 561–569.
Marthalina, M. (2021). Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya
Aparatur), 9(1), 42-55.
Melati, P. (2022). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Payo Selincah Kota Jambi. Universitas Jambi.
Mellyniawati, A. K., Nainggolan, E. E., & Haque, S. A. (2023). Kejujuran dan aktualisasi diri pada pekerja. Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi, 4(2), 224–234.
Meyer, A. D. (2020). Performance management of health workers and quality: A study in Senegal. Grand Canyon University.
Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. Journal Publicuho, 6(3), 977–987.
Muslim, A., & Sutinah, S. (2023). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 6(1).
Nura, I., Kholisa, I., & Lusmilasari, L. (2020). Hubungan peran tenaga kesehatan dengan literasi

kesehatan ibu dengan anak di Kecamatan Saptosari Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta. Jurnal Keperawatan Klinis Dan Komunitas, 4(2).

Nurhanisah, E. (2022). Faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pattalassang Kabupaten Gowa. Universitas Hasanuddin.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74.

Nurmiati, N. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja dan Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai= The Influence of Education and Training (DIKLAT) on Employee Performance and Its Impact on Career Development (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).