

***THE CORRELATION BETWEEN NURSES' CAREER PATHS TO THE JOB SATISFACTION OF IMPLEMENTER NURSES IN THE WARD OF WANGAYA HOSPITAL***

<sup>1</sup>I Dewa Agung Gde Fanji Pradipta, <sup>2</sup>Nyoman Putri Sriadi, <sup>3</sup>I Dewa Ayu Marokta Utami Dewi, <sup>4</sup>Ni Putu Maya Kartini Putri  
<sup>1234</sup>STIKES Bina Usada Bali,  
Email: fanjiprادیtha20@gmail.com

Submisi: 17 Januari 2020 ; Penerimaan: 3 Februari 2020; Publikasi : 14 Februari 2020

**ABSTRAK**

Semakin besar jumlah pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan akan meningkatkan kemungkinan timbulnya suatu permasalahan, penanganan permasalahan tersebut tergantung pada kesadaran manajemen akan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama pada suatu perusahaan, sehingga diperlukan suatu perencanaan dan pengembangan karir. Jenjang karir perawat yang baik dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan jenjang karir perawat terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 125 perawat pelaksana. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis univariat untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian dan analisis bivariat yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *chi square* untuk menganalisis hubungan jenjang karir perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p= 0.001$ , hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Penting bagi institusi rumah sakit untuk memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk meningkatkan jenjang karir, salah satunya melalui pendidikan lanjutan, sehingga kepuasan kerja perawat dapat meningkat.

**Kata Kunci:** Jenjang Karir, Kepuasan Kerja, Perawat Pelaksana

**ABSTRACT**

*The greater the number of employees who work at a company will increase the problem possibility, the handling of these problems depends on management's awareness of the importance of human resources in an organization. Human resources are the main resources in a company need a career planning and development. A good nurse career path enables to influence the improvement of work nurses satisfaction. This study aimed at analyzing the correlation between nurses' career paths to the job satisfaction of implementer nurses in the Ward of Wangaya Hospital. This research used correlation design research with cross sectional approach. The total sampling of the research were 125 implementer nurses. The data analysis technique used was univariate analysis to explain or describe the characteristics of the research variables and the bivariate analysis used in this study is the chi square test to analyze the correlation between nurses' career paths to the job satisfaction of implementer nurses in the Ward of Wangaya Hospital. The statistical test results obtained  $p$  value = 0.001, this indicates that there was a correlation between career paths and job satisfaction of implementer nurses in the Ward of Wangaya Hospital. It is important for hospital to provide opportunities for implementer nurses to improve their career paths, one of which is through further education, so that nurse job satisfaction can increase.*

**Keywords:** Career Path, Job Satisfaction, Implementer Nurses

## Pendahuluan

Indonesia telah memasuki era baru, yaitu era reformasi disegala bidang termasuk yang terjadi dibidang kesehatan yang ditandai dengan perubahan-perubahan yang cepat. Perubahan ini menuntut keperawatan sebagai profesi untuk meningkatkan kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, dan moral (Nursalam, 2012). Menurut rekapitulasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) per Desember 2016, didapatkan data dari 15.263 unit layanan kesehatan seluruh Indonesia mendayagunakan sumber daya manusia sebanyak 1.000.780 orang, sebanyak 601.228 orang diantaranya adalah tenaga kesehatan dan jumlah tenaga perawat adalah yang terbesar yaitu mencapai angka 49% (296.876 orang) (Depkes, 2017). Menurut Hamali (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan dalam mengelola dan mendayagunakan sumber daya didalam diri pegawai yang dikembangkan secara maksimal untuk pengembangan kemampuan individu pegawai dalam rangka mencapai visi dan misi suatu organisasi.

Sumber daya manusia sebagai sumber daya utama pada perusahaan, sehingga diperlukan suatu perencanaan dan pengembangan karir. Organisasi yang tidak memiliki pengembangan karir yang jelas pada pegawai dapat berakibat pada penurunan efektivitas secara keseluruhan. Selain itu, pengembangan karir yang tidak jelas dapat berpengaruh pada proses *staffing*, terutama dengan meningkatnya dan ketidakpuasan pegawai (Kaswan, 2017).

Pengembangan karir sumber daya manusia dalam organisasi rumah sakit dapat dilakukan melalui pengembangan karir perawat.

Pengembangan karir pada saat ini berfokus pada peningkatan posisi/jabatan baik yang bersifat struktural maupun fungsional (*job career*), sedangkan pengembangan karir profesional (*profesional career*) lebih menekankan pada pengembangan jenjang karir profesional yang bersifat individual (Depkes RI, 2017). Jenjang karir merupakan tahapan vertikal yang harus ditempuh melalui pendidikan formal yang berjenjang, pendidikan informal yang sesuai/relevan maupun pengalaman praktik klinis yang diakui untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Dalam insitusi rumah sakit, jenjang karir merupakan tahapan dalam peningkatan peran perawat profesional. Menurut Depkes (2017), terdapat 5 jenjang karir perawat, yaitu: 1) Perawat Klinis (PK) I, 2) Perawat Klinis (PK) II, 3) Perawat Klinis (PK) III, 4) Perawat Klinis (PK) IV, dan 5) Perawat Klinis (PK) V. Tujuan dilakukannya pengembangan karir perawat adalah meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuninya (Depkes RI, 2017).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang bersifat individual antara satu orang dengan lainnya dan dipengaruhi oleh standar nilai yang berlaku pada dirinya. Suatu pekerjaan yang dinilai lebih tinggi dari keinginan seseorang, maka kepuasan pada pekerjaan tersebut akan makin tinggi. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang dalam bekerja (Rivai, 2015). Kepuasan kerja perawat dan

mempertahankan perawat yang produktif dan memiliki kompetensi yang unik agar tetap berada di dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang tentunya menjadi aspek yang penting dilakukan oleh suatu organisasi. Strategi dan program yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan memberikan peluang pengembangan karier (Kaswan, 2017). Pentingnya pengembangan karier didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adekola (2011), dengan judul “*Career Planning And Career Management As Correlates For Career Development And Job Satisfaction A Case Study Of Nigerian Bank Employees*”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara perencanaan karier dan manajemen karier terhadap pengembangan karier dan kepuasan kerja.

Data Bidang Kepegawaian RSUD Wangaya (2019) menyatakan bahwa dari 396 tenaga perawat, sebanyak 309 (78%) orang tenaganya adalah perawat dan didapatkan data bahwa 183 (59,2%) perawat terdistribusi di Ruang Rawat Inap, 102 (55,7%) perawat berpendidikan D-III Keperawatan dan 110 (60,1%) perawat memiliki status kepegawaian non PNS. Data dari Komite Keperawatan, didapatkan hasil bahwa RSUD Wangaya mulai menerapkan sistem jenjang karir pada tahun 2017 dan sebanyak 76 (41,5%) perawat masih berada pada jenjang PK-I. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada 10 orang perawat pelaksana pada tanggal 7 Maret 2019, diketahui bahwa kepuasan kerja perawat masih kurang, sebanyak 8 orang merasa kurang puas dengan penghasilan

yang diperoleh, sedangkan 6 orang perawat merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Dilihat dari segi promosi sebanyak 8 orang mengatakan bahwa untuk promosi masih berdasarkan senioritas, belum berdasarkan pencapaian kinerja masing-masing.

Berdasarkan data diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan jenjang karir perawat terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya yaitu sebanyak 183 perawat. Penelitian ini menggunakan jenis pengambilan sampel *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*. Besar sampel yang digunakan adalah 125 perawat pelaksana yang didistribusikan pada 12 ruangan rawat inap. Penelitian ini dilakukan Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya pada bulan April sampai Juli 2019 dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisa data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis bivariat yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *chi square*. Uji *chi square* dilakukan untuk menganalisis hubungan dua variabel penelitian (Hastono, 2016).

## Hasil

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian dan jenjang karir perawat. Tabel distribusi frekuensi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya**

Tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak berada pada rentang usia > 30 tahun yaitu 60%. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D-III keperawatan sebanyak 49,6%. Mayoritas responden memiliki masa kerja < 10 tahun yaitu sebanyak 54,4%. Status kepegawaian paling banyak adalah PNS sebesar 44%, dan 32,8% berada pada jenjang karir PK I.

Jenjang karir perawat pelaksana terdiri dari PK I sampai dengan PK V. Namun, pada penelitian ini perawat pelaksana berada pada jenjang karir PK I sampai dengan PK IV. Perawat pelaksana pada PK I dan PK II dikelompokkan dalam jenjang karir rendah, dan perawat pelaksana pada PK III dan PK IV dikelompokkan dalam jenjang karir tinggi, sedangkan kepuasan kerja dikategorikan menjadi puas dan tidak puas.

Hasil analisis jenjang karir dan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya disajikan pada tabel distribusi frekuensi berikut:

**Tabel 2. Diskripsi Variabel Penelitian Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya**

No	Variabel Penelitian	Jumlah		
		n	%	
1	Jenjang Karir	1. Rendah	81	64,8
		2. Tinggi	44	35,2
	Total	125	100	
2	Kepuasan Kerja	1. Tidak Puas	61	48,8
		2. Puas	64	51,2
	Total	125	100	

Hasil analisis jenjang karir pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perawat pelaksana sebagian besar masih berada pada jenjang karir yang masih rendah yaitu 64,8%, dan mayoritas perawat pelaksana puas dengan pekerjaannya sebesar 51,2%.

No	Karakteristik Responden	Jumlah		
		n	%	
1	Umur	1. 20 – 30 tahun	50	40
		2. > 30 tahun	75	60
	Total	125	100	
2	Pendidikan Terakhir	1. Diploma Tiga Keperawatan	62	49,6
		2. Sarjana Keperawatan	14	11,2
		3. Ners	49	39,2
	Total	125	100	
3	Masa Kerja	1. <10 tahun	68	54,4
		2. 10-20 tahun	52	41,6
		3. >20 tahun	5	4
	Total	125	100	
4	Status Kepegawaian	1. Kontrak APBD	30	24
		2. Kontrak BLUD Non Prof.	27	21,6
		3. Kontrak BLUD Prof.	13	10,4
		4. PNS	55	44
	Total	125	100	
5	Jenjang Karir	1. PK I	41	32,8
		2. PK II	40	32
		3. PK III	35	28
		4. PK IV	9	7,2
	Total	125	100	

Hasil Analisis Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3. Tabulasi Silang Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya**

Jenjang Karir	Total Kepuasan				Total	P Value
	Tidak Puas		Puas			
	n	%	n	%		
Rendah	49	60,5	32	39,5	81	0,001
Tinggi	12	27,3	32	72,7	44	
	61	48,8	64	51,2	125	

Pada hasil analisis di atas menunjukkan hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diperoleh bahwa sebanyak 32 (72,7%) perawat pelaksana yang memiliki jenjang karir tinggi puas dengan pekerjaannya, sedangkan perawat pelaksana yang memiliki jenjang karir rendah 32 (39,5%) puas dengan pekerjaannya. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0.001$ , hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai  $OR=4,083$  yang berarti perawat pelaksana yang memiliki jenjang karir tinggi mempunyai peluang 4,08 kali lebih besar untuk puas dengan pekerjaannya.

### Pembahasan

Jenjang karir adalah jabatan pada suatu pekerjaan yang berperan dalam upaya pembentukan karir pegawai (Sinambela, 2017). Menurut Depkes (2017), jenjang karir adalah jalur mobilitas vertikal yang

ditempuh melalui pendidikan formal berjenjang, pendidikan informal yang relevan maupun pengalaman praktik klinis yang diakui dalam rangka peningkatan kompetensi. Menurut Depkes (2017), tujuan pengembangan jenjang karir profesional perawat adalah untuk meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuninya.

Pengembangan karir apabila mengadaptasi jenjang karir berdasarkan ketentuan Depkes (2017) yaitu adanya pembagian perawat sesuai dengan jenjang karirnya masing-masing yaitu Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP) dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Perawat Klinis (PK) adalah jenjang karir yang digunakan oleh perawat yang berada di pelayanan kesehatan mulai dari PK-I sampai dengan PK-V. Perawat PK-I dimulai dengan latar belakang pendidikan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 1$  tahun atau latar belakang pendidikan Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 1$  tahun. Perawat Klinis I harus mempunyai sertifikat pra klinis. Perawat PK-II memiliki latar belakang pendidikan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 4$  tahun atau latar belakang pendidikan Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 3$  tahun. Perawat Klinis II harus mempunyai sertifikat PK I.

Perawat PK-III yaitu lulusan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 10$  tahun atau latar belakang pendidikan Ners dengan pengalaman bekerja  $\geq 7$  tahun atau Ners Spesialis I yang memiliki pengalaman bekerja 0 tahun. Perawat klinis III lulusan D-

III Keperawatan dan Ners harus mempunyai sertifikat PK II. Perawat PK-IV adalah lulusan Ners dengan pengalaman bekerja  $\geq 13$  tahun atau Ners Spesialis I yang memiliki pengalaman bekerja  $\geq 2$  tahun. Perawat Klinis IV harus mempunyai sertifikat PK III. Perawat yang berada pada PK-V adalah Ners Spesialis I yang memiliki pengalaman bekerja selama  $\geq 4$  tahun dan memiliki sertifikat PK IV atau Ners Spesialis II (Konsultan) yang memiliki pengalaman bekerja 0 tahun. Semakin tinggi tahapan yang dicapai, maka semakin berkembang pula karir keperawatannya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerjanya semakin tinggi. Pada penelitian ini perawat pelaksana berada pada jenjang karir PK I sampai dengan PK IV. Perawat pelaksana pada PK I dan PK II dikelompokkan dalam jenjang karir rendah, dan perawat pelaksana pada PK III dan PK IV dikelompokkan dalam jenjang karir tinggi.

Kepuasan kerja adalah perasaan individual yang tidak sama antara satu orang dengan lainnya yang dipengaruhi oleh standar nilai pada dirinya. Suatu pekerjaan yang dinilai lebih tinggi dari keinginan seseorang, maka kepuasan pada pekerjaan tersebut akan makin tinggi. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang dalam bekerja (Rivai, 2015). Pada penelitian ini kepuasan kerja pada perawat pelaksana dikategorikan menjadi puas dan tidak puas.

Penelitian ini menganalisis hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Hasil analisis *Chi Square* menunjukkan bahwa nilai  $p= 0.001$ ,

hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta et, al (2018) dengan judul "*The Development Of Implementer Nurses' Career On Job Satisfaction And Turnover Intention*". Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berhubungan kuat dan berpola positif dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin baik pengembangan karir perawat maka kepuasan kerja perawat akan meningkat.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Shujaat, et al (2013) dengan judul "*Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi*". Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini juga dilakukan oleh Cedaryana (2015) dengan judul "*Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education*". Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat pelaksana sebagian besar masih berada pada jenjang

karir yang masih rendah yaitu 64,8%, mayoritas perawat pelaksana puas dengan pekerjaannya sebesar 51,2% , dan jenjang karir yang baik dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat pelaksana. Adapun saran bagi rumah sakit adalah penelitian ini apat menjadi referensi bagi pembuatan kebijakan di RSUD Wangaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan memberikan kesempatan pada perawat untuk mengembangkan karir melalui pendidikan lanjutan, sedangkan bagi institusi pendidikan dapat menerapkan dan mensosialisasikan ilmu manajemen keperawatan khususnya pada hubungan jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana sehingga dapat memberikan pengetahuan dan strategi dalam pengembangan model pembelajaran manajemen keperawatan.

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit  
Dapat menjadi saran bagi pembuatan kebijakan di RSUD Wangaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan memberikan kesempatan pada perawat untuk mengembangkan karir melalui pendidikan lanjutan.
2. Bagi Institusi Pendidikan  
Menerapkan dan mensosialisasikan ilmu manajemen keperawatan khususnya pada hubungan jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana sehingga dapat memberikan pengetahuan dan strategi dalam pengembangan model

pembelajaran manajemen keperawatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian selanjutnya sebaiknya mengkaji lebih dalam variabel terkait jenjang karir dan kepuasan kerja perawat pelaksana

### Daftar Pustaka

- Adekola. 2011. Career Planning And Career Management As Correlates For Career Development And Job Satisfaction A Case Study Of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol 1, No 2.
- Akmal Umar. 2015. The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal of Management Sciences*, Vol 5, No 9, 628-638.
- Cedaryana. 2015. Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, Vol 6, No 02, 87-96.

- Cigdem Kaya and Belgin Ceylan. 2014. An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees. *American Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 3, 2014, 178-191.
- Depkes RI. 2017. *Infodatin: Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*. Available at: <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf>. Accessed: February 13, 2019.
- Depkes RI. 2017. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. Available at: [http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk\\_hukum/P\\_MK No. 40 ttg Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis .pdf](http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/P_MK_No.40_ttg_Pengembangan_Jenjang_Karir_Profesional_Perawat_Klinis.pdf) Accessed: February 2, 2019.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hastono, S.P. 2016. *Analisa Data Kesehatan*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Kaswan. 2017. *Effective Staffing: Strategi Merekrut, Menyeleksi, Mengembangkan, dan Mempertahankan Pegawai terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Marquis, BL & Huston. 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2014. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Propesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Pradiptha et, al. 2018. "The Development Of Implementer Nurses' Career On Job Satisfaction And Turnover Intention. *IMPACT: International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences (IMPACT: IJRANSS)*, Vol. 6, Issue 9, 9-22.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 3. Cet. 7. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Sastroasmoro, Sudigdo. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Edisi 5. Jakarta: Sagung Seto
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shujaat, et al (2013) dengan judul "Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi. *Journal of Management and Social Sciences*, Vol. 9, No. 2, 01-08.
- Sunyoto, Danang dan Setiawan, Ari. 2013. *Buku Ajar: Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.