Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah, 09 (1), 2020, 10-18
*DOI:https://doi.org/*10.12345/jikp.v9i01.146

Faktor Determinan Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan

Tatiana Siregar[1*], Elfrida Zefa Atmasari[2]

[1,2] *Program Studi S1 Keperawatan FIKES-UPN Veteran Jakarta*
tatiana_siregar@upnvj.ac.id [*]
*corresponding author
Tanggal Pengiriman: 13 Januari 2020, Tanggal Penerimaan: 06 Juni 2020

Abstrak

Seorang pegawai dalam bekerja khususnya perawat ada keinginan untuk mengembangkan dirinya khusunya dalam karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi faktor pengembangan karir perawat dengan pengembangan jenjang karir perawat di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan. Desain penelitian secara kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional.* Penelitian dilaksanakan periode bulan April sampai Juni 2019, pada 116 responden perawat pelaksana yang diambil secara *purposive sampling.* Alat penelitian menggunakan kuesioner pernyataan faktor pengembangan karir dan jenjang karir. Analisa data menggunakan *regresi linier* berganda pada CI 95%. Hasil analisis didapat faktor penentu utama pengembangan karir adalah kebijakan dalam organisasi (β +2,810), diikuti oleh prestasi kerja (β +2,435), mentor-sponsor (β +1,240), budaya organisasi (β +1,213), jejaring kerja (β +0,946), sistem penghargaan (β -0,812), dan peluang untuk pertumbuhan karir (β -0,862). Secara simultan keseluruhan ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor pengembangan karir dengan pengembangan jenjang karir perawat di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan (*p* = 0,000). Diharapkan pimpinan manajemen dapat menerbitkan kebijakan yang menguntungkan perawat untuk memfasilitasi perawat dalam pengembangan jenjang karir sesuai Permenkes RI Nomor 40/2017.

Kata kunci: *Perawat pelaksana, Pengembangan karir, Prestasi kerja*

Abstract

An employee in work, especially nurses, there is a desire to develop themselves, especially in a career. This study aims to determine the correlation of nurses career development factors with the development of nurses' career levels at Pasar Minggu South Jakarta Hospital. Quantitative research design with cross sectional approach. The study was conducted in the period from April to June 2019, in 116 respondents implementing nurses taken by purposive sampling. The research tool uses a questionnaire statement of career development factors and career path. Data analysis uses multiple linear regression at 95% CI. The results of the analysis found the main determinants of career development are policies in the organization (β +2.810), followed by work performance (β +2,435), mentor-sponsor (β +1,240), organizational culture (β +1,213), networking (β + 0.946), reward systems (β -0,812), and opportunities for career growth (β -0,862). Simultaneously overall there is a significant relationship between the factors of career development with the development of the career path of nurses at Pasar Minggu South Jakarta Hospital (p = 0,000). It is hoped that management leaders can issue policies that benefit nurses to facilitate nurses in the development of career paths according to the Republic of Indonesia Ministerial Regulation No. 40/2017.

Keywords: *Nurses, Career development, Job performance*

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya manusia (SDM) tenaga kesehatan adalah perawat. Perawat merupakan sektor profesi kesehatan terbesar dan SDM terbanyak menempati pekerjaannya di rumah sakit yaitu 62,2% (Commitee on the Robert Wood Jhonson Foundation, 2011). Perawat merupakan ujung tombak keberhasilan dalam menjaga pasien selama 24 jam sehari, 7 hari dalam seminggu di dalam mempertahankan kesehatan pasien serta keselamatan pasien (Roche & Keogh, 2012). Ditegaskan juga oleh NHS Improvement (2018) bahwa tim perawat mempunyai tanggung jawab yang besar selama 24 jam siang dan malam untuk memastikan pasien mendapat standar pelayanan yang maksimal.

Tanggung jawab perawat untuk memberikan pelayanan harus mengikuti kebijakan dari UU Keperawatan No 38/2014 bahwa perawat yang menjalankan tugasnya untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien harus sudah mempunyai kompetensi yang diakui secara legal dengan pembuktian berpendidikan minimal D3 Keperawatan atau Ners, serta harus memiliki Surat Tanda Register (STR).

Keberhasilan perawat dalam menjalankan tanggung jawabnya seoptimal mungkin di dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien sebagai bukti bahwa perawat turut sudah menerapkan teknik manajemen mutu sehingga mendukung keberhasilan *Total Quality Management* (*TQM)* rumah sakit (Mosadeghard, A..M., 2014). Agar TQM ini dapat berjalan dengan baik SDM perawatnya harus dikembangkan melalui pendidikan lanjut bagi karyawan dan program-program pelatihan, karena hal ini merupakan prinsip dasar untuk pelaksanaan TQM (Talib, F., & Rahman, 2010).

Pendidikan lanjut atau program-program pelatihan karyawan sangat berguna untuk perawat, karena perawat harus mendapatkan perkembangan informasi terbaru, sehingga dapat memperbaharui keterampilan dan kompetensinya (Royal College of Nursing., 2018). Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit (Agustini & Mulya, 2019). Pembaharuan kompetensi perawat dari sisi pengetahuan dan keterampilan yang sudah didapat akan mendukungnya untuk proses transisi karir (Price, S., & Reichert, Carol., 2017).

Karir perawat di Indonesia sudah diatur dalam Permenkes RI Nomor 40 /2017 yang terdiri dari empat kelompok Perawat Klinis, Perawat Manajer , Perawat Pendidik dan Perawat Peneliti; sedangkan perawat klinis terdiri dari 5 level mulai dari perawat klinis 1 sampai dengan perawat klinis 5. Kemajuan karir dalam keperawatan merupakan sebagai bentuk promosi profesional yang mengakui dan menghargai bakat di praktik keperawatan klinis dan administrasi, dan berfungsi sebagai alat mendukung keunggulan keperawatan melalui penganugerahan yang lebih tinggi (Olubiyi, S.K., 2018).

Berdasarkan hasil data awal peneliti ke RSUD Pasar Minggu didapat info merupakan rumah sakit tipe B yang berdiri sejak tahun 2015, jumlah seluruh perawat sebanyak 457 orang, dan terdapat 169 perawat yang berkerja di rawat inap. Jenjang karir SDM perawat terdiri dari jenjang karir: Pra PK sebanyak 25 orang (15,34%), PK I sebanyak 85 orang (52,15%), jenjang karir PK II 44 orang (26,99%), jenjang karir PK III 9 orang (5,52%).Dilihat dari lama bekerja perawat ruang rawat inap, ada 36% yang telah bekerja selama 4 tahun, 33% yang telah bekerja

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah
ISSN 2089-9394 (print) | ISSN 2656-8004 (online)

selama 3 tahun, dan yang telah bekerja selama 2 dan 1 tahun sejumlah 19% dan 12 % (Litbang RSUD Pasar Minggu, 2018). Maka peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang mempengaruhi proses pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan.

METODE

Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional.* Periode pengambilan data penelitian 5 April hingga 30 Juni 2019. Sampel dilakukan secara *Purposive Sampling* sebanyak 116 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap dari lantai 6 sampai lantai 11 RSUD Pasar Minggu, dengan kriteria inklusi: perawat yang bekerja di ruang rawat inap, perawat yang bertugas sebagai perawat pelaksana, pendidikan minimum D 3 Keperawatan, lama bekerja di RSUD Pasar Minggu minimal sudah 1 tahun, perawat bersedia menyetujui *informed consent*. Instrumen penelitian berbentuk kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai pengembangan karir dari konsep Marquis, Bessie & Huston (2010) serta pernyataan-pernyataan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dari gabungan teori Rivai (2013) dan Sugiarto (2007 dalam Sunyoto 2012). Reponden menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner dengan pilihan jawaban secara Likert. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan tanggal 27 Juni 2019 pada 30 perawat pelaksanan di RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pada 35 butir pernyataan pengembangan karir berada pada rentang 0,362 – 0,792 dengan *cronbach's alpha* 0,947; sedangkan 35 butir pernyataan faktor-faktor pengembangan karir uji valididtas berada pada rentang 0,395 – 0,684 dan *cronbach's alpha* 0,929.

Penelitian dilakasanakan setelah mendapat izin dari RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan, dan telah lolos uji etik penelitian dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Univeristas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta dengan nomor: B/1991/5/2019/KEPK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan sebanyak 100 responden perawat (86,2%) adalah berjenis kelamin perempuan. Sejak awal profesi perawat didirikan oleh Florence Nightingale sebagai profesi khusus untuk perempuan (Alligood, 2014). Perawat wanita jumlah terbesar di rumah sakit yang memiliki beban kerja dan emosional lebih banyak dibandingkan perawat laki-laki (Lou, Yu, Hsing-yi., & Chen, Sheng-hwang., 2010). Banyak perempuan berprofesi sebagai perawat karena ini merupakan pekerjaan lebih banyak sifat feminim. Hasil riset dari Mclaughlin, Katrina., & Muldoon, Orla (2009) menunjukkan stereotip lazim melekat dan bias *gender* bagi laki-laki bahwa pendidikan keperawatan didmoniasi perempuan hal ini membuat ini menjadi tidak nyaman para laki-laki mengikuti pendidikan dan kursus keperawatan.

Pendidikan terbanyak responden adalah D 3 Keperawatan sebesar 69 responden (59,5%) dibandingkan yang berpendidikan S 1 Keperawatan. Sesuai UU Kep No 38 (2014) bahwa pemberi pelayanan keperawatan minimal berpendidikan D3 Keperawatan. Jika melihat dari sisi kemampuan rumah sakit memberi gaji memandang pendidikan D 3 lebih murah dibandingkan dengan pendidikan S 1 Keperawatan berentang antara 4 sampai 7 juta rupiah, sehingga beberapa rumah sakit lebih banyak mempekerjakan yang berpendidikan D3 Keperawatan (Tabel 1).

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah
ISSN 2089-9394 (print) | ISSN 2656-8004 (online)

Berdasarkan tabel 1, lama kerja responden terbanyak yaitu kondisi kurang dari 3 tahun sebanyak 81 responden (69,8%). Menurut Litbang RSUD Pasar Minggu (2018) adalah rumah sakit yang baru berdiri tahun 2015, sehingga karyawan-karyawannya juga masih baru. Walaupun banyak perawat yang sebelumnya telah bekerja di rumah sakit yang lain hingga 8 tahun, tetap proses pengembangan karir yang perawat rasakan di RSUD Pasar Minggu baru selama 5 tahun dan itu belum cukup lama sebagai syarat kredensi untuk naik ke PK II, yakni latar belakang pendidikan D-III Keperawatan memiliki pengalaman kerja ≥ 4 tahun dan menjalani masa klinis level II selama 6 - 9 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja ≥ 3 tahun dan dan menjalani masa klinis level II selama 4 - 7 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja (n = 116)

Variabel	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	13.8
Perempuan	100	86.2
Tingkat Pendidikan		
D3	69	59.5
S1/Profesi Ners	47	40.5
Lama Kerja		
≤3 Tahun	81	69.8
>3 Tahun	35	30.2

Tabel 2 menjelaskan mengenai gambaran distribusi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir serta jenjenag karir perawat di RSUD Pasar Minggu, standar deviasi semua variabel menunjukkan sebaran data tidak jauh dari nilai mean.

Hasil olah data bivariat untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir perawat telah dianalisa secara regresi berganda. Sebelum diolah menggunakan regresi berganda telah dilakukan 5 uji asumsi klasik mulai dari asumsi eksistensi (dari analisis residual *Mean* = 0,000), asumsi independensi (nilai *Durbin Watson* 1,971), asumsi liniearitas (p = 0,0005 < α), asumsi normalitas (gambar Plot residual data menyebar di seikita garis diagonal), dan asumsi homoscedasticiti (gambar plot menujukkan tidak membentuk pola tertentu). Kesimpulan uji asumsi klasik ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi linier berganda seperti disampaikan pada tabel 3.

Tabel 3 menjelaskan R=0,864 diartikan pengembangan jenjang karir perawat di ruang rawat nap RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan 86,4% ditentukan oleh prestasi kerja, jejaring kerja, bimbingan dan sponsor, peluang untuk berkembang, kebijakan dalam organsasi, sistem pnghargaan, serta budaya organisasi. Sedangkan ada faktor lain sebesar 13,6% yang menentukan pengembangan jenjang karir perawat. Nilai *Durbin Watson* sebesar 1,971 mempunyai nilai kurang dari 2 mengartikan bahwa asusmsi independensi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai variabel independen sudah terpenuhi.

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai p= <0.001 artinya ada hubungan yang signifikan dari faktor-faktor pengembangan karir dengan pengembangan karir perawat di RSUD Pasar Minggu.

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah
ISSN 2089-9394 (print) | ISSN 2656-8004 (online)

Langkah selanjutnya peneliti menganalisa faktor dominan atau utama yang mempengaruhi pengembangan jenjang karir perawat, sesuai yang ditampilkan pada tabel 5.

Tabel 2 Distribusi Faktor-Faktor Pengembangan Karir Perawat dan Jenjang Karir Perawat (n = 116)

Variabel	Mean	SD
Prestasi Kerja	16.0	1.8
Jejaring kerja	14.9	2.4
Mentor-Sponsor	14.9	1.9
Peluang untuk pertumbuhan karir	9.10	1.9
Kebijakan dalam organisasi	15.3	2.1
Sistem penghargaan	14.3	2.1
Budaya Organisasi	14.3	1.7
Jenjang Karir Perawat	13.6	12.8

Tabel 3 Koefisien Determinasi Pengembangan Jenjang Karir Perawat (n=116)

R	R *Square*	*Adjusted* R *Square*	Standar Eror dari Estimasi	*Durbin Watson*
0.864	0.746	0.730	6.63	1.971

Tabel 4. Hasil Uji Anova Faktor-Faktor Pengembangan Karir Perawat (n =116)

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*p-value.*
Regresion	1978.38	7	1996.91	45.39	<0.001

Variabel Dependen: Pengembangan Jenjang Karir

Tabel 5 menjelaskan analisa *regresi linier* berganda dari variabel faktor-faktor pengembangan karir terhadap pengembangan jenjang karir, sehingga dapat dibuat persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 22{,}616 + 2{,}435\,X_1 + 0{,}946\,X_2 + 1{,}240\,X_3 - 0{,}862\,X_4 + 2{,}810\,X_5 - 0{,}812\,X_6 + 1{,}213\,X_7}$$

Y = Pengembangan Jenjang Karir, X

Konstanta 22,616 menyatakan bahwa jika ada prestasi kerja, jejaring kerja, bimbingan dan sponsor, peluang untuk berkembang, kebijakan dalam organsiasi, sistem penghargaan dan budaya kerja, maka pengembangan jenjang karir nilainya tetap 22,616.

Koefisien regresi prestasi kerja (X_1) sebesar +2,435 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai prestasi kerja dapat meningkatkan pengembangan jenjang karir sebesar 2,435, dan terbukti ada pengaruh signifikan antara prestasi kerja dengan pengembangan jenjang karir (*p*= 0,000). Hasil riset Dialoke, Ikechukwu. (2017) menyimpulkan ada korelasi positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kinerja Staf Non-akademik universitas (*p*= 0,000). Hal senada juga disampaikan dari riset Fera, Susanti (2018) ada korelasi signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja dengan *p-value*=0,035. Riset senada dari Evanda, R.B (2017) yang

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah
ISSN 2089-9394 (print) | ISSN 2656-8004 (online)

menggunakan *path analysis* (analisis jalur) menyimpulkan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja/prestasi perawat sebesar 0,207.

Tabel 5. Hasil Koefisien Regresi Faktor-Faktor Pengembangan Karir Perawat (n =116)

Model	*Unstandarized Coefficient*		*Standard Coefficients*	t	*p-value*
	B	Standar Eror	Beta		
Konstanta	22.616	7.172		3,153	0.002
Prestasi Kerja	2.435	0.476	0.355	5,120	0.000
Jejaring kerja	0.946	0.327	0.176	2,894	0.005
Mentor - Sponsor	1.240	0.362	0.188	3,420	0.001
Peluang untuk pertumbuhan karir	-0.862	0.416	-0.133	-2,073	0.041
Kebijakan dalam organisasi	2.810	0.403	0.453	6,981	0.000
Sistem Penghargaan	-0.812	0.357	-0.136	-2,278	0.025
Budaya Organisasi	1.213	0.465	0.163	2.610	0.010

Koefisien regresi jejaring kerja (X_2) sebesar + 0,946 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai jejaring kerja dapat meningkatkan pengembangan jenjang karir sebesar 0,946 dan terbukti ada pengaruh signifikan antara jejaring kerja dengan pengembangan jenjang karir (*p* = 0,005). Beker (1994 dalam Gibson, et al., 2014), juga menegaskan *networking* dianggap sebagai hal yang memfasilitasi pengembangan karir, karena individu dapat mengakses jangkauan yang lebih luas, sehingga mereka akan mengetahui informasi tentang berita lowongan kerja baru, perkembangan sensitif dalam politik organisasi, dan pemahaman yang lebih baik, lebih komprehensif tentang situasi yang penting bagi profesi mereka. Perawat dapat menggunakan berbagai jenis jejaring untuk menumbhkan koneksi profesioanl mereka, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dan untuk memastikan koordinasi dan kepercayaan. (www. nursejournal.org, 2019)

Koefisien regresi mentor-sponsor (X_3) sebesar + 1,240 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai mentor-sponsor dapat meningkatkan pengembangan jenjang karir sebesar 0,946 dan terbukti ada pengaruh signifikan antara bimbingan dan sponsor dengan pengembangan jenjang karir (*p*=0,001). Columbia University (2016) menjelaskan bahwa pendampingan untuk melakukan mentoring, mengevaluasi bimbingan paling penting untuk mendapatkan pengukuran dan penilaian efektivitas dan kesuksesan seseorang. Namun ada juga riset dari Mariani, Bette (2012) yang menyimpulkan bahwa mentor tidak ada pengaruh signifikan akan keberhasilan pengembangan keprofesional karir perawat (*p*=0,098), sedangkan menurutnya juga bahwa sesungguhnya program mentor dalam pengembangan karir sangat berkontribusi untuk mempersiapkan pemimpin perawat masa depan, dan dengan program mentoring dapat memvalidasi efektivitas dalam penggunaan anggaran.

Koefisien regresi peluang untuk pertumbuhan karir (X_4) sebesar -0,862 artinya bahwa setiap pengurangan 1 nilai peluang untuk pertumbuhan karir dapat menurunkan pengembangan

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah

jenjang karir sebesar 0,862 dan terbukti ada pengaruh signifikan antara peluang untuk pertumbuhan karir dengan pengembangan jenjang karir (*p-value* = 0,041)

Koefisien regresi kebijakan dalam organisasi (X_5) sebesar 2,810 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai kebijakan dalam organisasi dapat meningkatkan pengembangan kebijakan dalam organisasi sebesar 2,810 dan terbukti ada pengaruh signifikan antara kebijakan dalam organisasi dengan pengembangan jenjang karir (*p* = 0,000). Kebijakan mengenai pengembangan jenjang karir perawat sudah ditetapkan oleh Permenkes RI no 40 tahun 2017. Namun untuk mencapai pengembangan karir perawat harus memenuhi syarat yang sudah ditentukan apakah sudah mencapai kompetensi yang sesuai dari kebijakan yang ada, hal ini dikenal dengan *Credentialing* (KARS, 2018). Hasil riset Subiantoro, Alfina., dkk (2018) yang dilakukan secara kualitatif didapat info bahwa perawat pelaksana berpersepsi memiliki kesempatan yang lebih baik dalam peningkatan kompetensi dan potensi diri jika mereka meningkat jenjang karirnya, hal ini dapat terlaksana jika ada kebijakan pengaturan sistem yang jelas dari pimpinan manajemen.

Koefisien regresi sistem penghargaan (X_6) sebesar -0,812 artinya bahwa setiap pengurangan 1 nilai sistem penghargaan dapat menurunkan pengembangan jenjang karir sebesar 0,812 dan terbukti ada pengaruh signifikan antara sistem penghargaan dengan pengembangan jenjang karir (*p-value* = 0,025). Hasil analisa data ini selaras dari hasil tesis Shahrir, Zainal (2012) bahwa sistem penghargaan memang memiliki pengaruh signifikan dengan karier individu, khususnya pengahargaan non moneter (pengakuan, dan paparan) namun ada perbedaan pendapat antara responden dari sector pemerintah dengan dari sector swasta, kalau responden sektor swasta menganggap sistem penghargaan ada korelasinya dengan pengembangan karir, namun dari sektor pemerintah tidak ada korelasinya. .

Koefisien regresi budaya organisasi (X_7) sebesar 1,213 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi dapat meningkatkan pengembangan jenjang karir sebesar 1,213 dan terbukti ada pengaruh signifikan antara budaya organisai dengan pengembangan jenjang karir (*p-value* = 0,010). hasil analisa ini selaras dengan pernyataan dari Available, Adele (2018) diperlukan pemeliharaan budaya organisasi agar staf dapat berkembang dan tumbuh dalam memenuhi kebutuhan akan pengembangan dirinya. Nedelko, Zlatko,. & Brzozowski, Maciej (2017) juga menyampaikan hal senada sebagai kesimpulan dalam riset kualitatifnya menyampaikan bahwa kebutuhan internal karir seseorang harus didiukung kuat oleh budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan keinginan untuk tetap bersama dalam mengembangkan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang sudah dipaparkan disimpulkan bahwa secara *partial* ketujuh faktor-faktor pengembangan karir ada pengaruh signifikan dengan pengembangan jenjang karir perawat di RSUD Pasar Minggu; serta secara simultan keseluruhan faktor-faktor pengembangan karir berpengaruh terhadap pengembangan jenjang karir perawat di RSUD Pasar Minggu dengan *p*=0,000. Faktor dominan yang utamam mempengaruhi pengembangan jenjang karir perawat adalah *politicking* (kebijakan) dalam organisasi (B= 2,810) diikuti oleh prestasi kerja (β +2,435), mentor-sponsor (β +1,240), budaya organisasi (β +1,213), jejaring kerja (β +0,946), sistem penghargaan (β -0,812), dan peluang untuk

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah
ISSN 2089-9394 (print) | ISSN 2656-8004 (online)

pertumbuhan karir (β -0,862). Diharapkan pimpinan rumah sakit dapat memberikan kebijakan yang memfasilitasi dan menguntungkan bagi perawat dalam pengembangan jenjang karir sesuai Permenkes RI No 40/2017**.**

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, T., Mulya, C.A. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dan Imbalan Yang Di Terima Perawat Dalam Kepatuhan Pendokumentasian Flowsheet. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah, Vol. 08 (01).* Retrieved from https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP/article/view/113

Alligood, M. A. (2014). *Nursing Theorists and Their Work* (8th ed.). St. Louis Missouri: Elsevier.

Available, Adele, . (2018). *Article Developing the organisational culture in a healthcare setting*. Retrieved from http://clok.uclan.ac.uk/21493/1/21493 Organisational Culture v 5 draft.pdf

Columbia University. (2016). *Guide to Best Practices in Faculty Mentoring*. Retrieved from https://provost.columbia.edu/sites/default/files/content/.pdf

Commitee on the Robert Wood Jhonson Foundation. (2011). *The Future of Nursing: Leading Change, Advancing Health*. https://doi.org/10.17226/12956

Dialoke, Ikechukwu. (2017). Effects Of Career Growth On Employees Performance: A Study Of Non-Academic Staff Of Michael Okpara University Of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. *Singaporean Journal of Business Economics, Adn Management Studies (SJBEM)*, *5*(7), 8–18.

Evanda, R. . (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr. SOEBANDI JEMBER. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *11*(1), 41–49.

Fera, Susanti. (2018). *Hubungan Penerapan Jenjang Karir Perawat Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Palembang Bari* (Univerisitas Andalas). Retrieved from http://scholar.unand.ac.id/35334/

Gibson, C., Hardy, Jay H., &, & Ronald, I I I M. (2014). Understanding the role of networking in organizations Understanding the role of networking in organizations Article information : *Career Development International*, *19*(2). https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0111

KARS. (2018). *Kredensial dan Rekredensial Keperawatan Sesuai SNARS*. Jakarta: KARS.

Litbang RSUD Pasar Minggu. *Profile RSUD Pasar Minggu*. , (2018).

Lou, J., Yu, Hsing-yi., &, & Chen, Sheng-hwang. (2010). *Factors affecting the career development of male nurses: a structural equation model*. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05264.x

Mariani, Bette. (2012). The Effect of Mentoring on Career Satisfaction of. *Nursing Research and Practice*, *2012*, 9. https://doi.org/10.1155/2012/168278

Marquis, Bessie L. & Huston, C, . (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: EGC.

Mclaughlin, Katrina., & Muldoon, Orla T. (2009). Gender , gender roles and completion of nursing education : A longitudinal study Nurse Education Today Gender , gender roles and completion of nursing education : A longitudinal study. *Nurse Education Today*, *30*(4), 303–307. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.08.005

Mosadeghard, A..M. (2014). Why TQM does not work in Iranian healthcare organisations. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, *27*(4), 320–335. https://doi.org/10.1108/IJHCQA-11-2012-0110

Nedelko, Zlatko,. & Brzozowski, Maciej, . (2017). *Exploring the Influence of Personal Values and Cultures in the Workplace*. USA: Business Science Reference (an imprint of IGI

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah
ISSN 2089-9394 (print) | ISSN 2656-8004 (online)

Global.
NHS Improvement. (2018). *The ward leader ' s handbook*. Retrieved from https://improvement.nhs.uk/documents/3359/Ward_leaders_handbook.pdf
Olubiyi, S.K. (2018). Becoming an Erudite of Nursing Profession in the 21 st Century : The Career Path. *Lupine Publishers (Open Access)*, *2*(3), 169–170. https://doi.org/10.32474/RRHOAJ.2018.02.000139
Permenkes RI. (2017). *Permenkes RI Nomor 40 Tahun 2017*.
Price, S., & Reichert, Carol. (2017). Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care : Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative Scieneces*, *7*(17), 41–52. https://doi.org/10.3390/admsci7020017
Rivai, V. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Roche, W. R., & Keogh, I. S. B. (2012). *Weekend hospitalization and additional risk of death : An analysis of inpatient data*. *16*, 74–84. https://doi.org/10.1258/jrsm.2012.120009
Royal College of Nursing. (2018). *Improving Continuing Profesional Development: How reps can make a difference in the workplace*. United Kingdom: RCN.
Shahrir, Zainal. (2012). *Influence of rewards system to career planning and success of employee* (Universti Utara Malaysia). Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/e7b2/084297a71c3553baad9782b3522efe56fdba.pdf?
Subiantoro, Alfina, ., Dewanto, D., & Jak, Yanuar,. dan Djajangg. (2018). Analisis Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi Di RS An-Nisa Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, *2*(2), 81–91.
Sunyoto. (2012). *Teori, Kuosioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
Talib, F., & Rahman, Z. (2010). Total quality management implementation in the healthcare industry : a proposed framework. *2nd International Conference on Production and Industrial Engineering*, (August). Retrieved from www.researchgate.net/publication/29592303
UU Kep No 38/2014. (2014).
www. nursejournal.org. (2019). *Professional Networking in Nursing*. Retrieved from https://nursejournal.org/articles/networking/
www.lifepal.co.id. (2019). *Kisaran Gaji Perawat Lulusan D3 dan S1 di Indonesia*. Retrieved from https://lifepal.co.id/blog/gaji-perawat/

Copyright © 2020, Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah
ISSN 2089-9394 (print) | ISSN 2656-8004 (online)