

**HUBUNGAN LAMA KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR PERAWAT DI RUANG RAWAT
INAP RSUD KOTA BOGOR
TAHUN 2019**

SKRIPSI



SITI WULANDARI

201513050

**PROGRAM SARJANA KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
WIJAYA HUSADA BOGOR
2019**

**HUBUNGAN LAMA KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR PERAWAT DI RUANG RAWAT
INAP RSUD KOTA BOGOR
TAHUN 2019**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Keperawatan Di Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan Wijaya Husada



SITI WULANDARI

201513050

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIJAYA HUSADA
BOGOR
2019**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

“Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber pustaka yang menjadi rujukan dalam penyusunan skripsi ini telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat/ pemalsuan/ penyuapan/ pertukangan maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Prodi Sarjana Keperawatan STIKes Wijaya Husada Bogor dengan segala risiko yang harus saya tanggung”.

Nama : Siti Wulandari

NIM : 201513050

Tanggal : Oktober 2019

Tanda Tangan :

Materai 6000

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN LAMA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN

PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUANG

RAWAT INAP RSUD KOTA BOGOR

TAHUN 2019

Penyusun : Siti Wulandari

NIM : 201513050

Skripsi ini telah dihadapkan dihadapan Tim Penguji Skripsi Prodi Sarjana
Keperawatan STIKes Wijaya Husada Bogor

Bogor, 27 September 2019

Dosen Pembimbing

(Ns. Siti Hanifatun Fajria, S. Kep., M.K.M)

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN LAMA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN

PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUANG

RAWAT INAP RSUD KOTA BOGOR

TAHUN 2019

Penyusun : Siti Wulandari

NIM : 201513050

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan oleh Tim Penguji Sidang Skripsi

Sarjana Keperawatan Wijaya Husada Bogor

Bogor, 4 Oktober 2019

Mengesahkan,

Penguji I

Penguji II

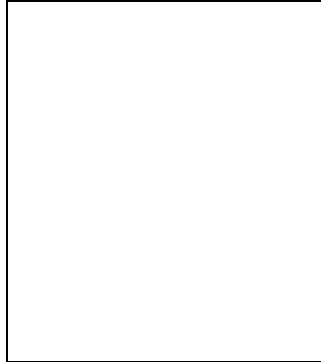
(Nurlita Bintari Kusumawardani, S.ST.M.Kes)(Ns.Siti Hanifatun Fajria, S.Kep.,M.K.M)

Mengetahui

Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor

(dr. Pridady, Sp. PD-KGEH)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas

Nama : Siti Wulandari

Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 21 Mei 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Suku Bangsa : Sunda, Indonesia

Alamat : Kp. Bantar kemang rt01/07 no:19. Kelurahan
Baranangsiang. Kecamatan Bogor Timur. Kota
Bogor

Riwayat Pendidikan

- a. 2001-2003 : TK Al-Hikmah Kota Bogor
- b. 2003-2009 : SD Negeri Bantar Kemang 6 Kota Bogor
- c. 2009-2012 : SMP Negeri 3 Kota Bogor
- d. 2012-2015 : SMA Kosgoro Kota Boor
- e. 2015-2019 : STIKes Wijaya Husada Bogor

**HUBUNGAN LAMA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD KOTA BOGOR TAHUN 2019¹**

**Siti Wulandari², Siti Hanifatun Fajria³
STIKes Wijaya Husada Bogor**

ABSTRAK

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Faktor-faktor penentu pengembangan karir yaitu sikap atasan, pengalaman, pendidikan, prestasi, faktor nasib, dan lama kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lama Kerja dan Tingkat Pendidikan dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

Desain peneliti yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor tahun 2019 yang berjumlah 94 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling*. Hasil uji statistik *Kendall Tau* lama kerja dengan pengembangan karir didapatkan 41 (43,6%) responden memiliki lama kerja lama dengan pengembangan karir cukup didapatkan $p\text{ value } 0,032 \leq 0,05$. Hasil uji statistik tingkat pendidikan dengan pengembangan karir di dapatkan 54 (57,4%) responden memiliki tingkat pendidikan D3 dengan pengembangan karir cukup didapatkan $p\text{ value } 0,000 \leq 0,005$. Hasil multivariat dari penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir dengan signifikan $p\text{ value } 0,003 \leq 0,05$.

Kesimpulannya lama kerja dan tingkat pendidikan secara parsial maupun simultan dengan pengembangan karir menunjukkan adanya hubungan lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor tahun 2019. Bisa dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi RSUD Kota Bogor dalam mengadakan pengembangan karir bagi perawat ruang rawat inap.

Kata kunci : Lama Kerja, Pendidikan, Pengembangan Karir
Daftar pustaka : 27 buku, 3 website, 4 jurnal
Jumlah halaman : 87 halaman, 14 tabel, 2 bagan

¹**Judul Peneliti**

²**Mahasiswa S1 Keperawatan STIKes Wijaya Husada**

³**Dosen Pembimbing**

The Correlation Between Long Work And Education Level With The Career Development Of Nurses In The RSUD Bogor City 2019¹

***Siti Wulandari², Siti Hanifatun Fajria³
STIKes Wijaya Husada Bogor***

ABSTRACT

Career development is a sequence of positions occupied by someone during a certain lifetime. Determinants of career development are the attitude of The supervisors, experience, education, achievement, fate factors, and duration of work. This study intended for determining the correlation between long work and education level with the career development of nurses in the RSUD Bogor City 2019.

The design of the researchers who used is the descriptive analytic with the approach cross sectional. This study uses primary data by spreading the questionnaire to the respondents, are nurse the RSUD City Bogor 2019 that numbered in the 94 respondents. A sample of done by using a disproportionate stratified random sampling. The results of the test development of the career established 41 (43,6%) of the respondents has long been a long time with development of the career of a sufficient established p value $0,032 \leq 0,05$. The result of the test statistic level of education with the development of a career in get 54 (67,4%) of the respondents have level of education D3 with the development of the career of a sufficient established p value $0,000 \leq 0,05$. The results of multivariate from this research suggests that long work and level of education with the development of the career with the significant p value $0,003 \leq 0,05$.

In conclusion long work and the level of education partial and simultan with the development of the career of a show the relationship long work and level of education with the development of the career of a nurse in the RSUD City Bogor 2019. Can be used as one of the source of the reference for RSUD City Bogor in a career for the nurse the development of the hospitalizations.

Keyword : Long Work, Education, Career Development

Reference : 27 books, 3 website, 4 journal

Number of page : 87 page, 14 table, 2 draft

¹Title Research

²Scholar Of Nursing STIKes Wijaya Husada

³Lecturer

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wasyukurillah,

Sebuah langkah tela usai sudah. Satu cita telah kugapai. Namun, itu bukan akhir dari perjalanan melainkan awal dari satu perjuangan.

Ibunda

Doamu menjadikanku bersemangat. Kasih sayangmu yang ,membuatku menjadi kuat. Hingga aku selalu bersabar melalui ragam cobaan yang mengejar. Kini cita-cita dan harapan telah kugapai.

Ayahanda

Petamu bak pelita. Menuntunku di jalanNya. Peluhmu bagai air, menghilangkan haus dahaga. Hingga darahku tak membeku dan ragaku belum berubah kaku.

Ayahanda dan ibunda tersayang. Kutata masa depan dengan doamu. Kugapai cita dan impian dengan pengorbananmu.

Kini, dengan segenap kasih sayang dengan diiringi doa yang tulus ku persembahkan karya tulis ilmiah ini kepada ayahanda dan ibunda serta kakaku.

Tak lupa kepada sahabatku tercinta dan teman-teman seangkatan yang telah membantu dan memberikan semangat hingga terselesaikan tugas ini.

Sebuah harapan berakar keyakinan dari perpaduan hati yang memiliki keteguhan.

Walaupun didera oleh cobaan dan membutuhkan perjuangan panjang demi cita-cita yang tak mengenal kata usai. Setitik harapan itu telah kuraih, namun sejuta harapan masih kuimpikan dan ingin kugapai.

Terimakasih, aku cinta kalian.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, sehingga Skripsi ini yang berjudul “Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019” dapat terselesaikan, walaupun hambatan menyertai selama proses penyusunan Skripsi ini.

Dalam kesempatan yang berbahagia ini, peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi saran, dorongan, petunjuk, do’a dan bimbingan dari pihak yang terlibat. Sehingga penyusunan laporan ini dapat terlaksana. Oleh karena itu, pasti penulis mengucapkan terima kasih, khususnya kepada yang terhormat :

1. Eva Irawan, ST, MBA selaku Ketua Yayasan STIKes Wijaya Husada Bogor.
2. dr. Pridaddy, Sp.PD-KGEH selaku Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor.
3. Ns.Tisna Yanti S.Kep.,M.Kes selaku Ketua Program Study Sarjana Keperawatan.
4. Ns. Siti Hanifatun Fajria, S. Kep., M.K.M selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran.
5. Nurlita Bintari Kusumawardani, S.ST.M.Kes selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberi saran dan kritik terhadap skripsi ini.
6. Seluruh staf dosen, staf tata usaha dan pengelola perpustakaan STIKes Wijaya Husada Bogor.

7. Kedua Orangtuaku tercinta yang tidak pernah berhenti mendoakan dan memberikan kasih sayang, semangat, serta dukungan baik secara moril maupun materil dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kakak-kakakku dan adikku tersayang yang selalu memberikan semangat dan senyuman dalam setiap langkah penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat-Sahabatku Nur Azizah Munahar, Aristyanti W. S, Regita Larasati, Diana Yunifer, Adinda Mutiara, Mutia Susanti, Nurhefti Pujiastuti, Panca Pratiwi yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh rekan-rekan Sarjana Keperawatan khususnya tingkat IV A Prodi Sarjana Keperawatan STIKes Wijaya Husada Bogor yang telah memberikan dukungan dan saran yang membangun menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada pihak RSUD Kota Bogor yang telah mengizinkan sebagai tempat untuk dilakukan penelitian.
12. Serta semua pihak yang telah berpartisipasi dalam proses penyusunan skripsi ini

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masih kurang, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan sebagai acuan dalam menyempurnakan skripsi ini.

Bogor, Oktober 2019

Peneliti

(Siti Wulandari)

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PERSYARATAN ORSINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTACT</i>	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup	8
F. Keaslian Penenlitan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka	13
1. Perawat.....	13
a. Pengertian Perawat	13
b. Peran Perawat	13
c. Fungsi Perawat	15
2. Pengembangan Karir	16
a. Pengertian Pengembangan Karir	16
b. Tujuan Pengembangan Karir	17
c. Manfaat Pengembangan Karir	20
d. Fakto – Faktor Penentu Pengembangan Karir	21
e. Indikator-Indikator Pengembangan Karir.....	23
f. Program Pengembangan Karir	25
g. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir	28
h. Tahap-Tahap Pengembangan Karir	29
i. Cara Ukur Pengembangan Karir	32
3. Pendidikan.....	33
a. Pengertian Pendidikan	33
b. Jenjang Pendidikan Keperawatan.....	34
4. Lama Kerja.....	39
a. Pengertian Lama Kerja.....	39
b. Klasifikasi Lama Kerja.....	40
B. Kerangka Teori.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Desain Penelitian	41
B. Kerangka Konsep	41
C. Variabel Penelitian	42
D. Definisi Operasional	43
E. Hipotesis	45
F. Populasi Dan Sampel	46
G. Tempat Penelitian	48
H. Waktu Penelitian	48
I. Etika Penelitian	48
J. Alat Dan Metode Pengumpulan Data	50
K. Metode Pengolahan Data Dan Analisa Data	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian	63
B. Karakteristik Responden	64
C. Hasil Penelitian	65
D. Pembahasan.....	72
E. Hambatan Penelitian	83
F. Keterbatasan Penelitian.....	84
G. Implikasi.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Keaslian Penelitian	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional	43
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 3.4 Kisi – Kisi Kuesioner Pengembangan Karir	54
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Umur Perawat.....	64
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Lama Kerja	65
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	67
Tabel 4.6 Hubungan Lama Kerja Dengan Pengembangan Karir.....	68
Tabel 4.7 Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir	69
Tabel 4.8 Seleksi Bivariat Yang Diteliti	70
Tabel 4.9 Pemodelan Multivariat.....	71

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Teori	40
Bagan 3.1 Kerangka Konsep	42

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Study Pendahuluan dari STIKes Wijaya Husada Bogor
2. Surat Balasan Study Pendahuluan dari RSUD Kota Bogor
3. Lembar Permohonan Menjadi Responden
4. Lembar Persetujuan (*Inform Consent*)
5. Lembar Kuesioner Penelitian
6. Lembar Data Uji Validitas
7. Lembar Master Tabel
8. Lembar Output Univariat
9. Lembar Output Bivariat
10. Lembar Output Mutivariat, Normalitas Dan Validitas
11. Lembar Dokumentasi
12. Lembar Jadwal Kegiatan Skripsi
13. Lembar Konsultasi Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Dalam laporan WHO, Indonesia salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM (Sumber Daya Manusia) kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya.¹

Rasio perawat terhadap 100.000 penduduk Indonesia pada tahun 2014 sebesar 94,07 perawat per 100.000 penduduk. Pada tahun 2015 menurun menjadi 87,65 perawat per 100.000 penduduk. Keduanya masih jauh dari target rasio perawat yang ditetapkan pada tahun 2014 sebesar 158 perawat per 100.000 penduduk, bahkan jauh dari target Rencana Strategi Kementerian Kesehatan 2015-2019 sebesar 180 perawat per 100.000 penduduk. Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), persentase jumlah perawat adalah yang terbesar diantara tenaga kesehatan lain yaitu

29,66% dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2016. Berdasarkan rekapitulasi BPPSDMK per Desember 2016 dari total 296.876 orang perawat di Indonesia. Di provinsi Jawa Barat terdapat 33.527 orang.²

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. Setelah berbagai informasi dan bimbingan karier diberikan, kemudian penetapan karier merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karier masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.³

Human Resource Development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karir individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.⁴

Pada hakikatnya pengembangan karier adalah kewajiban organisasi dan pegawai itu sendiri. Organisasi yang maju , tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi. Sosialisasi ini dipandang perlu sehingga seluruh anggota organisasi dapat memahami gambaran organisasi yang dimasukinya, dan merencanakan karir yang akan ditempuhnya sampai dengan puncak struktur. Biasanya, seseorang memasuki suatu organisasi memiliki motivasi yang berbeda-beda. Meskipun demikian, alasan utama seseorang memasuki organisasi umumnya untuk memperoleh umpan balik berupa imbalan atau kompensasi. Selain itu, argumen berikutnya adalah agar orang tersebut dapat memiliki karier yang baik.⁴

Program pengembangan karir sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa

mendatang. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.³

Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.⁵

Pengembangan karir merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karir sama saja dengan mengabaikan perkembangan lembaga. Ketika karir sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada masalah serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu, pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karir sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama.⁵

Berdasarkan klasifikasi perawat baik dari jenjang pendidikan, dari keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di Indonesia, sebanyak 77,56% (230.262) merupakan perawat non ners, yang merupakan perawat lulusan Diploma-III Keperawatan atau lulusan S1 Keperawatan tanpa pendidikan profesi, perawat ners

merupakan perawat lulusan S1 Keperawatan dengan 1 tahun pendidikan profesi keperawatan sebanyak 10,84% (32.189), dan 5,17% (15.347) merupakan perawat lulusan SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) setara SLTA.²

Pendidikan keperawatan merupakan satu proses penting yang harus dilalui oleh setiap perawat. Untuk itu langkah yang paling awal dan penting dilakukan dalam proses profesionalisme keperawatan di Indonesia adalah menata pendidikan keperawatan sebagai pendidikan profesional, agar peserta didik memperoleh pendidikan dan pengalaman belajar sesuai dengan tuntutan profesi keperawatan. Oleh karena itu sifat pendidikan keperawatan juga harus menekankan pemahaman tentang keprofesian. Pada hakikatnya Pendidikan Keperawatan merupakan institusi yang memiliki peranan besar dalam mengembangkan dan menciptakan proses profesionalisasi para tenaga keperawatan.⁶ Pendidikan Keperawatan mampu memberikan bentuk dan corak tenaga yang pada lulusannya berupa tingkat kemampuan dan mampu memfasilitasi pembentukan komunitas keperawatan dalam memberikan suara bagi profesi dan masyarakat.⁷

Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.⁸

Berdasarkan hasil wawancara studi pendahuluan yang saya lakukan di RSUD Kota Bogor dengan berjumlah 10 responden. 6 responden dengan lama kerja > 3 tahun dengan tingkat pendidikan 1 responden Ners, 2 responden S1, dan 3 responden D3 mengatakan sangat setuju jika pengembangan karir sesuai dengan masa kerja. Sedangkan 4 responden dengan lama kerja ≤ 3 tahun dengan tingkat pendidikan D3 menyatakan tidak setuju jika pengembangan karir sesuai dengan masa kerja.

Berdasarkan data tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti membuat rumusan masalah “Apakah lama kerja dan tingkat pendidikan berhubungan dengan pengembangan karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui adanya Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui adanya distribusi frekuensi lama kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.
- b. Diketahui adanya distribusi frekuensi tingkat pendidikan perawat di ruang rawat RSUD Kota Bogor Tahun 2019.
- c. Diketahui adanya distribusi frekuensi pengembangan karir di ruang rawat RSUD Kota Bogor Tahun 2019.
- d. Diketahui adanya hubungan lama kerja dengan pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019..
- e. Diketahui adanya hubungan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019..
- f. Diketahui analisa hubungan lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019..

D. Manfaat Penelitian

1. Institusi Pendidikan

Penelitian yang telah dilaksanakan diharapkan bisa sebagai bacaan, ilmu pengetahuan, dan data dasar bagi mahasiswa STIKes Wijaya Husada Bogor untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan pengembangan karir.

2. Institusi Pelayanan Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi rumah sakit atau pelayanan kesehatan dalam mengadakan pengembangan karir bagi karyawannya.

E. Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Penelitian Materi

Penelitian ini berkaitan dengan matakuliah manajemen keperawatan.

2. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 September 2019

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini akan dilakukan di ruang rawap inap RSUD Kota Bogor

4. Ruang Lingkup Responden

Responden pada penelitian ini adalah perawat di ruang rawap inap RSUD Kota Bogor

5. Ruang Lingkup Masalah

Masalah penelitian ini adalah Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawap Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

6. Ruang Lingkup metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan rencana penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*.

F. KEASLIAN PENELITIAN

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hanna dkk. 2016	Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Kabupaten Sorong	Kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan nilai $p = 0.01$ dengan tingkat kemaknaan $\alpha 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa $p < \alpha$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan Tingkat Pendidikan Perawat dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong dan

				nilai $p = 0.01$ dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa $wap < \alpha$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan Lamanya Kerja dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong.
2	Irawan Priananda Kesuma. 2016	Hubungan Pengembangan Karir Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kawan Era Baru Cabang Bandung	Deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawan Era Baru cabang Bandung, berdasarkan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman, terlihat adanya hubungan yang sangat kuat antara

				variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja, Besarnya kontribusi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 66,59%, sedang sisanya sebesar 33,41% dipengaruhi variabel lain, misalnya gaya kepemimpinan, kesejahteraan, promosi jabatan dan lain-lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dari hasil perhitungan dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karier memiliki hubungan positif terhadap kinerja
--	--	--	--	---

				karyawan.
3	Husnia dkk. 2014	Hubungan Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang	Deskriptif kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Hasil penelitian diperoleh variabel yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah pelatihan ($p=0,01$). Sedangkan, variabel yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah pendidikan ($p=0,73$), promosi jabatan ($p=0,67$). Kesimpulan dari penelitian ada hubungan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Tahun 2014.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain pada tabel keaslian penelitian diatas adalah perbedaan tempat, subyek, dan waktu yang

digunakan. Judul penelitian ini adalah “Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.”.

Variabel yang digunakan adalah variabel dependen pengembangan karir dan variabel independen lama kerja dan tingkat pendidikan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Perawat

a. Pengertian Perawat

Perawat adalah seorang professional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan.⁹Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tingkat keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.²

a. Peran Perawat

Ada enam peran perawat sebagai berikut:¹⁰

- 1) Pemberi asuhan keperawatan

- a) Memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat sesuai diagnosa masalah yang terjadi, mulai dari masalah yang bersifat sederhana, sampai masalah yang kompleks.
- b) Memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan klien. Perawat harus memerhatikan pasien berdasarkan kebutuhan signifikannya.
- c) Menggunakan proses keperawatan dalam mengidentifikasi diagnosa keperawatan mulai dari masalah fisik sampai psikologis.

2) Advokat

Peran perawat dalam advokat adalah bertanggung jawab untuk membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi dari berbagai pemberi pelayanan dan dalam memberikan informasi lain yang diperlukan untuk mengambil persetujuan (*informed consent*) atas tindakan keperawatan yang diberikan kepadanya. Perawat juga harus mempertahankan dan melindungi hak-hak klien. Hal ini dilakukan, krena yang skit dan dirawat di rumah sakit akan berinteraksi dengan banyak petugas kesehatan. Perawat adalah anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan klien sehingga diharapkan perawat harus mampu membela hak-hak klien.

3) Konselor

Pada peran ini perawat diharapkan mampu untuk memberikan konseling atau bimbingan penyuluhan kepada individu atau keluarga dalam mengintegrasikan pengalaman kesehatan dengan pengalaman yang lalu, mengubah perilaku hidup sehat, dan pemecahan masalah difokuskan pada masalah keperawatan.

4) Edukator

Peran perawat diharapkan mampu untuk membantu klien menambah pengetahuan dalam upaya meningkatkan kesehatan, menyelesaikan gejala penyakit sesuai dengan kondisinya dan melakukan tindakan yang spesifik, melaksanakan peran sesuai dengan intervensi dalam proses keperawatan.

5) Kolaborator

Peran perawat sebagai kolaborator dapat dilakukan dengan cara bekerja sama dengan tim kesehatan yang lain baik perawat dengan dokter, perawat dengan ahli gizi, perawat dengan ahli radiologi dan lain-lain dalam kaitannya membantu mempercepat proses penyembuhan klien.

6) Koordinator

Pada peran ini, perawat diharapkan mampu untuk mengarahkan, merencanakan dan mengorganisasikan pelayanan dari semua

anggota tim kesehatan, karena klien memerlukan pelayanan dari banyak profesi

b. Fungsi

Ada 3 jenis fungsi perawat dalam melaksanakan perannya, yaitu:¹¹

1) Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk memenuhi KDM (Kebutuhan Dasar Manusia).

2) Dependen

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi perawat lain sebagai tindakan pelimpahan tugas yang diberikan. Biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum, atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

3) Interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerjasama tim dalam pemberian pelayanan. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun lainnya.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian penempatan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang di tempatinya selama masa kehidupannya. Posisi/jabatan itu di tempatinya selama kehidupannya sebagai pekerja. Sejak awal memasuki organisasi/perusahaan, sampai saat berhenti. Baik karena pensiun atau berhenti/diberhentikan maupun karena meninggal dunia.¹²

Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi/perusahaan.¹²

Karier Mempunyai tiga pengertian, yaitu:¹³

- 1) Karier sebagai sejarah pekerjaan atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.
- 2) Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab.

- 3) Karier sebagai petunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas dalam jalur karier.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir seseorang dapat dibantu oleh dua hal yaitu oleh pegawai itu sendiri (individual) dan oleh dorongan organisasi (organisasional), dijelaskan sebagai berikut:¹⁴

1) Pengembangan karir secara individual

Setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penitipan karir yang lebih lanjut ada enam kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh masing-masing individu dalam menunjang karirnya.

a) Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

b) Exposure

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir-karir lainnya. Tanpa exposure karyawan yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan sasaran karirnya.

c) Permintaan berhenti

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan karir di tempat lain, sehingga dengan permintaan berhenti tersebut yang bersangkutan berpindah tempat tugas, ini merupakan strategi karir mereka.

d) Kesetiaan organisasional

Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas atau bekerja turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

e) Mentor dan sponsor

Pada mentor atau para pembimbing karir informal bila berhasil membimbing karir karyawan atau pengembangan karir lebih lanjut, maka para mentor tersebut dapat menjadi sponsor mereka. Sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain. Seringkali sponsor karyawan adalah atasan langsung mereka.

f) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Hal ini terjadi apabila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus atau gelar dan sebagainya. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

2) Pengembangan karir secara organisasional

Pengembangan suatu karir seharusnya memang tidak tergantung pada usaha-usaha individual saja, sebab hal itu kadangkala tidak sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan organisasi, maka pihak bagian organisasi yang berwenang untuk itu, yakni departemen personalia, harus dapat mengatur pengembangan karir para karyawannya. Departemen personalia perlu mengusahakan hal-hal sebagai berikut:

a) Dukungan manajemen

Berbagai usaha departemen personalia untuk mendorong pengembangan karir akan mempunyai dampak tanpa dukungan para manajer.

b) Memberikan umpan balik pada karyawannya

Tanpa umpan balik tentang upaya pengembangan karir para karyawan adalah sulit bagi mereka untuk meneruskan usaha yang telah dibina bertahun-tahun untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya. Oleh karena itu, organisasi harus memberitahukan kepada karyawan secara periodik mengenai prestasi kerja mereka.

c) Kelompok-kelompok kerja kohesif

Bagi para karyawan yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan.

c. Manfaat Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan karir dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi pengembangan karir dapat:¹⁵

- 1) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas
- 2) Mengurangi frustrasi karyawan
- 3) Meningkatkan nama baik organisasi
- 4) Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi
- 5) Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi

Bagi karyawan, pengembangan karir akan membawa sebuah keberhasilan, karena pengembangan karir dapat:

- 1) Menambah tantangan dalam pekerjaan
- 2) Meningkatkan tanggung jawab
- 3) Meningkatkan otonomi
- 4) Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya

d. Faktor-Faktor Penentu Pengembangan Karier Karyawan

Enam faktor-faktor penentu pengembangan karir yaitu:

- 1) Sikap Atasan

Seorang karyawan yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka karyawan

yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Seorang karyawan yang ingin kariernya berjalan dengan baik, maka karyawan tersebut harus menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di dalam perusahaan tersebut, baik terhadap atasan maupun teman sekerja. Seorang karyawan yang ingin meniti kariernya dengan baik, maka selain membenahi diri dengan meningkatkan prestasi, juga perlu men- backup diri dengan tingkah laku atau moral yang baik.¹⁶

2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini masih diperdebatkan. Apakah seorang karyawan yang berprestasi atau sudah senioritu sudah pasti mampu memberikan kontribusi yang lebih besar daripada para junior? Promosi jabatan bagi pada senior sebaiknya bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga pada kemampuan dan keahlian.¹⁶

3) Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk disebuah jabatan. Faktor pendidikan mempengaruhi kemulusan karier seseorang. Orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik, walaupun pada kenyataannya ditemukan fenomena sebaliknya, yang tentunya hal ini disebabkan adanya kesalahan dalam prosen pembelajaran dan penilaian.¹⁶

4) Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.¹⁶

5) Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilannya hanya 10% saja. Upaya untuk meraih karier yang lebih baik adalah dengan bekerja keras dan berdoa.¹⁶

6) Lama Kerja

Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Kebanyakan petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya lebih sedikit. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kerjanya semakin baik.⁸

e. Indikator Pengembangan Karir

Berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:³¹

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4) Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dicapai. Kesimpulannya, seseorang merasa puas karena mengetahui bahwa jabatan yang dicapainya itu merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak

tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

f. Program Pengembangan Karir

Dalam hal pengembangan karir karyawan, sebenarnya pihak perusahaan hanyalah memfasilitasi karir karyawan ke jenjang selanjutnya. Pengaruh utama karir seseorang sebenarnya sangat tergantung kepada kemampuan dan kesanggupan karyawan itu sendiri. Dengan adanya program pengembangan karir yang benar dan kemampuan karyawan untuk menyusun karirnya sendiri, maka karier seseorang akan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Artinya kedua belah pihak saling bergantung satu sama lainnya.¹⁷

Program pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari kondisi karyawan yang bersangkutan. Dalam praktiknya penyusunan program pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:¹⁷

1) Menyusun Struktur Organisasi

Artinya dengan adanya struktur organisasi akan jelas terlihat jenjang karier yang ada. Biasanya struktur organisasi yang disusun adalah untuk struktur organisasi kantor pusat dan cabang-cabangnya, baik untuk cabang utama maupun untuk cabang pembantu. Dan khusus untuk perusahaan industri terdapat struktur organisasi di kantor pusat, wilayah, cabang, pabrik, dan gudang. Di dalam struktur organisasi akan terlihat banyaknya jabatan yang

dimiliki. Di samping itu, akan terlihat jenjang mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap karyawan akan tahu kemana mereka akan melangkah. Atau targetnya untuk jangka waktu tertentu yang akan dicapai sampai jenjang berapa.

2) Menyusun Uraian Jabatan

Uraian jabatan berisi tugas-tugas, wewenang dan target jabatan untuk setiap jabatan, biasanya dilakukan pada saat melakukan analisa jabatan (*job analysis*). Tujuannya untuk mengetahui tugas, wewenang, tanggung jawab yang diembannya. Kemudian untuk target yang harus dicapai. Dengan demikian akan memudahkan penilaian manajemen terhadap seseorang untuk menduduki jabatan tertentu dengan melihat syarat yang telah ditetapkan

3) Menyusun Persyaratan Jabatan

Artinya persyaratan yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan (promosi), sehingga setiap karyawan dapat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Di samping itu, juga perlu dibuat aturan bagi mereka yang melanggar aturan atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan akan dikenakan sanksi sesuai tingkatan kesalahannya. Persyaratan jabatan biasanya berbeda di tiap tingkatan jabatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

4) Menyusun Tingkat Penilaian Prestasi Kerja

Artinya penilaian prestasi kerja untuk suatu periode tertentu dapat digunakan untuk menyusun program karir. Termasuk harus menyusun kriteria dalam menilai karyawan dengan angka total atau huruf. Dengan penilaian kinerja yang diberikan karyawan akan mendapatkan nilai akhir dalam suatu periode, sehingga akan memahami apakah akan mendapat imbalan berupa peningkatan karier atau sebaliknya tidak.

5) Menyusun Mentor Dan Sponsor

Artinya untuk meningkatkan karier kemungkinan seseorang untuk didampingi mentor atau sponsor. Hal ini penting dalam rangka penempatan ke suatu jabatan yang lebih tinggi. Terutama bagi karyawan yang memiliki potensi tinggi perlu dijaga dan didampingi agar memperoleh hasil yang lebih baik, dan memperoleh promosi untuk waktu ke depan.

g. Prinsip – Prinsip Pengembangan Karir

Ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut:¹⁵

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir.
- 2) Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik.

- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- 4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

h. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Ada empat tahap pengembangan karir yaitu:

1) Fase Awal

Fase awal atau sering disebut dengan karir awal adalah fase yang menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal pekerjaan. Meskipun organisasi memberikan kesempatan *intership* agar pegawai dapat mencoba pilihan karir yang berbeda, pegawai dapat pula mencoba berbagai pilihan jabatan melalui berbagai pelatihan. Perhatian kunci Manajemen SDM baru dimulai ketika seorang individu memasuki organisasi. Manajemen dan spesialis SDM dan pegawai itu sendiri haruslah dapat memastikan bahwa individu secara efektif berjalan bersamaan dalam organisasi.⁴ Pada fase ini diperkirakan dari umur 15-25 tahun, dan tahap ini sebagian dari

kelompok umur ini, bahkan sudah mulai terjun ke dunia kerja atau bekerja.³²

Pegawai melalui tiga tahap ketika mereka memasuki sebuah organisasi yaitu:

a) Tahap memasuki

Selama tahap memasuki, pegawai akan mencoba mendapatkan gambaran realistis mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi dan minatnya.

b) Tahap Berlatih

Pada tahap ini pegawai mencoba menjadi partisipan yang dapat diterima dalam suatu kelompok kerja.

c) Tahap Mengatur

Pegawai akan menyelesaikan berbagai konflik di luar kehidupan kerja dan juga konflik tuntutan di dalam pekerjaan.

2) Fase Lanjutan

Fase lanjutan, yaitu fase pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, akan tetapi masih lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan.⁴ Pada fase ini diperkirakan usia 25-44 tahun.³²

3) Fase Mempertahankan

Fase mempertahankan yaitu fase dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa yang lampau. dalam hal ini individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.⁴ Pada fase ini diperkirakan pada usia 45-60 tahun³²

Dalam perjalanan tahap ini banyak pegawai yang mengalami suatu transisi atau perubahan pertengahan karir, yang akhirnya menjadi krisis pertengahan karir pada beberapa pegawai. Dalam tahap ini, pegawai menilai ulang pencapaiannya sampai pada saat itu, dan kemungkinan untuk menbapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa mendatang. Berbagai faktor positif, seperti memikirkan ulang keputusan karir, mencari keselamatan finansial, melanjutkan pendidikan, atau pensiunan dini. Faktor-faktor negatif,, misalnya kebosanan, kegelisahan, depresi, konflik antar pekerjaan dan tahap kehidupan, keahlian dan ide yang tidak terpakai, dan berubahnya persyaratan tenaga kerja.⁴

Strategi menghadapi masalah pada pertengahan karir adalah melatih pegawai pada karir pertengahan untuk membina pegawai yang lebih junior seperti mentor. Pegawai yang berada pada karir pertengahan dapat menjaga dirinya tetap segar, dan energik, sedangkan pegawai yang lebih muda belajar dapat melihat

gambaran besar dan dapat mengambil manfaat dari pengalaman pegawai yang lebih senior.⁴

Selain itu, strategi lainnya untuk menghadapi masalah pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan. Untuk itu, beberapa organisasi mengirimkan pegawainya mengikuti seminar, pelatihan atau *workshop* dan kursus-kursus.⁴

4) Fase pensiun

Pada fase ini yakni individu telah melampaui suatu karir yang diharapkan dan akan berpindah ke karir yang lain sepanjang masih memiliki tenaga dan kemampuan. Sebab pada akhirnya usia tidak dapat dipungkiri ada masa berkarirnya dan ada masa harus berhenti dari pekerjaan.⁴ Pada fase ini diperkirakan pada usia di atas 60 tahun.³²

i. Cara Ukur Pengebangan Karir

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala

Pemberian skor pernyataan positif :

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Ragu-Ragu (R) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Pemberian skor pernyataan negatif :

Sangat Setuju (SS) = skor 1

Setuju (S) = skor 2

Ragu-Ragu (R) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 4

Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 5

Selanjutnya adalah untuk menentukan kriteria yang didapatkan dari pernyataan tersebut menggunakan perhitungan:²⁶

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Berdasarkan perhitungan sebagaimana tersebut di atas maka dapat ditetapkan skala ordinal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 = kategori baik

2 = kategori cukup

3 = kategori kurang

3. Pendidikan

a. Pengertian

Pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah pendidikan tinggi

atau lembaga lainnya.¹⁸ Pendidikan adalah upaya sadar untuk menumbuhkan potensi sumber daya manusia (SDM) melalui kegiatan pengajaran.²⁰ Pendidikan Keperawatan mampu memberikan bentuk dan corak tenaga yang pada lulusannya berupa tingkat kemampuan dan mampu memfasilitasi pembentukan komunitas keperawatan dalam memberikan suara bagi profesi dan masyarakat.⁷

b. Jenjang Pendidikan Tinggi Keperawatan Indonesia

Jenjang-jenjang pendidikan tinggi keperawatan yaitu:

1) Pendidikan Vokasional

a) Program Pendidikan Diploma III Keperawatan

Program Pendidikan Diploma III (D-III) Keperawatan ini menghasilkan perawat generalis sebagai perawat profesional pemula/vokasional (ahli madya keperawatan) yang dikembangkan dengan landasan keilmuan yang cukup dan landasan keprofesian yang kokoh. Lulusannya diharapkan mampu melaksanakan asuhan keperawatan profesional dengan berpedoman kepada standar asuhan keperawatan dan dengan etika keperawatan sebagai tuntunan.¹⁹

Sebagai perawat vokasional diharapkan memiliki tingkah laku dan kemampuan professional, akuntabel dalam melaksanakan asuhan/praktik keperawatan dasar secara mandiri di bawah supervise Ners. Lama pendidikan 3 tahun untuk waktu normal. Lulusan D-III Keperawatan juga diharapkan mampu mengelolah praktik keperawatan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan klien serta memiliki kemampuan meningkatkan mutu asuhan keperawatan dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan yang maju secara tepat guna.¹⁹

Tujuan program Diploma III Keperawatan adalah menghasilkan lulusan yang mampu:²⁰

- a. Melaksanakan pelayanan keperawatan profesional dalam suatu sistem pelayanan kesehatan sesuai kebijaksanaan umum pemerintah yang berlandaskan Pancasila, khususnya pelayanan dan/atau asuhan keperawatan individu, keluarga dan komunitas berdasarkan kaidah-kaidah keperawatan.
- b. Menunjukkan sikap kepemimpinan dan bertanggung jawab dalam mengelola asuhan keperawatan.
- c. Berperan serta dalam kegiatan penelitian dalam bidang keperawatan dan menggunakan hasil penelitian serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk

meningkatkan mutu dan jangkauan pelayanan/asuhan keperawatan.

- d. Berperan serta secara aktif dalam mendidik dan melatih pasien.
- e. Mengembangkan diri secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan profesinya.

2) Pendidikan Profesional

b) Sarjana Keperawatan

Pendidikan pada jenjang ini menghasilkan lulusan sarjana profesional dengan gelar Sarjana Keperawatan (S. Kep).²¹

c) Program Pendidikan Ners

Program Pendidikan Ners ini menghasilkan perawat ilmuwan (Sarjana Keperawatan) dan *Professional* (Ners = “*First professional Degree*”) dengan sikap, tingkah laku, dan kemampuan professional, serta akuntabel untuk melaksanakan asuhan/praktik keperawatan dasar (sampai dengan tingkat kerumitan tertentu) secara mandiri.¹⁹

Sebagai perawat professional, yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan objektif klien dan melakukan supervise praktik keperawatan yang dilakukan oleh perawat professional pemula (D-III Keperawatan). Selain itu, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan meningkatkan mutu asuhan keperawatan dengan

memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) keperawatan yang maju secara tepat guna, serta kemampuan melaksanakan riset keperawatan dasar dan penerapan yang sederhana.¹⁹

Program pendidikan Ners memiliki landasan keilmuan yang kokoh dari pada lulusan D-III Keperawatan serta memiliki landasan keprofesian yang mantap sesuai dengan sifatnya sebagai pendidikan profesi. Tetapi, untuk lulusan S1 Keperawatan tanpa mengikuti profesi Ners, adalah orang yang berkemampuan akademik sebagai sarjana keperawatan tetapi tidak memiliki kewenangan melakukan praktik keperawatan atau melakukan kegiatan pada bidang non keperawatan. Sedangkan lulusan Sarjana keperawatan + Ners adalah seseorang tenaga profesional berkemampuan dan berwenang melakukan pekerjaan dibidang pelayanan dan asuhan keperawatan pada pasien dengan gangguan kesehatan.¹⁹

Tujuan pendidikan Ners adalah menciptakan lulusan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan sikap keperawatan profesional yang mampu:²⁰

- a. Melaksanakan profesi keperawatan secara akuntabel dalam suatu sistem pelayanan kesehatan sesuai kebijaksanaan umum pemerintah yang berlandaskan Pancasila, khususnya pelayanan dan/atau asuhan keperawatan dasar hingga tingkat kerumitan

tertentu secara mandiri kepada individu, keluarga dan komunitas berdasarkan kaidah-kaidah keperawatan.

- b. Mengelola pelayanan keperawatan profesional tingkat dasar secara bertanggung jawab dan menunjukkan sikap kepemimpinan.
- c. Mengelola kegiatan penelitian keperawatan dasar dan terapan yang sederhana dan menggunakan hasil penelitian serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) untuk meningkatkan mutu dan jangkauan pelayanan/asuhan keperawatan.
- d. Berperan serta secara aktif dalam mendidik dan melatih calon perawat dan tenaga keperawatan, serta turut berperan dalam berbagai program pendidikan tenaga kesehatan lain. Mengembangkan diri secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- e. Memelihara dan mengembangkan kepribadian serta sikap yang sesuai dengan etika keperawatan dalam melaksanakan profesinya.
- f. Berfungsi sebagai anggota masyarakat yang kreatif, produktif, terbuka untuk menerima perubahan dan berorientasi pada masa depan.

d) Program Pascasarjana Keperawatan

Program magister keperawatan ini menghasilkan perawat ilmuwan dengan sikap tingkah laku dan kemampuan sebagai ilmuwan keperawatan. Sebagai perawat ilmuwan diharapkan mempunyai kemampuan berikut ini:¹⁹

- a. Meningkatkan pelayanan profesi dengan jalan penelitian dan pengembangan.
- b. Berpartisipasi dalam pengembangan bidang ilmunya.
- c. Mengembangkan penampilannya dalam spectrum yang lebih luas dengan mengkaitkan ilmu/profesi serupa.
- d. Merumuskan pendekatan penyelesaian berbagai masalah masyarakat dengan cara penalaran ilmiah

Tujuan program pascasarjana ini adalah menghasilkan lulusan yang mampu:²⁰

- a. Mengembangkan dan menerapkan ilmu dan teknologi keperawatan sesuai bidang spesialisasi melalui kegiatan penelitian.
- b. Mengembangkan diri secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan profesional melalui upaya peningkatan kemampuan lulusan sesuai bidang spesialisasi.
- c. Berfungsi sebagai anggota masyarakat yang kreatif, produktif, dan terbuka untuk menerima perubahan, sehingga dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan yang diperoleh guna meningkatkan kesejahteraan kehidupan masyarakat.

4. Lama Kerja

a. Pengertian Lama Kerja

Masa kerja atau lama kerja adalah waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja. Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.⁸

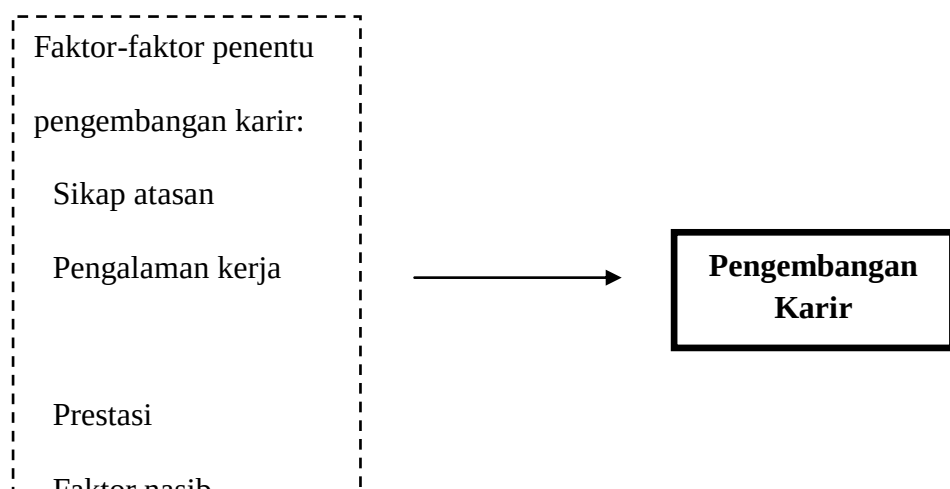
Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Masa kerja dapat menggambarkan pengalamannya dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.⁸

b. Klasifikasi

Masa kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu:²²

- 1) Masa kerja kategori baru ≤ 3 tahun
- 2) Masa kerja kategori lama > 3 tahun

B. Kerangka Teori



Pendidikan

Lama Kerja

Bagan 2.1 kerangka teori penelitian^{8, 12}

Keterangan:



= Diteliti



= Tidak diteliti

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran. Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian.²⁵

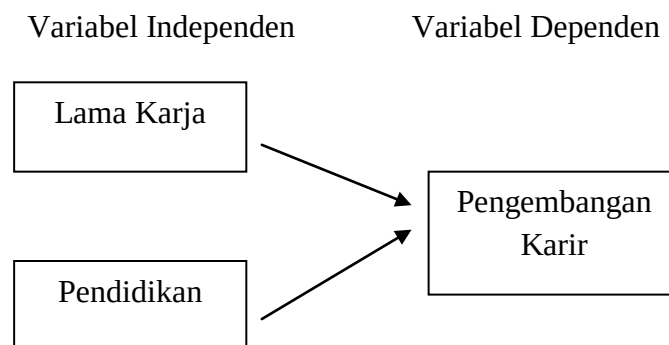
Desain penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analitik yaitu peneliti yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.²⁷

Dimana peneliti melakukan pendekatan *cross sectional* adalah yang hanya melakukan observasi atau pengumpulan data untuk menilai hubungan lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor tahun 2019.

B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara variabel satu dengan variabel lain.²⁷ Dalam kerangka konsep ini penelitian melihat hubungan lama kerja, dan tingkat pendidikan merupakan variabel independen (variabel bebas). Lalu pengembangan karir merupakan variabel dependen (variabel terikat).



Bagan 3.1 Kerangka Konsep

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁴

1. Variabel Independen

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lama kerja dan pendidikan.²¹

2. Variabel Dependen

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pengembangan karir.²⁴

D. Definisi operasional

Definisi operasional adalah berfungsi untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel diamati atau diteliti. Definisi operasional juga berfungsi untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan kepada pengukuran terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengambilan instrument atau alat ukur.²⁷

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
Variabel Dependen						
1.	Pengemban	suatu	Kuisisioner	Mengisi	1= Baik (74-	Ordinal

	gan Karir	rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.		kuisioer dengan pernyataan positif dengan nilai jawaban SS= Sangat setuju (skor 5) S= Setuju (skor 4) N= Netral (skor 3) TS= Tidak Setuju (skor 2) STS= Sangat Tidak Setuju (skor 1) dan untuk pernyataan negatif dengan nilai	100) 2 = Cukup (47-73) 3 = Kurang (20-46)	
--	-----------	--	--	--	---	--

				jawaban SS= Sangat setuju (skor 1) S= Setuju (skor 2) N= Netral (skor 3) TS= Tidak Setuju (skor 4) STS= Sangat Tidak Setuju (skor 5)		
Variabel Independen						
2.	Lama Kerja	adalah waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah	Lembar cekliis	Di ceklis dan diisi sesuai data yang ada	1= baru ($\leq$ 3 tahun) 2= lama ($>$ 3 tahun)	Ordinal

		bekerja.				
3.	Pendidikan		Lembar cekliis	Di ceklis dan diisi sesuai data yang ada	1 = D3 2 = S1 3 = Ners	Ordinal

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.²⁷

1. H_a diterima, Adanya Hubungan Antara Lama Kerja Dan Pendidikan Dengan Pengembangan Karir, dengan nilai $p \text{ value } 0,003 \leq 0,05$

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasu yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dab kemudian ditarik kesimpulan.²⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah 122 responden yang terdiri dari 7 ruang rawat inap. Masing-masing ruangan

berjumlah: ruang CVE yang berjumlah 22 responden, ruang Anyelir yang berjumlah 12 responden, Ruang Dahlia berjumlah 8 responden, Ruang Jasmin dewasa berjumlah 13 responden, ruang jansim 2 dan 3 berjumlah 20 responden Ruang Pafio B berjumlah 22 responden, Ruang Flamboyan berjumlah 13 responden, Ruang Pafio berjumlah 12 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).²⁴ Penelitian ini menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling*.

Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena teknik ini digunakan untuk menentukan populasi sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.²⁴ Dari data tingkat pendidikan perawat diperoleh D3 berjumlah 96 responden, S1 berjumlah 10 responden, dan Ners 14 responden. Jadi peneliti mengambil semua responden dengan pendidikan S1 dan Ners karena kelompok ini terlalu kecil bila dibandingkan dengan D3.

Menentukan besar sampel dengan menggunakan rumus slovin:²⁷

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

D = Presisi mutlak (0,05)

Berdasarkan rumus diatas didapatkan perhitungan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0,0025)}$$

$$n = \frac{122}{1,305}$$

n = 93,4 dibulatkan menjadi 94 sampel

Jadi untuk pengambilan sampel pada perawat rawat inap di RSUD Kota Bogor ada 94 responden yang terdiri dari 10 responden dengan pendidikan S1, 14 responden dengan pendidikan Ners, dan 70 responden dengan pendidikan D3.

G. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor.

H. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 12 September 2019.

I. Etika Penelitian

Penelitian yang menggunakan manusia sebagai objek tidak boleh bertentangan dengan etika. Responden yang akan mengisi angket atau kuisioner diberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai hak-hak yang menyangkut penelitian sebelum menandatangani format persetujuan responden. Responden juga akan diberikan penjelasan mengenai cara-cara pengisian angket atau kuisioner. Kemudian kuisioner diberikan kepada responden yang diteliti dengan menekankan pada masalah etika keperawatan yaitu:²⁷

1. Lembar persetujuan menjadi responden (*informed consent*)

Lembar persetujuan diberikan kepada responden yang akan diteliti, dimana peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan serta dampak yang mungkin terjadi selama dan sesudah pengumpulan data. Jika klien bersedia diteliti, maka mereka dapat menandatangani lembar persetujuan tersebut. Jika klien menolak akan dilakukan penelitian, maka peneliti tidak akan memaksa dan tetap menghormati hak-haknya.

2. *Anonimity* (tanpa nama)

Untuk menjaga kerahasiaan responden, peneliti tidak mencantumkan namanya pada lembar pengumpulan data, cukup dengan memberikan kode atau nomor pada masing-masing lembar tersebut.

3. *Confidentiality*

Kerahasiaan informasi responden dijamin oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu saja yang akan dilaporkan sebagai penelitian.

4. Privacy

Identitas responden tidak akan diketahui oleh orang lain, bahkan peneliti itu sendiri sehingga responden dapat secara bebas untuk menentukan jawaban dari kuesioner tanpa takut intimidasi.

J. Alat dan Metode Pengumpulan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrument dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.²⁵

Rumus *Product Moment Pearson*

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi Pearson antara item instrumen yang akan digunakan dan variabel yang bersangkutan

X = Skor item instrumen yang akan digunakan

Y = Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

n = Jumlah responden

Untuk menguji keberartian koefisien r_{xy} valid atau tidak, dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Dimana t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} ; \text{ dengan } db = n - 2$$

Dimana r adalah koefisien korelasi pearson, dan db adalah derajat bebas. Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :²⁷

- 1) *Item Instrumen* dikatakan valid jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan $t_{0,05}$, maka *item instrumen* tersebut dapat digunakan.
- 2) *Item Instrumen* dikatakan tidak valid jika t_{hitung} lebih kecil dari $t_{0,05}$, maka *item instrumen* tersebut tidak dapat digunakan.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3.2

Uji Validitas Pengembangan Karir

No Item	r _{hitung}	rtabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
---------	---------------------	----------------------------	------------

Kuisisioner		pada n-20	
Y1	0,903	0,444	Valid
Y2	0,628	0,444	Valid
Y3	0,858	0,444	Valid
Y4	0,901	0,444	Valid
Y5	0,743	0,444	Valid
Y6	0,773	0,444	Valid
Y7	0,874	0,444	Valid
Y8	0,684	0,444	Valid
Y9	0,858	0,444	Valid
Y10	0,901	0,444	Valid
Y11	0,899	0,444	Valid
Y12	0,705	0,444	Valid
Y13	0,880	0,444	Valid
Y14	0,628	0,444	Valid
Y15	0,669	0,444	Valid
Y16	0,573	0,444	Valid
Y17	0,506	0,444	Valid
Y18	0,788	0,444	Valid
Y19	0,699	0,444	Valid
Y20	0,684	0,444	Valid
Y	1	0,444	Valid

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item kuisisioner pengembangan karir (Y) dinyatakan > r_{tabel} (0,444). valid karena nilai r_{hitung}

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 i}{S^2 t} \right)$$

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Hasil secara keseluruhan dinyatakan “*Reliability*” dengan kriteria “*Cronbach Alpha*” $\geq 0,6$.²⁸

Untuk menghitung uji reliabilitas tes bentuk uraian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach-Alpha, yaitu:

α = koefisien reliabilitas alpha

n = jumlah instrumen pertanyaan

Si = jumlah varians dari tiap instrumen

St = jumlah varians skor total

Hasil Reliabilitas

Tabel 3.3

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha (α)</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,965	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (α), didapatkan nilai (α) $\geq 0,6$, yang berarti variabel pengembangan karir terbukti reliabel.

2. Alat pengumpulan data

Cara pengumpulan data melalui angket, berupa kuisisioner dalam hal ini responden di minta untuk memberikan jawaban yang telah disediakan di dalam format pertanyaan tentang hal yang terkait dengan pengembangan karir.

Peneliti ini menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada perawat ruang rawat inap, yang berisi beberapa pertanyaan bersifat tertutup. Kuisisioner tersebut terdiri dari 20 pernyataan, yang terdiri dari 10 pernyataan positif dan 10 pernyataan negatif. Kuisisioner ini menggunakan skala likers, pada pernyataan positif jika menjawab sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1. Pada pernyataan negatif jika menjawab sangat setuju diberi skor 1, setuju diberi skor 2, Netral diberi skor 3, Tidak setuju diberi skor 4, dan sangat tidak setuju diberi skor 5

Tabel 3.4

Kisi-kisi kuisisioner

Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Perlakuan yang adil dalam berkarir	1, 3	2, 4	4
Kepedulian para atasan langsung	5, 7	6, 8	4
Informasi tentang berbagai peluang promosi	9, 11	10, 12	4
Minat untuk dipromosikan	13, 15	14, 16	4
Tingkat kepuasan	17, 19	18, 20	4
Jumlah	20		

3. Jenis Data

a. Data Primer

Data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasanya dilakukan oleh peneliti.²²Data primer yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengisian kuisioner, lama kerja, dan tingkat pendidikan.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari instalasi dan pemerintahan setempat yang berada ditempat penelitian dalam menunjang data peneliti.²² Data peneliti pada penelitian ini adalah jumlah perawat rawat inap.

4. Prosedur Penelitian

a. Tahap Persiapan

1) Persiapan Administrasi

Peneliti mengajukan surat izin survei studi pendahuluan yang dikeluarkan oleh ketua Yayasan STIKes Wijaya Husada Bogor dan ditujukan kepada RSUD Kota Bogor.

2) RSUD Kota Bogor memberikan surat balasan yang berisi tentang pemberian izin penelitian dan tembusnya dikirim kepada ketua yayasan STIKes Wijaya Husada Bogor.

3) Persiapan Instrument pada tahap ini, peneliti mempersiapkan instrumen untuk pengumpulan data yaitu kuisisioner pengembangan karir.

b. Tahap pelaksanaan proses penelitian

Pada tahap kedua ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Melakukan *inform consent*

Dalam tahap ini, peneliti memberikan kuisisioner kepada sampel. Jika sampel menyetujui maka sampel menandatangani lembar *inform consent* yang telah disediakan oleh peneliti.

2) Melakukan kontrak dan waktu pengisian kuesioner yang akan dilaksanakan pada bulan September 2019.

3) Melakukan pembagian kuesioner kepada perawat pelaksana yang sebelumnya dijelaskan dan dibimbing saat mengisinya.

- 4) Data yang telah didapat kemudian ditabulasi data untuk dianalisa data.

K. Metode Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan peneliti secara manual dengan bantuan komputer sebagai alat untuk mempermudah peneliti mengolah data. Langkah-langkah pengolahan data secara manual pada umumnya melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pengeditan (*Editing*).

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian Skor (*Scoring*).

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang berjumlah 20 item pernyataan untuk variabel pengembangan karir. Pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengembangan karir

Untuk pernyataan positif dengan nilai:

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

Untuk pernyataan negatif dengan nilai:

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 1

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 2

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 4

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 5

Selanjutnya adalah untuk menentukan kriteria yang didapatkan dari pernyataan tersebut menggunakan perhitungan:²⁶

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{100 - 20}{3}$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{80}{3} = 26,6 \text{ dibulatkan menjadi } 27$$

c. Mengkode Data (*Data Coding*)

Berdasarkan perhitungan sebagaimana tersebut di atas maka dapat ditetapkan skala ordinal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengembangan karir

1= Sangat Baik (74 – 100)

2= Baik (47 - 73)

3= Buruk (20 - 45)

Pendidikan

1 = D3

2 = S1

3 = Ners

Lama kerja

1= baru

2= lama

Multivariat pengembangan karir

1 = Pengembangan karir baik $\geq$ skor 73

2 = Pengembangan karir kurang < skor 73

d. Data Entry

Pada data entry dimana jawaban-jawaban dari masing –masing responden yang dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) dimasukkan setiap item isi atau jawaban data dari responden,

kemudian diolah dengan menggunakan perangkat lunak komputer analisa pengolahan dan penyajian data statistik untuk diproses.

e. *Cleaning*

Apabila semua data telah dimasukkan, perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan kode, ketidak lengkapan, dan sebagainya

2. Analisa Data

a. Analisa Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariat tergantung dari jenis datanya. Untuk data numerik digunakan nilai mean atau rata-rata, median dan standar deviasi. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel.³⁰

$$X = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

X : Hasil presentase

F : Frekuensi responden untuk setiap pertanyaan

N : Jumlah responden

100% : Bilangan genap

b. Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan dengan menghubungkan antara variabel independen dengan dependen.²⁵ Dalam penelitian ini uji bivariat menggunakan uji Kendal Tau (λ), yang digunakan untuk menganalisis korelasi antara data ordinal dengan ordinal, dengan rumus:³⁰

$$\lambda = \frac{\sum A - \sum B}{\frac{n(n-1)}{2}}$$

Dimana

λ = koefisien korelasi kendal tau

$\sum X = \sum Rx$ = jumlah ranking atas

$\sum Y = \sum Ry$ = jumlah ranking bawah

n = banyaknya sampel (pasang data)

Pengujian hipotesis menggunakan uji z, yaitu dilakukan dengan cara membandingkan nilai z_{hitung} dengan z_{tabel} .

Tolak H_0 jika $z_{hitung} > z_{tabel}$

Terima H_0 jika $z_{hitung} < z_{tabel}$

Konversi nilai λ menjadi z_{hitung} menggunakan rumus:

$$Z = \frac{\lambda}{\sqrt{\frac{2(2n+5)}{9n(n-1)}}}$$

c. Analisa Multivariat

Metode analisis yang digunakan dalam metode ini regresi logistik. Regresi logistik terbagi menjadi dua yaitu regresi logistik

seederhanan dan regresi logistik berganda. Pada penelitian ini peneliti menggunakan regresi logistik berganda karena lebih dari satu variabel independen dan satu dependen, dengan variabel dependen yaitu pengembangan karir baik dan pengembangan karir kurang. Menyeleksi variabel yang akan dimasukkan dalam analisis multivariat adalah variabel yang pada analisis bivariat mempunyai nilai $p < 0,25$. Persamaan regresi logistik:

$$\ln\left(\frac{\hat{p}}{1-\hat{p}}\right) = B_0 + B_1X$$

Dimana :

Ln : Logaritma Natural.

B_0+B_1X : Persamaan yang biasa dikenal dengan OLS (*Ordinary Least Squares*).

$$\hat{p} = \frac{\exp(B_0 + B_1X)}{1 + \exp(B_0 + B_1x)} = \frac{e^{B_0+B_1x}}{1 + e^{B_0+B_1x}}$$

Dimana :

Exp atau ditulis “e” adalah fungsi exponen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian

Bab ini menguraikan hasil dari penelitian yang dilaksanakan di RSUD Kota Bogor pada tanggal 12 September 2019. Peneliti datang ke RSUD Kota Bogor pukul 10:00 WIB, peneliti terlebih dahulu memberikan *informed consent*. Setelah itu membagikan kuisisioner sebanyak 94 responden perawat rawat inap dengan tingkat pendidikan Ners 14 responden, S1 10 responden, dan D3 70 responden

Pengambilan data dalam penelitian menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* dengan 94 responden perawat

rawat inap, pendekatan penelitian dengan *Cross Sectional*, alat yang digunakan adalah kuisioner dengan menggunakan uji analisis *Kendall tau*.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian yang berjudul Hubungan Lama Kerja dan Ttingkat Pemdidikan dengan Pengembangan Karir Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor adalah sebagai berikut:

B. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Umur Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD
Kota Bogor Tahun 2019

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	15-24	5	5,3
2	25-44	88	93,6
3	45-60	1	1,1
	Total	94	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 tentang distribusi frekuensi umur didapatkan 88 (93,6%) responden dengan umur 25-44 tahun.

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Perawat Di Ruang Rawat inap

RSUD Kota Bogor Tahun 2019

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	79	84
2	Laki-laki	15	16
	Total	94	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 tentang distribusi frekuensi jenis kelamin didapatkan 79 (84%) responden dengan jenis kelamin perempuan.

C. Hasil Penelitian

1. Analisa Univariat

a. Lama kerja perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Lama Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap

RSUD Kota Bogor Tahun 2019

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
----	------------	-----------	----------------

1	Baru (≤ 3 tahun)	33	35,1
2	Lama (> 3 tahun)	61	64,9
Total		94	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 tentang distribusi frekuensi lama kerja terdapat 61 (64%) responden dengan frekuensi lama kerja lama di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor tahun 2019

- b. Tingkat Pendidikan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	70	74,5
2	S1	10	10,6
3	Ners	14	14,9
Total		94	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 tentang diketahui distrbusi frekuensi tingkat pendidikan terdapat 70 (74,5%) responden dengan tingkat pendidikan D3.

c. Pengembangan Karir Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor 2019

No	Pengembangan Karir	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	21	22,3
2	Cukup	66	70,2
3	kurang	7	7,4
	Total	94	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 tentang distribusi frekuensi pengembangan karir perawat terdapat 66 (70,2%) responden memiliki dengan pengembangan karir cukup.

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Lama Kerja Dengan Pengembangan Karir Perawat

Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

Tabel 4.6

Hubungan Lama Kerja Dengan Pengembangan Karir Perawat

Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Pengemb angan Karir	Lama Kerja				Total		P Value
	Baru		Lama				
	(≤ 3 tahun)		(> 3 tahun)		F	%	
	F	%	F	%			
Baik	4	4,3	17	18,1	21	22,3	0,032
Cukup	25	26,6	41	43,6	66	70,2	
Kurang	4	4,3	3	3,2	7	7,4	
Total	33	35,1	61	64,9	94	100	

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tentang hubungan lama kerja dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor terdapat 41(43,6%) responden memiliki lama kerja lama dengan pengembangan karir cukup.

Nilai Hubungan signifikasi dengan menggunakan komputisasi didapatkan $p\text{ value } 0,032 \leq 0,05$ (α), artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari nilai tersebut maka hasil analisa menyatakan adanya hubungan antara lama kerja dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

b. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Tabel 4.7

Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir
Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Pengembangan Karir	Tingkat Pendidikan				Total		P Value
	D3		S1 + Ners				
	F	%	F	%	F	%	
Baik	9	9,6	12	12,8	21	22,3	0,000
Cukup	54	57,4	12	12,8	66	70,2	

Kurang	7	7,4	0	0	7	7,4
Total	70	74,4	24	25,5	94	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 tentang hubungan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor 54 (57,4%) responden memiliki tingkat pendidikan D3 dengan pengembangan karir cukup

Nilai Hubungan signifikansi dengan menggunakan komputerisasi didapatkan $p\text{ value } 0,000 \leq 0,005$ (*alpha*), artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari nilai tersebut maka hasil analisa menyatakan adanya hubungan antara lama kerja dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

3. Analisa Multivariat

a. Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Tahapan selanjutnya setelah bivariat yaitu analisa multivariat dengan memasukkan secara bersama-sama kedalam uji regresi logistik berganda. Variabel yang masuk ke dalam analisis multivariat adalah variabel yang mempunyai $p\text{ value } < 0,25$.. Analisis multivariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi atau berhubungan

dengan kejadian pengembangan karir pada perawat ruang rawat inap di RSUD Kota Bogor tahun 2019

Tabel 4.8

Seleksi Bivariat Variabel Yang Diteliti

No	Variabel	Pengembangan Karir	
		Persentase %	P value
1	Lama Kerja		
	Baru	35,1	0,000
	Lama	64,9	
2	Tingkat pendidikan		
	D3	74,5	0,001
	S1+Ners	25,5	

Sumber : Data Primer yang diolah

Variabel yang dimasukkan ke dalam analisis regresi logistik berganda adalah hasil dari seleksi bivariat yang diteliti dengan nilai $p = < 0,25$ akan masuk pada tahap pemodelan multivariat. Hasil seleksi bivariat pada variabel lama kerja dengan $p\text{ value} = 0,000$ dan variabel tingkat pendidikan dengan $p\text{ value} = 0,001$ yang berarti kedua variabel masuk ke dalam pemodelan multivariat.

Tabel 4.9

Pemodelan multivariat

Variabel	Sig	Exp (B)	95% C.I. FOR	
			EXP(B)	
			Lower	Upper
Lama Kerja	0,000	0,022	0,003	0,174
Tingkat Pendidikan	0,001	0,020	0,002	0,193
Constant	0,003			

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.9 tentang hasil pemodelan multivariat didapatkan bahwa dari keseluruhan variabel independen yang paling berhubungan dengan pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor adalah lama kerja dengan *p value* $0,000 \leq 0,05$. Nilai OR terbesar yang diperoleh yaitu 0,022 artinya lama kerja mempunyai peluang 0,022 kali menimbulkan pengembangan karir.

D. Pembahasan

1. Analisa Univariat

Berdasarkan univariat distribusi frekuensi dari masing-masing 2 variabel independen (lama kerja dan tingkat pendidikan) dan variabel dependen (pengembangan karir) maka dapat jelaskan sebagai berikut:

a. Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari 94 responden terdapat lama kerja lama (> 3 tahun) 61 (64,9%) responden.

Hal ini didukung oleh penelitian Budi Istriyadi (2015) yang berjudul Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Kecemasan Perawat Di Ruang Akut Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta terdapat lama kerja lama (> 3 tahun) 23 (74,2%) responden.

Berdasarkan karakteristik dari hubungan lama kerja dengan umur yaitu semakin lama bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Dan dengan umur pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat sehingga dapat dimanfaatkan bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif sedikit. Sedangkan hubungan dengan jenis kelamin perempuan yaitu wanita lebih bersedia untuk lebih mematuhi wewenang, dan wanita cenderung lebih rajin dan sabar.³³

Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Masa kerja dapat menggambarkan pengalamannya dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya

semakin baik. Lama kerja lama adalah lama kerja yang melebihi dari 3 tahun.²²

Kesimpulannya dalam suatu instansi lama kerja lama (< 3 tahun) akan lebih dominan dibandingkan dengan lama kerja baru (≤ 3 Tahun). Untuk lama kerja dengan umur dan jenis kelamin berhubungan erat karena dengan lama kerja lama dengan memiliki pengalaman yang banyak, umur yang lebih muda karena efektif untuk bekerja, dan jenis kelamin perempuan yang lebih rajin dan sabar ini akan meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik dan akan meningkatkan suatu instansi.

b. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dari 94 responden didapatkan 70 (74,5%) responden dengan tingkat pendidikan D3.

Hal ini didukung oleh penelitian Dame dkk (2015) yang berjudul Hubungan Tingkat Pendidikan Perawat Dengan Kompetensi Aplikasi *Evidence Based Practice* terdapat 60 (57,2%) responden dengan pendidikan D3.

Berdasarkan karakteristik dari hubungan dengan tingkat pendidikan dengan umur yaitu program pendidikan Diploma III (D-III) Keperawatan ini menghasilkan perawat generalis sebagai perawat professional pemula/vokasional (ahli madya keperawatan) yang dikembangkan dengan landasan keilmuan yang cukup dan landasan keprofesian yang kokoh. Lulusannya diharapkan mampu melaksanakan asuhan keperawatan professional dengan berpedoman kepada standar asuhan keperawatan dan dengan etika keperawatan sebagai tuntunan.¹⁹ Dan dengan umur pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat sehingga dapat dimanfaatkan bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif sedikit. Hubungan tingkat dengan dengan jenis kelamin perempuan yaitu wanita lebih bersedia untuk lebih mematuhi wewenang, dan wanita cenderung lebih rajin dan sabar.³³

Pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.¹⁸

Program Pendidikan Diploma III (D-III) Keperawatan ini menghasilkan perawat generalis sebagai perawat professional

pemula/vokasional (ahli madya keperawatan) yang dikembangkan dengan landasan keilmuan yang cukup dan landasan keprofesian yang kokoh. Lulusannya diharapkan mampu melaksanakan asuhan keperawatan professional dengan berpedoman kepada standar asuhan keperawatan dan dengan etika keperawatan sebagai tuntunan.¹⁹

Kesimpulannya dalam suatu instansi pelayanan kesehatan akan lebih dominan dengan pendidikan D3 karena pendidikan D3 keperawatan ahli madya yang memiliki keterampilan lebih. Untuk pendidikan dengan umur dan jenis kelamin berhubungan erat karena dengan tingkat pendidikan yang terampil, umur yang lebih muda karena lebih efektif untuk bekerja, dan perempuan lebih rajin dan sabar dibandingkan laki-laki ini akan meningkatkan suatu sumber daya manusia yang baik.

c. Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian dari 94 responden didapatkan 66 (70,2%) responden memiliki pengembangan karir cukup.

Hasil ini didukung oleh penelitian Vendra. Zani yang berjudul Hubungan Pengembangan Karir Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Keperawatan Di RSUD Wonosari Gunung

Kidul terdapat 22 (55%) responden dengan pengembangan karir cukup.

Berdasarkan karakteristik dari hubungan pengembangan karir dengan umur umur pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat sehingga dapat dimanfaatkan bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif sedikit sehingga pencapaian pengembangan karirnya masih produktif.. Hubungan pengembangan karir dengan jenis kelamin yaitu wanita lebih bersedia untuk lebih mematuhi wewenang, dan wanita cenderung lebih rajin dan sabar sehingga pengembangan karirnya lebih baik dari pada pria.

Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi/perusahaan.¹²

Pengembangan karir yang baik adalah dari segi karir yang dilihat dari pengetahuan dan kemampuan yang dapat melalui dari pendidikan, promosi dan rekomendasi atau dukungan dari atasan.³⁴

Kesimpulan Pengembangan karir yang baik berhubungan erat dengan umur yang lebih muda karena lebih efektif buat bekerja, dan jenis kelamin perempuan yang lebih rajin dan sabar karena akan meningkatkan sumber daya manusi, pengembangan karir serta peningkatkan suatu instansi tersebut.

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Lama Kerja Dengan Pengembangan Karir Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Hasil analisa bivariat diperoleh hasil dari 94 responden terdapat 41(43,6%) responden dengan lama kerja lama (> 3 tahun) memiliki pengembangan karir cukup. Nilai hubungan signifikan dengan menggunakan komputerasi didapatkan $p\text{ value } 0,032 \leq 0,05$. Yang artinya ada hubungan antara lama kerja dengan pengembangan karir.

Dari hasil penelitian Budi Istriyadi (2015) dengan judul Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Kecemasan Perawat Di Ruang Akut Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta didapatkan hasil lama kerja baru (≤ 3 tahun) terdapat 1 (3,2%) responden dengan mengalami tingkat cemas ringan, dan 7 (22,6%) responden dengan cemas sedang, sedangkan lama kerja lama (> 3 tahun) terdapat 6 (19,4%) responden tidak cemas, 15 (48,4%) responden cemas ringan, dan 2 (6,5%) cemas sedang.

Berdasarkan hasil penelitian dari teori diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat keselarasan antara teori dengan hasil penelitian yaitu bahwa semakin lama bekerja semakin pula banyak pengalaman dan menjadi semakin baik pula dalam pengembangan karir. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa 41(43,6%) responden dengan lama kerja lama (> 3 tahun) memiliki pengembangan karir cukup.

Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Kebanyakan petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya lebih sedikit. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kerjanya semakin baik. Lama kerja dibagi menjadi dua yaitu lama kerja lama (≤ 3 tahun), dan lama kerja baru (> 3 tahun).⁸

Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi/perusahaan¹²

Pengembangan karir yang cukup adalah dari segi karir yang dilihat dari pengetahuan dan kemampuan yang dapat melalui dari pendidikan, promosi dan rekomendasi atau dukungan dari atasan.³⁴

Dapat disimpulkan semakin lama bekerja semakin pula banyak pengalaman yang didapat dan akan menjadi semakin baik pula dalam pengembangan karirnya.

b. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Hasil analisa bivariat diperoleh dari 94 responden terdapat 54 (57,4%) responden memiliki tingkat pendidikan D3 dengan pengembangan karir cukup. Nilai Hubungan signifikansi dengan menggunakan komputerisasi didapatkan $p\text{ value } 0,000 \leq 0,005$ (α), artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari nilai tersebut maka hasil analisa menyatakan adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

Dari hasil penelitian Dame dkk (2015) dengan judul Hubungan Tingkat Pendidikan Perawat Dengan Kompetensi Aplikasi *Evidence Based Practice* didapatkan hasil dengan pendidikan D3 39 (65%) responden memiliki kompetensi EBP cukup, dan 12 (20%) memiliki kompetensi EBP baik, sedangkan dengan pendidikan S1 13 (31,7%) responden memiliki kompetensi cukup, dan 17(41,5%) responden baik.

Pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.¹⁸ Jenjang pendidikan keperawatan terdapat 4 yaitu D3, S1, Ners, Pascasarjana.

Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi/perusahaan.¹²

Pengembangan karir yang cukup adalah dari segi karir yang dilihat dari pengetahuan dan kemampuan yang dapat melalui dari pendidikan, promosi dan rekomendasi atau dukungan dari atasan.³⁴

Berdasarkan hasil penelitian dari teori diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat keselarasan antara teori dengan hasil penelitian yaitu bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pula dalam pengembangan karir.hal ini dibuktikan dari hasil 12 (12,7%) responden dengan tingkat pendidikan S1 dan Ners dengan pengembangan karir sangat baik dibandingkan D3 dengan 9(9,6%) responden dengan pengembangan karir sangat baik.

Dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat pendidikan terutama Ners dengan memperoleh ilmu yang banyak akan mendapatkan pengembangan karir yang baik.

3. Analisa Multivariat

a. Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019

Berdasarkan hasil analisa multivariat dengan memasukkan secara bersama-sama kedalam uji regresi logistik berganda. Variabel yang masuk ke dalam analisis multivariat adalah variabel yang mempunyai $p\text{ value} < 0,25$. Analisis multivariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi atau berhubungan dengan kejadian pengembangan karir pada perawat ruang rawat inap di RSUD Kota Bogor tahun 2019. Setelah dilakukan pemodelan multivariat didapatkan bahwa dari keseluruhan variabel independen yang paling berhubungan dengan pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bogor adalah lama kerja dengan $p\text{ value } 0,000 \leq 0,05$. Nilai OR terbesar yang diperoleh yaitu 0,022 artinya lama kerja yang mempunyai peluang 0,022 kali menyebabkan pengembangan karir.

Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya.

Kebanyakan petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya lebih sedikit. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kerjanya semakin baik. Lama kerja dibagi menjadi dua yaitu lama kerja lama (≤ 3 tahun), dan lama kerja baru (> 3 tahun).⁸

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk disebuah jabatan. Faktor pendidikan mempengaruhi kemuluan karier seseorang. Orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik, walaupun pada kenyataannya ditemukan fenomena sebaliknya, yang tentunya hal ini disebabkan adanya kesalahan dalam proses pembelajaran dan penilaian.¹⁶

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.³ Pengembangan karier yang baik adalah dari segi karier yang dilihat dari pengetahuan dan kemampuan yang dapat melalui dari pendidikan, promosi dan rekomendasi atau dukungan dari atasan.³⁴

Pada dasarnya pengembangan karier dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas,

mengurangi frustrasi karyawan, meningkatkan nama baik organisasi, mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi, Bagi karyawan, pengembangan karir akan membawa sebuah keberhasilan, karena pengembangan karir dapat menambah tantangan dalam pekerjaan, meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan otonomi, menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya.¹⁵

Dapat disimpulkan lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir berhubungan karena dengan lamanya kerja yang akan memperoleh pengalaman yang banyak, dan untuk tingkat pendidikan semakin tinggi pendidikan akan semakin banyak ilmu pengetahuan. Dan dari lama kerja yang lama dan tingkat pendidikan akan memperoleh sumber daya manusia yang baik, pengembangan karir yang baik dan dapat meningkatkan suatu instansi tersebut.

E. Hambatan Penelitian

1. Hambatan dalam penelitian ini yaitu untuk menemui perawat dengan pendidikan S1 yang pada saat hari pertama penyebaran kuisioner tidak masuk kerja.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain :

1. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran lembar kuesioner sehingga sulit untuk mengetahui kebenaran dari jawaban yang diberikan, meskipun begitu hasilnya dari penelitian ini dapat menunjukkan hasil yang sesuai akan kebenaran jawaban responden karena peneliti melakukan penelitian langsung kepada responden.
2. Kesulitan dalam menyebarkan kuesioner kepada perawat karena penyebaran kuisisioner harus mencapai target yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

G. Implikasi

1. Institusi Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketidakpuasan jabatan perawat dengan kenaikan jabatan yang lama yang dapat mengakibatkan karir/jabatan perawat di ruang rawat inap kurangnya sejahtera dari segi gaji

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan seperti yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diketahui distribusi frekuensi lama kerja terdapat 61 (64%) responden dengan frekuensi lama kerja lama.
2. Diketahui distrbusi frekuensi tingkat pendidikan terdapat 70 (74,5%) responden dengan tingkat pendidikan D3.
3. Diketahui distribusi frekuensi pengembangan karir perawat terdapat 66 (70,2%) responden mamiliki dengan pengembangan karir cukup.
4. Diketahui hubungan antara lama kerja dengan pengembangan karar perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019 terdapat 41(43,6%) responden mamiliki lama kerja lama dengan pengembangan karir cukup. Berdasarkan hasil analisa bivariat menggunakan uji analisis *Kendall Tau* didapatkan *p value* $0,032 \leq 0,05$ (*alpha*), artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Menunjukkan adanya hubungan lama kerja dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.
5. Diketahui hubungan antara lama kerja dengan pengembangan karar perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019 terdapat 54 (57,4%) responden mamiliki tingkat pendidikan D3 dengan pengembangan karir cukup. Berdasarkan hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji *Kendall Tau* didapatkan *p value* $0,000 \leq 0,005$ (*alpha*), artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Menunjukkan adanya

hubungan antara lama kerja dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

6. Diketahui hubungan lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir perawat ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019. Berdasarkan hasil analisa multivariat didapatkan hubungan lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir dengan nilai signifikan 0,003. Yang berarti $< 0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan lama kerja dan tingkat pendidikan dengan pengembangan karir.

B. Saran

1. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan dapat memberikan bahan reference dan bahan bacaan mata kuliah manajemen keperawatan dan ilmu pengetahuan tentang pengembangan karir serta sebagai referensi dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut terhadap pengembangan karir.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi rumah sakit atau pelayanan kesehatan dalam mengadakan pengembangan karir bagi karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anonim. 2011. *Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011-2025*.
<https://www.google.com/search?q=rencana+pengembangan+tenaga+kesehatan+ahun20112025&oq=rencana+pengembangan+tenaga+kesehatan+ahun20112025&aqs=chrome..69i57.24433j0j4&client=ms-android-vivo&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8> Diunduh 17 Juni 2019, 15:27
2. Anonim. 2017. *Infodatin pusat data dan informasi kementerian kesehatan RI*.
<http://www.depkes.go.id/download.php?file=download/pusdatin/infodatin/infodatin%20%perawat%20217.pdf> Di unduh 17 Juni 2019, 16:53.
3. Marwah. A. 2018. *Laporan Pengukuran Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengembangan Karir*.
http://www.academia.edu/36617274/Pengembangan_Karir Diunduh 16 Juni, 20:26.
4. Sinambela. L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Muspawi. Mohamad. 2017. *Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Organisasi*. <http://ji.nbari.ac.id/index.phpilmiaharticleview108> Diunduh 12 Juni 2019, 12:25.
6. Lestari. T. R. P. 2014. *Pendidikan Keperawatan: Upaya Menghasilkan Tenaga Perawat Berkualitas*.
<http://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/452> Diunduh pada tanggal 6 Agustus 2019, 10:49.

7. Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
8. Ranupendoyo dan Saud. 2005. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE.
9. Hanna dan dkk. 2016. *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RS Kabupaten Sorong*.
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/11903> Diunduh 18 Juli 2019, 07:05,
10. Harnilawati. 2013. *Pengantar Ilmu Keperawatan Komunitas*. Sulawesi Selatan: Pustaka As Salam.
11. Kusanto. 2009. *Pengantar Profesi Dan praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Buku Kedokteran ECG.
12. Thamrin. C. H. M. 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
13. Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
14. Handoko. T. H. 2010. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
15. Elbadriansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
16. Hamali. A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).

17. Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
18. Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Rosda Karya.
19. Yusran. 2015. *Pendidikan Profesi Keperawatan*.
[http://www.academia.edu/16427982/Makalah PENDIDIKAN PROFESI KEPERAWATAN](http://www.academia.edu/16427982/Makalah_PENDIDIKAN_PROFESI_KEPERAWATAN) Diakses 27 Juli 2019, 07:15.
20. Simamora. R. H. 2009. *Buku Ajar Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran ECG.
21. Yulihastin. 2009. *Bekerja Sebagai Perawat*. Jakarta: Erlangga Mahameru.
22. Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
23. Sujarweni. 2014. *Metodelogi Penelitian Keperawatan*. Jogjakarta: Grava Media.
24. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
25. Doli. J. 2016. *Metode Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
26. Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
27. Notoatmodjo. S. 2010. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
28. Supardi. 2014. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Change Publication.

29. Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
30. Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Change Publication.
31. Siagia. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
32. Notoadmodjo. S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
33. Nitisemito (dalam Said). 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi*. Jambi : Universitas Batanghari Jambi.
34. Moenir (dalam Rio). 2019. *Pengembangan Karir*. Yogyakarta.

Yang terhormat,
Calon responden penelitian
di RSUD Kota Bogor

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siti Wulandari

NIM : 201513050

Telepon : 08990672298

Adalah mahasiswi STIKes Wijaya Husada Bogor Program Studi Sarjana Keperawatan yang akan mengadakan penelitian yang berjudul “Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di STIKes Wijaya Husada Bogor.

Dalam penelitian ini dibutuhkan partisipasi Anda, informasi yang Anda berikan nanti akan terjamin kerahasiaannya, sangat diusahakan tidak ada orang lain untuk kepentingan penelitian.

Apabila Anda setuju berpartisipasi maka saya mohon untuk bersedia mendatangi lembar persetujuan menjadi responden. Atas perhatian dan partisipasi Anda, saya ucapkan terimakasih.

Bogor, September 2019

Penyusun

(Siti Wulandari) Lampiran 4

LEMBAR PERSETUJUAN (*INFORM CONCENT*)

Saya yang bertandatangan di bawah ini :
Inisial responden :
No. Responden :

Dengan ini saya menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian mahasiswa Sarjana Keperawatan STIKes Wijaya Husada Bogor atas nama Siti Wulandari dengan judul “Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019”.

Demikian surat persetujuan ini saya tandatangani dengan sukarela, tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor, September 2019
Responden

(.....)

Lampiran 5

KUISIONER

Data Responden:

1. Inisial Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan
☐ Laki-laki

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
2. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (✓) pada pertanyaan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
3. Pilihan jawaban
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Ragu-Ragu (R)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan atau golongan.					
2	Promosi jabatan tidak dilakukan sesuai prestasi					
3	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan rasional.					
4	Promosi jabatan tidak dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau teman kerja untuk mendukung pengembangan karir saya.					
6	Atasan saya tidak peduli dan tidak terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir saya.					
7	Saya merasa atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir saya.					

8	Atasan saya tidak berpengaruh dengan pengembangan karir saya					
9	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan					
10	Peluang karir yang ada diumumkan secara tertutup bagi karyawan.					
11	Perusahaan menyediakan data mengenai peta penggantian tempat (penggantian posisi dalam pekerjaan) bagi karyawan					
12	Hanya orang tertentu saja yang mendapatkan informasi promosi					
13	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.					
14	Program pengembangan karir (misal: pendidikan dan pelatihan) yang diberikan perusahaan membuat saya tidak ingin terus mengembangkan karir saya					
15	Berbagai faktor (misal: usia, beban					

	pekerjaan) mempengaruhi minat saya untuk mengembangkan karir					
16	Tidak ada keinginan buat pengembangan karir					
17	Saya puas dengan prestasi yang saya miliki					
18	Saya tidak puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini					
19	Jabatan yang saya duduki sudah sesuai dengan keinginan saya.					
20	Mencapai jabatan yang lebih tinggi merupakan usaha yang sia-sia					

Data Uji Validitas

Lampiran 6

	UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR																				
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Skor
N	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	74
A	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	74
L	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	61
C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	76
R	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	73
T	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	76
G	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	74
B	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	2	74
D	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
E	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	74
F	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	73
H	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	73
I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	77
J	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	73
K	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	73
M	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	76
O	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	87
P	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	46
Q	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	75
S	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	75

MASTER TABEL

Res	Karakteristik		Independen		Variabel Dependen Pengemangan Karir																						Multiv
	Umur	JK	LM	TP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Skor	Ktg	KPK
1	30	2	1	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	83	1	1
2	25	2	1	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	2	5	3	5	2	82	1	1
3	27	1	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	71	2	2
4	26	1	1	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	2	86	1	1
5	26	1	1	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	2	85	1	1
6	24	1	1	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	74	2	1
7	27	1	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	88	1	1
8	25	1	1	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	71	2	2
9	30	2	1	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	74	2	1
10	28	2	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	2	84	1	1
11	28	2	2	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	86	1	1
12	32	1	1	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	74	2	1
13	26	1	1	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	74	2	1
14	25	2	1	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	74	2	1
15	27	1	2	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	85	1	1

16	25	2	1	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	74	2	1
17	28	1	1	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	72	2	2
18	26	1	2	2	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	74	2	1
19	26	1	2	2	5	2	3	2	3	3	5	3	5	3	5	3	5	2	5	4	5	4	5	4	76	1	1
20	27	1	2	2	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	83	1	1
21	30	1	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	2	86	1	1
22	28	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	74	2	1
23	27	1	2	2	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4	5	2	85	1	1
24	26	1	1	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	74	2	2
25	26	1	2	1	5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	48	3	1
26	26	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	74	2	1
27	27	1	2	1	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	84	1	1
28	28	2	2	1	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	71	2	2
29	27	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	64	2	2
30	27	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	74	2	1
31	26	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	74	2	1
32	30	2	2	1	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	3	5	2	82	1	1
33	28	2	2	1	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	84	1	1
34	29	1	2	1	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	74	2	1
35	26	1	2	1	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	48	3	2
36	27	1	2	1	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	48	3	2
37	44	1	2	1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	74	2	1
38	49	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	71	2	1
39	28	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	73	2	1

40	29	1	2	1	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	72	2	2
41	28	2	1	1	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	72	2	2
42	31	2	1	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	72	2	2
43	25	1	1	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	72	2	2
44	29	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	2	74	2	1
45	27	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	73	2	1
46	37	1	2	1	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2	82	1	1
47	28	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	74	2	1
48	38	1	2	1	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	85	1	1
49	24	1	1	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	73	2	2
50	25	1	2	1	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	84	1	1
51	35	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	73	2	2
52	24	1	1	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	72	2	2
53	30	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	72	2	2
54	35	1	2	1	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	2	74	2	1
55	28	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	73	2	2
56	25	1	1	1	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	65	2	2
57	24	1	1	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	73	2	2
58	29	1	2	1	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	73	2	1
59	29	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	73	2	2
60	27	1	2	1	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	73	2	2
61	26	1	1	1	5	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	2	72	2	2
62	25	1	1	1	5	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	48	3	2
63	25	1	1	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	72	2	2

64	30	1	2	1	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	72	2	2
65	29	1	2	1	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	72	2	2
66	28	1	2	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	74	2	1
67	28	1	2	1	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	73	2	1
68	28	1	2	1	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	71	2	2
69	31	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	3	74	2	1
70	28	2	2	1	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	2	83	1	1
71	26	1	1	1	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	1	48	3	2
72	29	1	2	1	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	73	2	1
73	31	1	2	1	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	74	2	1
74	28	2	2	1	5	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	2	81	1	1
75	35	1	2	1	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	74	2	1
76	26	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	73	2	1
77	30	2	2	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	74	2	1
78	27	1	2	1	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	74	2	1
79	26	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	73	2	2
80	26	1	1	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	72	2	2
81	28	1	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	84	1	1
82	26	1	1	1	5	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	72	2	2
83	25	1	1	1	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	48	3	2
84	27	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	72	2	1
85	26	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	72	2	2
86	25	1	1	1	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	67	2	2
87	27	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	73	2	1

88	27	1	1	1	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	3	2
89	26	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	74	2	2
90	27	1	2	1	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	74	2	1
91	25	1	1	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	73	2	2
92	24	1	1	1	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	73	2	2
93	25	1	1	1	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	68	2	2
94	27	1	2	1	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	2	72	2	1
								1443				1425				1426				1387				1202			

Keterangan:

JK: Jenis Kelamin

TP: Tingkat Pendidikan

Ktg: Kategoti

1: Perempuan

1: D3

1: Baik

2: Laki-Laki

2: S1

2: Cukup

LM: Lama Kerja

3: Ners

3: Kurang

1: Baru

2: Lama

HASIL UJI UNIVARIAT

LAMA KERJA (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BARU	33	35,1	35,1	35,1
LAMA	61	64,9	64,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

TINGKAT PENDIDIKAN (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	70	74,5	74,5	74,5
S1	10	10,6	10,6	85,1
NER	14	14,9	14,9	100,0
S				
Total	94	100,0	100,0	

PENGEMBANGAN KARIR (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BAIK	21	22,3	22,3	22,3
CUKUP	66	70,2	70,2	92,6
KURANG	7	7,4	7,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

HASIL UJI BIVARIAT**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PENGEMBANGAN KARIR (Y) * LAMA KERJA (X1)	94	100,0%	0	,0%	94	100,0%

PENGEMBANGAN KARIR (Y) * LAMA KERJA (X1) Crosstabulation

			LAMA KERJA (X1)		Total
			BARU	LAMA	BARU
PENGEMBANGAN KARIR (Y)	BAIK	Count	4	17	21
		Expected Count	7,4	13,6	21,0
		% within PENGEMBANGAN KARIR (Y)	19,0%	81,0%	100,0%
		% within LAMA KERJA (X1)	12,1%	27,9%	22,3%
		% of Total	4,3%	18,1%	22,3%
		Residual	-3,4	3,4	
	CUKUP	Count	25	41	66
		Expected Count	23,2	42,8	66,0
		% within PENGEMBANGAN KARIR (Y)	37,9%	62,1%	100,0%
		% within LAMA KERJA (X1)	75,8%	67,2%	70,2%
		% of Total	26,6%	43,6%	70,2%
		Residual	1,8	-1,8	
	KURANG	Count	4	3	7
		Expected Count	2,5	4,5	7,0
		% within PENGEMBANGAN KARIR (Y)	57,1%	42,9%	100,0%
		% within LAMA KERJA (X1)	12,1%	4,9%	7,4%

Total	KERJA (X1)			
	% of Total	4,3%	3,2%	7,4%
	Residual	1,5	-1,5	
	Count	33	61	94
	Expected Count	33,0	61,0	94,0
	% within			
	PENGEMBANGAN KARIR (Y)	35,1%	64,9%	100,0%
	% within LAMA KERJA (X1)	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	35,1%	64,9%	100,0%

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,203	,091	-2,143	,032
	Spearman Correlation	-,208	,094	-2,040	,044(c)
	Pearson's R	-,209	,095	-2,046	,044(c)
Interval by Interval					
N of Valid Cases		94			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PENGEMBANGAN KARIR (Y) * TINGKAT PENDIDIKAN (X2)	94	100,0%	0	,0%	94	100,0%

PENGEMBANGAN KARIR (Y) * TINGKAT PENDIDIKAN (X2)
Crosstabulation

			TINGKAT PENDIDIKAN (X2)			Total
			D3	S1	NERS	D3
PENGEMBANGAN KARIR (Y)	BAIK	Count	9	5	7	21
		Expected Count	15,6	2,2	3,1	21,0
		% within PENGEMBANGAN KARIR (Y)	42,9%	23,8%	33,3%	100,0%
		% within TINGKAT PENDIDIKAN (X2)	12,9%	50,0%	50,0%	22,3%
		% of Total	9,6%	5,3%	7,4%	22,3%
		Residual	-6,6	2,8	3,9	
	CUKUP	Count	54	5	7	66
		Expected Count	49,1	7,0	9,8	66,0
		% within PENGEMBANGAN KARIR (Y)	81,8%	7,6%	10,6%	100,0%
		% within TINGKAT PENDIDIKAN (X2)	77,1%	50,0%	50,0%	70,2%
		% of Total	57,4%	5,3%	7,4%	70,2%
		Residual	4,9	-2,0	-2,8	
	KURANG	Count	7	0	0	7
		Expected Count	5,2	,7	1,0	7,0
		% within PENGEMBANGAN KARIR (Y)	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within TINGKAT PENDIDIKAN (X2)	10,0%	,0%	,0%	7,4%
		% of Total	7,4%	,0%	,0%	7,4%
		Residual	1,8	-,7	-1,0	
Total	Count	70	10	14	94	
	Expected Count	70,0	10,0	14,0	94,0	
	% within PENGEMBANGAN KARIR (Y)	74,5%	10,6%	14,9%	100,0%	
	% within TINGKAT	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

PENDIDIKAN (X2) % of Total	74,5%	10,6%	14,9%	100,0%
----------------------------------	-------	-------	-------	--------

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,372	,088	-3,665	,000
	Spearman Correlation	-,393	,093	-4,099	,000(c)
Interval by Interval	Pearson's R	-,368	,090	-3,799	,000(c)
N of Valid Cases		94			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

HASIL UJI MULTIVARIAT DAN NORMALITAS

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper
Step 1(a)	tpp(1)	-3,906	1,153	11,484	1	,001	,020	,002	,193
	LK(1)	-3,821	1,059	13,026	1	,000	,022	,003	,174
	Constant	3,058	1,024	8,922	1	,003	21,278		

a Variable(s) entered on step 1: tpp, LK.

BORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PK
N		94
Normal Parameters(a,b)	Mean	73,22
	Std. Deviation	8,778
Most Extreme Differences	Absolute	,283
	Positive	,241
	Negative	-,283
Kolmogorov-Smirnov Z		2,744
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Statistics

PK

N	Valid	94
	Missing	0
Mean		73,22
Median		73,00
Minimum		48
Maximum		88

Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	67,45	93,734	,903	,963
P2	68,35	93,082	,628	,964
P3	67,60	90,358	,858	,962
P4	67,70	89,168	,901	,961
P5	67,50	92,579	,743	,963
P6	67,90	90,200	,773	,963
P7	67,60	87,621	,874	,961
P8	67,90	90,305	,684	,964
P9	67,60	90,358	,858	,962
P10	67,70	89,168	,901	,961
P11	67,50	91,000	,899	,961
P12	68,00	91,158	,705	,963
P13	67,45	86,576	,880	,961
P14	68,35	93,082	,628	,964
P15	67,55	91,734	,669	,964
P16	68,30	94,326	,573	,965
P17	67,70	93,905	,506	,966
P18	68,35	92,766	,788	,963
P19	68,20	91,011	,699	,964
P20	67,90	90,305	,684	,964

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	20



**JADWAL PENELITIAN HUBUNGAN LAMA KERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD KOTA BOGOR TAHUN 2019**

Kegiatan	2019																							
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Pengurusan Ijin Studi Pendahuluan																								
Penyusunan Proposal																								
Ujian Proposal																								
Revisi Sidang Proposal																								
Acc Proposal																								
Uji Validitas																								
Acc Uji Validitas																								
Penelitian																								
Penyusunan Skripsi																								
Ujian Skripsi																								
Revisi Sidang Skripsi																								
ACC Sidang Skripsi																								

Lembar Konsul Skripsi

Nama Mahasiswa : Siti Wulandari

Nim : 201513050

Program Studi : S1 Keperawatan

Pembimbing : Ns. Siti Hanifatun Fajria, S. Kep., M. K. M

Judul Penelitian : Hubungan Lama Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang rawat inap RSUD Kota Bogor Tahun 2019.

No	Hari/Tanggal	Materi Konsul	Keterangan	Paraf
1	Sabtu, 18 Mei 2019	Judul	Acc Judul	
2	Rabu 17 Juni 2019	BAB 1	Latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup, keaslian penelitian	
3	Sabtu, 10 Agustus 2019	BAB 1-2	BAB 1 rumusan masalah BAB 2 tambahkan materi perawat	
4	Rabu, 21 Agustus 2019	BAB 1-3	BAB 2 tambahkan cara ukur pengembangan karir	

			BAB 3 materi uji validitas	
5	Senin, 26 Agustus 2019	BAB 3	BAB 3 perbaiki bivariat dan multivariat	
6	Jumat, 30 Agustus 2019	BAB 3	Acc sidang proposal	
7	Rabu, 18 September 2019	BAB 4-5	Revisi BAB 4	
8	Selasa, 24 September 2019	BAB 4	Revisi hasil multivariat	
9	Kamis, 26 September 2019	BAB 4	ACC sidang skripsi	

