

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KETERAMPILAN PERAWAT DI RAWAT INAP  
RSUD. DR. H. MOCH ANSARI SALEH  
BANJARMASIN**



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat memperoleh Gelar  
Sarjana Keperawatan

**Oleh:**  
**Zahratunnisa**  
**NIM: 11194561910234**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN  
JURUSAN KEPERAWATAN  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS SARI MULIA  
BANJARMASIN  
2023**

# HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KETERAMPILAN PERAWAT DI RAWAT INAP  
RSUD. DR. H. MOCH ANSARI SALEH  
BANJARMASIN

SKRIPSI

Oleh:  
Zahratunnisa  
NIM: 11194561910234

Telah Disetujui untuk Diajukan dalam Ujian Skripsi  
pada Tanggal 12 Juli 2023

Pembimbing I



Mohammad Basit, S.Kep., Ns., MM  
NIK. 1166102012053

Pembimbing II



apt. H. Ali Rakhman Hakim, M.Farm  
NIK. 1166012015073

# HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI


### HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERAMPILAN PERAWAT DI RAWAT INAP RSUD. DR. H. MOCH ANSARI SALEH, BANJARMASIN

#### SKRIPSI

Oleh:  
Zahratunnisa  
NIM: 11194561910234

Telah Diujikan dan Dipertimbangkan Dosen Penguji Skripsi  
Pada Tanggal 14 Juli 2023


Ketua Dewan Penguji

  
Mohammad Basit, S.Kep., Ns., MM  
NIK. 1166102012053


Anggota Dewan Penguji

  
apt. H. Ali Rakhman Hakim, M.Farm  
NIK. 1166012015073


Penguji Utama

  
Subhannur Rahman, S.Kep., Ns., M.Kep  
NIK. 1166032014065

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Kesehatan

  
apt. Noval, M.Farm  
NIK. 1166042017095

Ketua Jurusan Keperawatan

  
Mohammad Basit, S.Kep., Ns., MM  
NIK. 1166102012053

Ketua LPPM  
Universitas Sari Mulia



  
Darsono, S.Si., M.Pd  
NIK. 1166022015079

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa SKRIPSI yang saya tulis merupakan karya hasil penelitian saya bersama arahan dosen pembimbing dan penguji serta belum pernah dipublikasikan dalam bentuk apapun. Acuan pustaka yang tertuang dalam SKRIPSI ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan dan tertuang dalam Daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan SKRIPSI ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut. Demikian pernyataan keaslian tulisan ini dibuat dengan sebenarnya.

Banjarmasin, 23 Juni 2023  
Yang membuat pernyataan



Zahratunnisa  
11194561910234

## Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Zahratunnisa<sup>1\*</sup>, Mohammad Basit<sup>1</sup>, Ali Rakhman Hakim<sup>2</sup>, Subhannur Rahman<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan Universitas Sari Mulia

<sup>2</sup>Program Studi Sarjana Farmasi, Fakultas Kesehatan Universitas Sari Mulia

Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia

\*E-mail: [zahratuntamban@gmail.com](mailto:zahratuntamban@gmail.com)

### Abstrak

**Latar Belakang:** Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga, individu berproses meningkatkan kemampuannya agar mencapai kualitas karir yang diinginkan. Kurangnya keterampilan perawat menjadi kritikan dan keluhan. Banyaknya keluhan terhadap perawat yang tidak bersikap terampil seperti perawat tidak sigap dalam memberikan pengobatan pada pasien, tidak empati, lambat dalam bertindak dapat menyebabkan ketidakpuasaan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain. Kualitas pelayanan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasaan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain, kritikan, bahkan tuntutan.

**Tujuan:** Mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

**Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan pendekatan studi *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 33 responden dengan teknik *total sampling*. Data dianalisis menggunakan uji *spearman rank* dengan nilai signifikan  $p = < 0,05$ .

**Hasil:** Hasil analisis bivariat menggunakan uji *spearman rank* diperoleh nilai  $p = 0,00$  oleh karena  $p < 0,05$  maka dinyatakan adanya hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Koefisien korelasi ( $r$ ) dengan nilai  $r = 0,657$  menunjukkan hubungan kuat (0,51-0,75).

**Simpulan:** Ada hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di Instalasi Rawat Inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin

**Kata Kunci:** Pengembangan karir, Perawat, Keterampilan, Pelayanan Rumah sakit

***The Relationship of Career Development to Nurse Skills in Inpatient Dr. H. Moch Ansari Saleh Hospital Banjarmasin***

*Zahratunnisa<sup>1\*</sup>, Mohammad Basit<sup>1</sup>, Ali Rakhman Hakim<sup>2</sup>, Subhannur Rahman<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan Universitas Sari Mulia

<sup>2</sup>Program Studi Sarjana Farmasi, Fakultas Kesehatan Universitas Sari Mulia

*Banjarmasin, South Kalimantan, Indonesia*

*\*E-mail: [zahratuntamban@gmail.com](mailto:zahratuntamban@gmail.com)*

***Abstract***

***Background:*** Career development plays an important role in improving performance. Thus, individuals are in the process of improving their abilities in order to achieve the desired career quality. The skills of a nurse are essential for a nurse to have in improving the quality of service. Poor quality of service can cause patient dissatisfaction and allow complaints, criticism, and even demands to arise.

***Objective:*** To determine the relationship of career development to the skills of nurses in inpatient hospitals. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

***Method:*** This study used quantitative methods using a cross-sectional study approach. The sample size was 33 respondents with total sampling technique. Data were analyzed using spearman rank test with significant value  $p = < 0.05$ .

***Results:*** The results of bivariate analysis using spearman rank test obtained a value of  $p = 0.00$  because  $p < 0.05$  it was stated that there was a relationship between career development and nurse skills in Patchouli inpatient installations 1 and 2 Dr. Moch Hospital. Ansari Saleh Banjarmasin. The correlation coefficient ( $r$ ) with the value of  $r = 0.657$  shows a strong relationship (0.51-0.75).

***Conclusion:*** There is a relationship between career development and nurse skills in Patchouli Inpatient Installation 1 and 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin

***Keywords:*** Career development, Nurse, Skills, Hospital Services

## **KATA PENGANTAR**

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap Rsud. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin”.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) di Fakultas Kesehatan Universitas Sari Mulia Banjarmasin. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada masa penulisan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Hj. Aizar Soedarto, BSc., MBA., selaku Ketua Yayasan Indah Banjarmasin.
2. Dr. RR. Dwi Sogi Sri Redjeki, S.KG., M.Pd selaku Rektor Universitas Sari Mulia.
3. Dr. Dede Mahdiyah, M,Si selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan SDM Universitas Sari Mulia.
4. Hariadi Widodo, S.Ked., MPH selaku Wakil Rektor II Bidang Umum dan Keuangan Universitas Sari Mulia.
5. Dr. Adriana Palimbo, S.Si.T., M.Kes selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kemitraan Universitas Sari Mulia.
6. Putri Vidasari, S.Si., M.Pd selaku Ketua LPPM Universitas Sari Mulia Banjarmasin.

7. apt. Noval, M.Farm selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Sari Mulia.
8. Mohammad Basit, S.Kep., Ns., MM selaku Ketua Jurusan Keperawatan Universitas Sari Mulia sekaligus Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. apt. H Ali Rakhman Hakim, M.Farm selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan, bimbingan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Subhannur Rahman, S.Kep., Ns., M.Kep selaku penguji utama saya dalam skripsi ini.
11. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan telah memberikan bantuan dukungan material dan moral selama masa perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman seangkatan yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah bersedia untuk berdiskusi dan saling memberikan motivasi satu sama lain.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini memiliki banyak kekurangan sehingga dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu Keperawatan.

Banjarmasin, 20 Juni 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Keaslian Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.2 Kerangka Teori .....	26
2.3 Kerangka Konsep.....	27
2.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>

3.1	Penentuan Lokasi, Waktu dan Sasaran Penelitian .....	28
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	31
3.5	Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.7	Analisis Data.....	35
3.8	Etika Penelitian .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>42</b>
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian .....	42
4.2	Hasil Penelitian .....	44
4.3	Pembahasan .....	49
4.4	Keterbatasan Penelitian .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>55</b>
5.1	Kesimpulan .....	55
5.2	Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>57</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pola Penjenjangan Karir Profesional Perawat.....	24
Gambar 2. 2 Kerangka Teori.....	26
Gambar 2. 3 Kerangka Konsep .....	27
Gambar 4. 1 RSUD Dr. Moch. H. Ansari Saleh Banjarmasin .....	42

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian .....	6
Tabel 2. 1 Kenaikan Jenjang Karir Perawat di Indonesia .....	24
Tabel 3. 1 Definisi Operasional .....	30
Tabel 3. 2 Skor Data Pengembangan Karir .....	36
Tabel 3. 3 Skor Data Keterampilan Perawat .....	36
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Umur Responden.....	44
Tabel 4. 2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4. 3 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	46
Tabel 4. 4 Frekuensi Lama Bekerja .....	46
Tabel 4. 5 Frekuensi Jenjang Karir Responden.....	47
Tabel 4. 6 Pengembangan Karir Perawat .....	48
Tabel 4. 7 Keterampilan Perawat.....	48
Tabel 4. 8 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Keterampilan perawat .....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Jadwal Penelitian
2. Formulir Judul Penelitian
3. Surat permohonan melakukan studi pendahuluan
4. Lembar Konfirmasi Ijin Studi Pendahuluan
5. Surat perizinan melakukan studi pendahuluan
6. Sertifikat Etik
7. Surat permohonan melakukan penelitian
8. Surat perizinan melakukan penelitian
9. Lembar Permohonan Menjadi Responden Penelitian
10. Pernyataan Persetujuan menjadi responden
11. Instrument Penelitian Pengembangan Karir
12. Instrument Penelitian Keterampilan Perawat
13. Master Tabel
14. Hasil Pengolahan Data Penelitian
15. Lembar Konsultasi Pembimbing I
16. Lembar Konsultasi Pembimbing II
17. Berita Acara Perbaikan Proposal Tugas Akhir
18. Berita Acara Perbaikan skripsi Tugas Akhir
19. Surat keterangan lulus plagiat
20. Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat (Halawa, 2021). Rumah sakit sebagai penyedia layanan jasa memiliki kinerja pelayanan yang terstandarisasi untuk memberikan pelayanan yang baik sehingga menghasilkan kepuasan pasien. Kinerja suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh upaya tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan 24 jam salah satunya adalah perawat (Chairina et al., 2019). Banyak kendala yang dapat timbul dalam pemberian pelayanan yang dapat menimbulkan kekurangan, sehingga tingkat pelayanan yang rendah mempengaruhi kepuasan pasien terhadap kualitas pelayanan (Fransisca et al., 2016).

Menurut Sukamto et al., (2020) pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga, individu berproses meningkatkan kemampuannya agar mencapai kualitas karir yang diinginkan (Distyawaty, 2017). Pengaplikasian dari pengembangan karir bertujuan merencanakan karir untuk menempatkan posisi perawat berdasarkan keahlian, kompetensi, kemampuan dan pendidikan (Reza et al., 2019). Oleh karena itu, melalui penilaian pengembangan karir dapat dinilai melalui 6 indikator yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kesetiaan organisasi (Soetjipto, 2019).

Pada penelitian sebelumnya ada hubungan signifikan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja, pengalaman kerja menunjukkan t

hitung (2,6667) dan pada latar belakang pendidikan t hitung (3,675) maka keduanya lebih dari r tabel (1,66864) (Pitriyani & Halim, 2020). Penelitian lainnya oleh Hadinata et al., (2019) menunjukkan pelatihan (p value = 0,018) sehingga ada hubungan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja perawat. Sedangkan, pada penelitian Poniwatie & Mahsina (2018) menunjukkan prestasi kerja dengan t hitung (6,638), loyalitas/kesetiaan kerja (3,167) lebih besar dari t tabel (1,67412) maka kedua variabel berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga, melalui 6 indikator pengembangan karir tersebut dapat meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas layanan rumah sakit karena kinerja perawat yang tinggi merupakan kunci pelayanan yang berkualitas terhadap pasien yang sakit maupun sehat (Wisuda & Putri, 2019).

Keterampilan seorang perawat merupakan suatu hal yang esensial untuk dimiliki oleh seorang perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasaan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain, kritikan, bahkan tuntutan. Pasien sekarang memahami haknya dalam mendapatkan pelayanan yang bermutu (Kasim & Sihaloho, 2022).

Perawat diharapkan untuk bersikap selalu ramah, bertabiat lembut, dapat dipercaya, terampil, cakap dan memiliki tanggung jawab moral yang baik. Kurangnya keterampilan perawat menjadi kritikan dan keluhan. Banyaknya keluhan terhadap perawat yang tidak bersikap terampil seperti berkata kasar, perawat tidak sigap dalam memberikan pengobatan pada pasien, tidak empati, lambat dalam bertindak (Sandiyah & Mustriwi, 2021). Penelitian sebelumnya melaporkan tingkat

komplain pasien meningkat sejalan dengan adanya sikap tidak profesional perawat, dimana 70% perawat melaporkan adanya keluhan dari pasien dan keluarga selama waktu kerja (Labrague et al., 2020).

Pada penelitian sebelumnya keterampilan perawat dalam menyediakan lingkungan holistik digambarkan melalui tiga tingkat, yaitu keterampilan baik sebesar 7,7%, keterampilan cukup sebesar 77% dan keterampilan kurang 15,3%. Terdapat dua jenis keterampilan dalam menyediakan lingkungan holistik, yaitu internal dan eksternal. Keterampilan internal yang berasal dari dalam diri perawat seperti motivasi perawat dan keterampilan eksternal yang berasal dari lingkungan di sekitar perawat (rumah sakit). Terdapat 10 indikator keterampilan eksternal, yaitu warna dan tekstur di kamar atau ruang klien, alat komunikasi, daerah keluarga, pencahayaan, membatasi kebisingan, privasi atau keleluasaan pribadi, kenyamanan panas, ventilasi dan kualitas udara, pemandangan alam, dan praktik integratif.

Upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja di Rumah Sakit ini adalah merancang program pengembangan karir dengan diadakannya pelatihan membuat panduan pengembangan karir perawat berdasarkan kebutuhannya.

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 24 Januari 2023 yang dilakukan peneliti di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin didapatkan hasil yaitu adanya perawat yang berpendidikan DIII dan Ners dengan lama pengalaman kerja yang bervariasi. Adapun jenjang karir yang ditemukan dari PK 1 sampai dengan PK 3. Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga, perawat berproses meningkatkan kemampuan. Kurangnya keterampilan perawat menjadi kritikan dan keluhan. Banyaknya



keluhan terhadap perawat yang tidak bersikap terampil seperti perawat tidak sigap dalam memberikan pengobatan pada pasien, tidak empati, lambat dalam bertindak dapat menyebabkan ketidakpuasaan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain, kritikan. Dengan demikian maka peneliti memperdalaminya adanya pengembangan karir terhadap keterampilan perawat.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumus masalah yang peneliti rumuskan: Apakah ada hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi pengembangan karir di instalasi rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin
- b. Mengidentifikasi Keterampilan perawat di instalasi rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin
- c. Menganalisis hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi dalam bidang keperawatan tentang hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Manfaat Institusi Pendidikan**

Penelitian ini dapat menjadi sebagai bahan pembelajaran dan referensi bagi institusi untuk pembelajaran dalam keperawatan manajemen tentang hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

#### **b. Manfaat Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk rumah sakit dalam mengetahui seberapa besar peran rumah sakit dalam hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

#### **c. Manfaat Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana dalam menambah wawasan dan ilmu bagi peneliti mengenai pengembangan karir terhadap keterampilan perawat.

## 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini berkenaan dengan hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Judul, Nama, dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan komitmen kerja perawat di RS Pku Muhammadiyah Bantul (Prasadhana, 2019).	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian <i>cross sectional</i> . <i>Cross sectional</i> merupakan penelitian yang dilakukan pada satu waktu atau dilakukan dengan cepat terhadap beberapa kelompok untuk memperoleh data yang lengkap. (Sugiyono Sugiyono, 2015).	Hasil penelitian bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun dengan jumlah 52 orang (61.9%) sedangkan yang paling sedikit adalah responden rentang umur >40 tahun yaitu sebanyak 3 orang (3.6%). Kemudian jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan, dengan hasil responden penelitian laki-laki sebanyak 14 (16.6%) dan responden tertinggi adalah responden penelitian perempuan yaitu sebesar 70 Orang (83.34%).
2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Akhmal, Laia, & Sari, 2019)	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi software komputer yaitu SPSS 22.00, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan <i>skala Likert</i>	Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir pada perusahaan perkebunan Tanjung Morawa memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan.

3	Hubungan Antara Minat Membaca dan Keterampilan Menulis Narasi Siswa di Sekolah Dasar (Tria Mugi Safitri et al, 2021)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi dan menghitung sumbangan variabel X terhadap Y menggunakan koefisien determinan.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara minat membaca dengan keterampilan menulis narasi siswa kelas V SDN se-Kecamatan Kebumen (nilai sig. 0,000 < 0,05). Minat membaca memberikan sumbangan terhadap keterampilan menulis narasi sebesar 13,01% dan sisanya 86,09% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut berarti semakin tinggi minat membaca siswa, maka semakin tinggi keterampilan menulis narasi siswa
---	--	---	--

Berdasarkan tabel di atas perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu, penelitian sebelumnya menggunakan sampel dengan kriteria karyawan kantor dan siswa, sedangkan penelitian yang akan saya lakukan sampelnya yaitu perawat. Variabel penelitian sebelumnya berbeda variabel dengan yang saya angkat pengembangan karir terhadap keterampilan perawat. Jenis dan rancangan penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif maupun kualitatif sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis kuantitatif.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Pengembangan Karir**

a. Definisi Karir

Karir adalah suatu hasil dari keprofesionalan seseorang pada pekerjaannya. Karir juga merupakan perkembangan yang dialami seseorang melalui serangkaian pengalaman kerjanya. Tujuannya untuk mendapatkan posisi atau jabatan melalui suatu persyaratan (Widyanti, 2021).

b. Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses untuk peningkatan kemampuan karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang didapatkan dengan tujuan memenuhi aturan pekerjaan yang berubah dan mampu memberikan pelayanan yang optimal (Hardiansah, 2021).

Menurut Sudrajat (2020) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang di berikan oleh perusahaan untuk mengembangkan diri dengan tujuan membantu pegawainya merencanakan karir di masa akan datang. Pengembangan karir dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi tantangan di masa depan dengan tuntutan

pekerjaan pada sumber daya manusianya, hal ini suatu keharusan yang diberikan oleh perusahaan (Wakhinuddin, 2020).

c. Bentuk Pengembangan Karir

Menurut Supardi (2016) bentuk-bentuk pengembangan karir yaitu:

1) Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, pendidikan akan mendukung program pengembangan karir sehingga meningkatkan efektivitas dalam bekerja (Gaus & Bakhtiar, 2019).

2) Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan adalah perpindahan jabatan/posisi pekerjaan seorang karyawan (Muspawi, 2017).

3) Pelatihan

Pelatihan akan menghasilkan hasil yang baik dalam meningkatkan perkembangan karir karyawan (Ratnasari & Aidah, 2020).

4) Promosi

Promosi dalam hal ini yaitu promosi jabatan sehingga melalui promosi jenjang karir seorang karyawan meningkat. Maka, pengembangan karir juga akan meningkat (Rustandi & Merdiana, 2020).

d. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Gunawan (2016) tujuan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Penyelarasan kebutuhan yang disesuaikan berdasarkan tujuan dari organisasi.
- 2) Penyalarsan kemampuan disesuaikan skill atau basic pendidikan karyawan
- 3) Penyelarasan tujuan karyawan dengan kesempatan serta tantangan masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

e. Fase Pengembangan Karir

Menurut Muspawi (2017) pengembangan karyawan melalui berbagai tahapan yaitu:

1) Fase Awal

Fase awal adalah fase penekanan jaminan agar terpenuhinya kebutuhan pada awal pekerjaan, dalam tahap ini karyawan dapat mengikuti internship dan dapat mencoba beberapa pilihankarir atau jabatan melalui pelatihan dan jenjang karirnya.

Pada karir awal umumnya terdapat berbagai macam masalah yaitu:

- a) Ketidakpuasan terhadap penghargaan yang tidak sesuai harapan
- b) Penyedia informasi layanan karir yang tidak memiliki rasa tanggung jawab sehingga tidak dapat menerima arahan
- c) Fasilitas eksternal dan internal kurang memadai
- d) Pengabaian kriteria pada evaluasi kinerja pegawai baru.
- e) Perbedaan pengalaman, kebutuhan, dan minat.
- f) Ketegangan terhadap atasan yang berbeda pengalaman dan usia.
- g) Ketidakpastian mengenai jenis dan batasan loyalitas organisasi

h) Perasaan gelisah mengenai komitmen kerja.

i) Mengalami dilema etis.

2) Fase Lanjutan

Fase lanjutan adalah fase dimana karyawan memprioritaskan pencapaian, pembebasan serta harga diri dibandingkan dengan jaminan keamanan yang ada pada fase awal.

3) Fase Mempertahankan

Fase mempertahankan ialah fase tersulit, karyawan mempertahankan hasil pencapaian kerja, pada fase ini individu mengutamakan kestabilan dalam karir baik dalam segi finansial maupun psikologis dan mengharapkan karir dalam jangka panjang.

4) Fase Pensiun

Fase pensiun yaitu fase ketika seorang karyawan sudah melampaui karir yang diinginkan dan berpindah karir sesuai dengan kemampuan serta tenaganya. Pada fase ini dipengaruhi oleh faktor usia yang mengharuskan untuk berhenti pada pekerjaan yang ditekuni.

f. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Sihotang (2006) dalam Soetjipto (2019) indikator dalam pengembangan karir yaitu:

1) Kebijakan Organisasi

Peningkatan pengembangan karir harus dijalankan berbarengan dengan kebutuhan serta kebijakan perusahaan atau organisasi, karena peningkatan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Sehingga, kebijakan menentukan ada tidaknya pengembangan karir dalam organisasi (Onibala et al., 2017).

2) Prestasi Kerja

Perusahaan dalam pengembangan karir memberikan peluang untuk tumbuh melalui pendidikan dan pelatihan maka hal tersebut akan mempengaruhi kemampuan serta keahlian sehingga karyawan memiliki prestasi dalam bekerja (Marpaung & Winarto, 2018).

3) Pengalaman Kerja

Pada umumnya pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir, karena posisi dalam kerja dipengaruhi oleh salah satunya pengalaman dalam bekerja, semakin lama masa kerja semakin meningkat pengalaman (Pangestuti, 2019).

4) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dilihat melalui jenjang pendidikan, yang berperan sebagai peluang peningkatan karir (Fauzi & Siregar, 2019).

5) Pelatihan

Program pelatihan akan menunjang keterampilan dan peningkatan kualitas kerja serta tahapan karir karyawan (Soetjipto, 2019).

6) Kesetiaan Pada Organisasi

Pemahaman karyawan tentang pentingnya tujuan pencapaian posisi karir yang diinginkan, membuat karyawan memiliki motivasi untuk

terus giat dalam meningkatkan kemampuan serta loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi (Fuad & Waloyo, 2020).

g. Alat Ukur Pengembangan Karir

Alat ukur pengembangan karir tidak ada yang baku, namun alat ukur pengembangan karir sebagian besar berupa kuesioner berdasarkan indikator, bentuk maupun faktor sebagai berikut:

- 1) Alat ukur dalam pengembangan karir yang dikembangkan oleh Agustina (2020) kuesioner menggunakan indikator kebijakan organisasi, latar belakang pendidikan, prestasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, dan kesetiaan dalam organisasi. Indikator penilaian menggunakan skala skor dengan keterangan “SS” 5 (lima), “S” 4 (empat), “RR” 3 (tiga), “TS” 2 (dua) “STS” 1 (satu).
- 2) Alat ukur pengembangan karir yang dikembangkan (Prasadhana, 2019) berupa kuesioner berdasarkan bentuk pengembangan karir dengan indikator bentuk melalui pendidikan, pelatihan, promosi, rotasi atau mutasi. skala skor dengan keterangan “SS” 4 (empat), “S” 3 (tiga), “TS” 2 (dua), “STS” 1 (satu).

### **2.1.2 Konsep Keterampilan Perawat**

a. Definisi Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

Menurut teori Marvin Dunnette dalam Nurudin (2017) Keterampilan adalah hasil belajar pada ranah psikomotorik, yang terbentuk menyerupai hasil belajar kognitif. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik. Maksud dari pendapat tersebut bahwa kemampuan adalah kecakapan dan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menguasai suatu keahlian yang dimilikinya sejak lahir.

b. Klasifikasi Keterampilan

Dunnette dalam Nurudin (2017) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu :

- 1) *Basic Literacy Skill*: Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- 2) *Technical Skill*: Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
- 3) *Interpersonal Skill*: Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
- 4) *Problem Solving*: Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya.

Kemampuan tersebut merupakan suatu hasil latihan yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Melalui pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang itu dapat tumbuh melalui latihan-latihan yang dilakukan oleh orang itu sendiri.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Dunnette dalam Nurudin (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan mencakup segenap apa yang diketahui tentangobyek tertentu dan disimpan didalam ingatan. Pengetahuan dipengaruhi berbagai faktor yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia dan jenis kelamin.

2) Pengalaman

Pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman ini membangun seorang perawat bisa melakukan tindakan–tindakan yang telah diketahui. Pengalaman kerja seseorang yang banyak, selain berhubungan dengan masa kerja seseorang juga dilatarbelakangi oleh pengembangan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal.

3) Keinginan/ Motivasi

Merupakan sebuah keinginan yang membangkitkan motivasi dalam diri seorang perawat dalam rangka mewujudkan tindakantindakan tersebut.

d. Indikator Keterampilan Kerja

1) *Technical skill*

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan.

Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

2) *Management Skill*

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif

3) *Entrepreneurship Skills*

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

4) *Personal Maturity Skill*

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.

e. Kriteria Tingkat Keterampilan

Menurut Irianto (2018) keterampilan seseorang dapat diketahui dan diinterpretasikan menggunakan rumus yaitu, sebagai berikut:

- 1) Baik:  $(x) > \text{mean} + 1\text{SD}$
- 2) Cukup terampil:  $\text{Mean} - 1\text{SD} \leq x \leq \text{mean} + 1\text{SD}$
- 3) Kurang terampil:  $(x) < \text{mean} - 1\text{SD}$

### 2.1.3 Konsep Teori Perawat

#### a. Definisi Perawat

Pelayanan kesehatan yang baik didukung sarana, fasilitas serta tenaga kesehatan yang sudah disediakan pemerintah (Fransisca et al., 2016). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 Tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan yang memberikan penyuluhan, konseling serta melaksanakan tugas berdasarkan wewenang dalam keadaan tertentu (Pemerintah Pusat RI, 2014).

#### b. Peran Perawat

Peran perawat adalah tingkah laku yang diharapkan terhadap suatu kedudukan pekerjaan orang yang diharapkan. Peran Perawat menurut Wahyudi (2020) adalah sebagai berikut:

##### 1) Pemberi Asuhan Keperawatan

Perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan meliputi aspek komprehensif (biopsikososial) dalam membantu klien pada proses keperawatan. Proses asuhan keperawatan mulai pengkajian, penegakan diagnosis, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

##### 2) Advokat Klien

Peran perawat sebagai advokat klien adalah perawat menerima dengan serta memberikan kesempatan kepada klien dalam membuat keputusan, dengan tujuan mengurangi rasa emosional dan ketakutan pasien dalam masa perawatan (Felle, 2018).

3) Konselor

Peran perawat sebagai konselor adalah perawat membantu klien dalam mencari jalan keluar masalah dan menjalin hubungan interpersonal untuk meningkatkan perkembangan klien, dalam hal ini perawat berperan memberikan konsultasi untuk memecahkan masalah pasien (Nurjannah et al., 2016).

4) Edukator

Perawat sebagai edukator memberikan edukasi kepada klien sehingga dapat meningkatkan kemampuan serta klien dapat memperoleh pemahaman tentang pengetahuan kesehatan dengan memahami kondisinya sendiri (Sari & Daryanto, 2021).

5) Kolaborator

Peran perawat sebagai kolaborator yaitu perawat bekerja bersama tim kesehatan lain, yang terdiri dari dokter, psikoterapis, ahli gizi dan lain-lain dan diharapkan dapat mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang dibutuhkan klien termasuk konsultasi mendiskusikan serta bertukar pikiran dalam penentuan pelayanan selanjutnya untuk klien (Ningsih, 2017).

6) Koordinator/ pemimpin

Perawat mengarahkan tim kesehatan sesuai dengan perencanaan agar kebutuhan klien dapat terpenuhi dengan baik (Lingga, 2019).

7) Pembaharu

Perawat sebagai pembaharu yaitu merencanakan dan membuat perubahan sesuai dengan kebutuhan maupun situasi yang dialami klien (Lingga, 2019).

8) Manajer dan Manajer Kasus

Peran perawat manajer adalah mengambil tanggung jawab yang besar dalam memberikan pengarahan secara bijaksana (Sari & Daryanto, 2021).

9) Peneliti

Peran perawat sebagai peneliti adalah melakukan penelitian dengan mengikuti peraturan metodologi penelitian yang sistematis berdasarkan pada teori yang berlaku serta dikuatkan dengan gejala memang muncul (Jauhari et al., 2020).

c. Fungsi Perawat

Fungsi perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada, perawat dalam menjalankan perannya memiliki beberapa fungsi, seperti:

1) Fungsi Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan



fisiologis (pemenuhan kebutuhan oksigenasi, pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit, pemenuhan kebutuhan nutrisi, pemenuhan kebutuhan aktifitas dan lain-lain), pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan, pemenuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

## 2) Fungsi Dependensi

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain. Sehingga sebagian tindakan pelimpahan tugas yang di berikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

## 3) Fungsi Interdependensi

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan seperti dalam memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit kompleks. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun yang lainnya.

## d. Jenjang Karir Perawat

Jenjang Karir Perawat berdasarkan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2017) dalam undang-undang Nomor 40 Tahun 2017 penjenjangan karir profesional perawat terdiri dari 4 bidang, yaitu:

1) Perawat Klinik (PK)

Perawat klinis adalah perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada pasien/klien sebagai individu, keluarga, kelompok dan masyarakat. Pada Perawat Klinik (PK) memiliki beberapa jenjang karir berdasarkan pendidikan dan tugasnya sebagai berikut:

a) Perawat Klinik (PK) I

Perawat Klinik (PK) I melakukan asuhan keperawatan yang masih dasar dan menekankan pada keterampilan serta teknis keperawatan yang masih dibawah bimbingan. Perawat Klinik I dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan memiliki pengalaman kerja  $\geq 1$  tahun dan masa klinis I selama 3 - 6 tahun, sedangkan latar belakang pendidikan Ners pengalaman kerja  $\geq 1$  tahun masa klinis level I selama 2-4 tahun, perawat Klinik I harus mempunyai sertifikat pra klinis.

b) Perawat Klinik (PK) II

Perawat Klinik (PK) II yaitu perawat melakukan asuhan keperawatan secara holistik pada klien secara mandiri dan mengelola klien/sekelompok klien secara tim dan masih tetap mendapatkan bimbingan untuk penanganan masalah yang kompleks.. Kompetensi Perawat klinis II jenjang pendidikan D3 Keperawatan dengan pengalaman kerja  $\geq 4$  tahun masa klinis level II selama 6 - 9 tahun sedangkan jenjang ners dengan pengalaman kerja  $\geq 3$  tahun menjalani

masa klinis level II selama 4 – 7 tahun, perawat Klinis II harus mempunyai sertifikat PKI.

c) Perawat Klinis (PK) III

Perawat Klinis (PK) III adalah perawat dapat melakukan asuhan keperawatan secara bio- psikososial (komprehensif) berdasarkan dasar atau bukti ilmiah. Perawat klinis III dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan memiliki pengalaman kerja  $\geq 10$  tahun dengan masa klinis level III selama 9 – 12 tahun, sedangkan Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 7$  tahun masa klinis level III selama 6 – 9 tahun, Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja 0 tahun masa klinis level III selama 2 – 4 tahun, perawat klinis III harus mempunyai sertifikat PK II

d) Perawat Klinis (PK) IV

Perawat Klinis (PK) IV perawat dapat melakukan asuhan keperawatan pada masalah klien dengan tingkat yang lebih kompleks dengan pendekatan interdisiplin, multidisiplin, serta melakukan riset dalam mengembangkan praktek keperawatan. Perawat klinis IV (Proficient), pendidikan Ners memiliki pengalaman kerja  $\geq 13$  tahun dan masa klinis level IV selama 9 – 12 tahun, Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja  $\geq 2$  tahun dan menjalani masa klinis level IV selama 6 – 9 tahun, perawat Klinis IV harus memiliki sertifikat PK III.

e) Perawat Klinis (PK) V

Perawat klinis (PK) V perawat dapat memberikan konsultasi kepada klien dengan area spesialis dengan pendekatan interdisiplin dan multi disiplin, melakukan riset sebagai upaya pengembangan, profesi dan kependidikan keperawatan. Perawat klinis V memiliki latar belakang pendidikan Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja  $\geq 4$  tahun dan mempunyai sertifikat PK IV atau Ners Spesialis II (Konsultan) dengan pengalaman kerja 0 tahun. Perawat klinis V menjalani masa klinis level V sampai memasuki usia pensiun.

2) Perawat Manajer (PM)

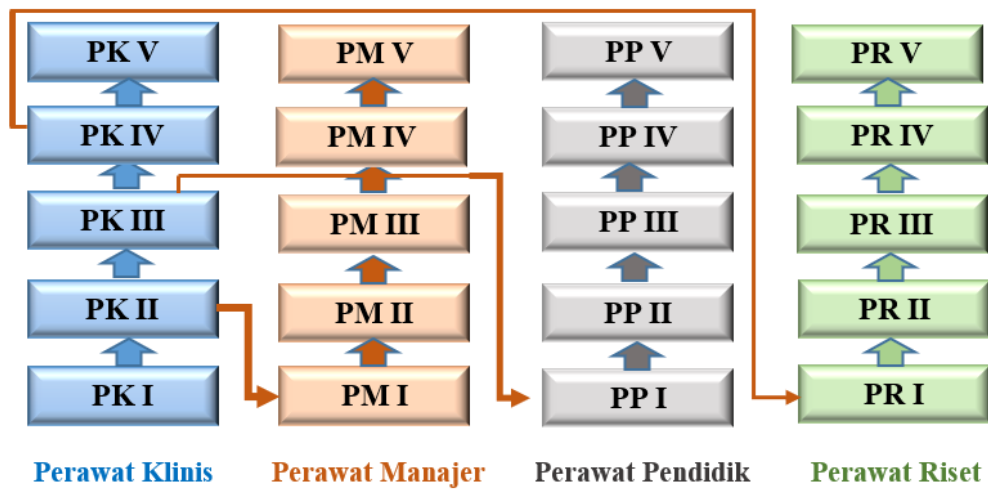
Perawat manajer adalah perawat yang bertugas mengatur sarana pelayanan keperawatan baik tingkat bawah (*front line manager*) tingkat menengah (*middle line manager*) dan tingkat atas (*top manager*).

3) Perawat Pendidik (PP)

Perawat pendidik adalah perawat yang memiliki tugas untuk memberikan pendidikan pada bidang keperawatan untuk peserta didik 25 pada institusi pendidikan.

4) Perawat Peneliti/Riset (PR)

Perawat riset adalah perawat yang bekerja pada bidang penelitian keperawatan/kesehatan.



Gambar 2. 1 Pola Penjenjangan Karir Profesional Perawat

Sumber : sumijatun (2017)

Menurut Banner (1982) tingkatan dasar untuk jenjang karir sebagai berikut: *novice*, *advance beginner*, *competent*, *proficient*, *expert*. Tingkatan jenjang karir pada perawat pelaksana di Indonesia terdiri dari Perawat Klinik I, Perawat Klinik II, Perawat Klinik III, Perawat Klinik IV, Perawat Klinik V (Sumijatun, 2017).

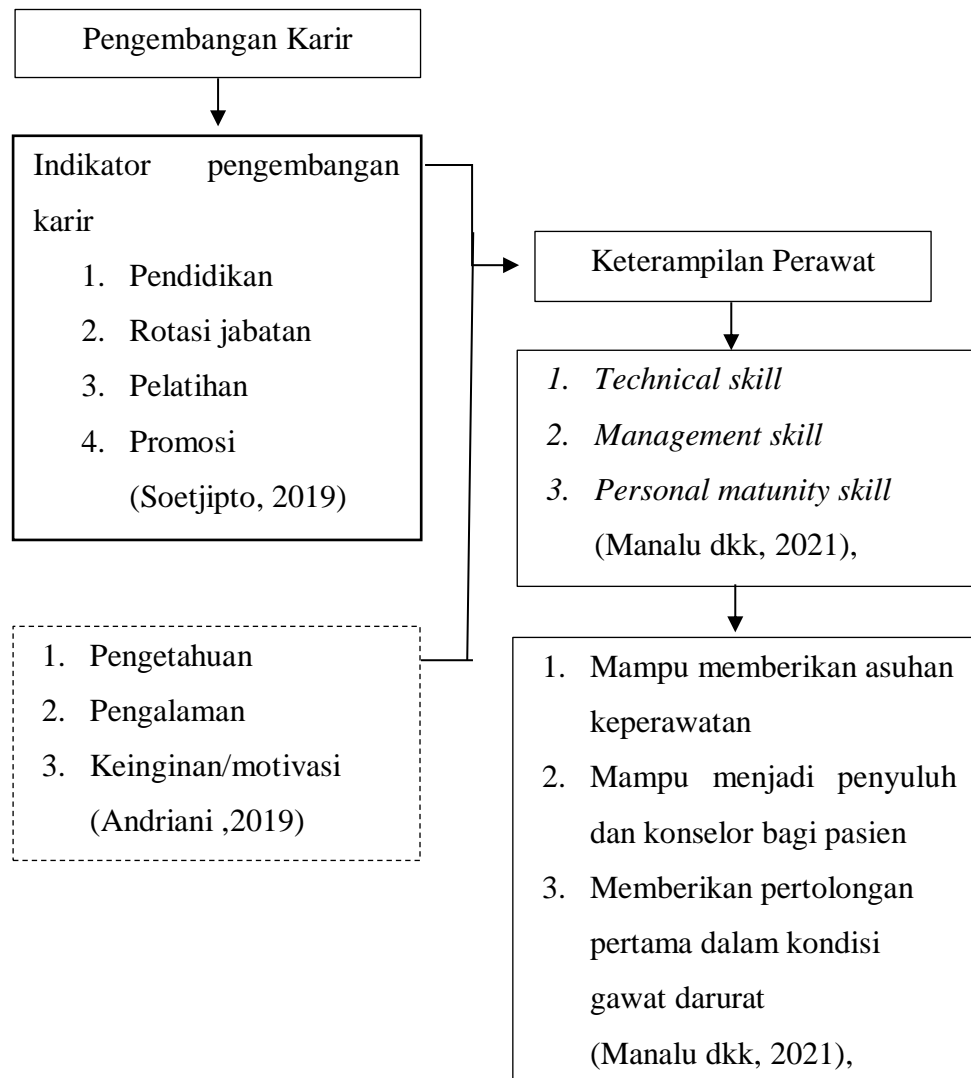
Tabel 2. 1 Kenaikan Jenjang Karir Perawat di Indonesia

No	Jenjang	Pendidikan	Pengalaman	Sertifikat
1.	PK I ( <i>Novice</i> )	DIII Keperawatan	2 tahun	PK I
		SI keperawatan/ Ners	0 tahun	PK I
2.	PK II ( <i>Advance Beginner</i> )	DIII Keperawatan	5 tahun	PK II
		SI keperawatan/ Ners	3 tahun	PKII
3.	PK III ( <i>Competent</i> )	DIII Keperawatan	9 tahun	PK III
		S1 keperawatan/ Ners	6 tahun	PK III
		S II Keperawatan/ SP I	0 tahun	PK III
4.	PK IV ( <i>Proficient</i> )	S1 keperawatan/ Ners	9 tahun	PK IV
		S II Keperawatan/ SP I	2 tahun	PK IV
		S III Keperawatan/ SP II	0 tahun	PK IV
5.	PK V ( <i>Expert</i> )	S II Keperawatan/ SP I	4 tahun	PK V
		S III Keperawatan/ SP II	1 tahun	PK V

Menurut Sumijatun (2017), tingkatan jenjang karir berdasarkan kompetensi sebagai berikut:

- 1) *Novice* ialah pemula, belum berpengalaman, belum bisa mengendalikan situasi, berpaku pada data objektif, menentukan keadaan pasien berdasarkan buku, memerlukan pengawasan yang ketat, memerlukan pendidikan berlanjut formal maupun informal
- 2) *Advanced Beginner* ialah pemula, punya pengalaman, cukup mengendalikan situasi, masih minta bantuan jika ada kasus kompleks, tidak memerlukan pengawasan yang ketat, memerlukan mentor dan dukungan dari kelompok, pengalaman lebih dari 1 tahun
- 3) *Competent* ialah dapat melaksanakan tugas utama, mampu mengatasi situasi kompleks dan menganalisa masalah pasien, mampu memutuskan dan menentukan hal yang dilakukan untuk tujuan jangka panjang, sedikit meminta bantuan, pengalaman kerja 2-3 tahun
- 4) *Proficient* ialah cakap, mampu mengetahui dan menentukan situasi yang luas, mampu merencanakan intervensi selanjutnya, efisien mengidentifikasi masalah, mampu mengambil keputusan secara cepat dan mengatasi situasi, pengalaman kerja 3-5 tahun
- 5) *Expert* ialah ahli dalam memecahkan masalah, mampu mengatasi komplikasi, bisa melatih perawat lain, pendidikan formal masih perlu dilanjutkan sedangkan informal sudah cukup, pengalaman kerja lebih dari 5 tahun

## 2.2 Kerangka Teori

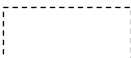


Gambar 2. 2 Kerangka Teori

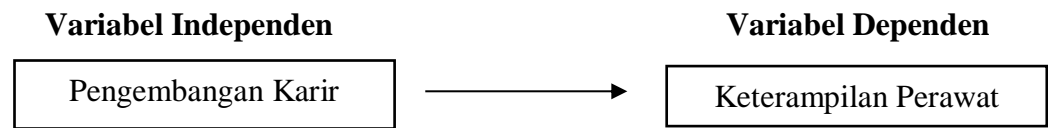
Sumber : Andriani (2019), Soetjipto (2019), Manalu dkk. (2021), Nurudin (2017)

Keterangan :

 : diteliti

 : tidak diteliti

### 2.3 Kerangka Konsep



Gambar 2. 3 Kerangka Konsep

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan terhadap rumusan masalah penelitian, suatu kesimpulan yang sementara berdasarkan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono & Puspandhani, 2020). Hipotesis yang ada dipenelitian ini adalah :

- Ha : Ada hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Moch Ansari Saleh Banjarmasin
- Ho : Tidak ada hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Moch Ansari Saleh Banjarmasin



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Penentuan Lokasi, Waktu dan Sasaran Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, dengan alasan berdasarkan ketentuan yang disampaikan pihak rumah sakit bahwa satu peneliti maksimal melakukan penelitian pada 2 ruangan.

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 minggu terhitung sejak juni 2023

##### **3.1.3 Sasaran Penelitian**

Sasaran penelitian yaitu perawat di ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebanyak 33 orang perawat.

##### **3.1.4 Jenis dan Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Pendekatan studi *cross sectional* yaitu suatu rancangan penelitian observasional yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen, pengukuran yang dilakukan secara bersamaan. Penelitian *cross sectional* mempunyai ciri yaitu waktu penelitian yang tidak panjang (Hardani et al., 2020). Penelitian ini *cross sectional* bertujuan untuk mengetahui hubungan keterampilan perawat terhadap pengembangan karir.

## **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.2.1 Populasi**

Satuan informasi total yang akan ditentukan oleh daerah penelitian adalah populasi. Seluruh aspek populasi menjadi subjek pengukuran dan terlibat dalam penelitian (Sugiyono & Puspanthani, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di instalasi ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebanyak 33 orang perawat dengan kualifikasi latar belakang pendidikan DIII Keperawatan 16 perawat, S1+ ners 17 perawat.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel yang diambil dalam penelitian menggunakan metode *total sampling*. Alasan pengambilan sampel dengan metode ini karena populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Masturoh & Anggita, 2018).

Kriteria sampel penelitian sebagai berikut :

- 1) Perawat yang bekerja di ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 Rumah Sakit RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin
- 2) Perawat yang bersedia untuk diteliti, kooperatif dan dapat mengikuti prosedur penelitian
- 3) Perawat yang melaksanakan proses asuhan keperawatan.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel mengacu pada berbagai hal yang peneliti pilih untuk dipelajari dalam rangka mengumpulkan data untuk menarik kesimpulan (Sugiyono & Puspanthani, 2020). Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen mempengaruhi atau menyebabkan perubahan dan perkembangan variabel terikat, serta munculnya variabel dependen (Sugiyono & Puspanthani, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan karir.

b. Variable Dependen

Variabel dipengaruhi atau dihasilkan dari variabel bebas, maka variabel terikat sering disebut sebagai variabel dependen (Sugiyono & Puspanthani, 2020). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keterampilan perawat.

#### 3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional didasarkan pada aspek-aspek yang telah ditentukan (Hardani et al., 2020).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
<b>Variabel Bebas</b>				
<b>Pengembangan Karir</b>	Upaya untuk meningkatkan pencapaian kinerja seorang	Kuesioner	1. 80%-100%:	Ordinal
			2. 50%-79%:	
			3. 21%-49%:	
			Rendah	

			4. $\leq 21\%$ : sangat Rendah	
<b>Variabel Terikat</b>				
<b>Keterampilan Perawat</b>	Keterampilan merupakan suatu hal yang esensial untuk dimiliki oleh seorang perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan.	Kuesioner	1. 70%-100% : Baik 2. 375%-67%: Buruk 3. $<37\%$ : sangat buruk	Ordinal

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data menurut Barlian (2016) merupakan bagian yang penting dalam penelitian. Peneliti mengumpulkan data untuk mendapatkan fakta dan angka yang paling dapat diandalkan

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Umumnya data kategorik berupa skala ordinal dan nominal, karena skala ordinal dan nominal memuat hasil dari penggolongan suatu data (Riyanto & Putera, 2022).

#### 3.4.2 Sumber Data

Menurut Barlian (2016) sumber data terbagi menjadi dua yaitu :

##### a. Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung dari sumber informasi seperti responden, sampel, atau informan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi secara langsung dari responden yang dinilai oleh peneliti menggunakan lembar kuesioner mengenai pengembangan karir dan keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan secara tidak langsung atau melalui pihak ketiga. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data perawat di instalasi rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

### 3.5 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel suatu penelitian (Sugiyono, 2022). Adapun instrumen dari variabel penelitian sebagai berikut:

a. Kuesioner Pengembangan Karir

Kuesioner pengembangan karir yang digunakan menunjukkan semua item pernyataan valid dengan  $r$  tabel yang lebih dari  $r$  hitung (0,361). Terdapat 6 item indikator dan 16 pernyataan dalam instrumen penelitian ini yang diukur melalui lima poin skala likert dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (rata-rata), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Komponen dari kuesioner yang merupakan item kebijakan organisasi dari pernyataan 1 sampai 3, item prestasi kerja pernyataan 4 dan 5, item pelatihan pernyataan 6 sampai 8, item pengalaman kerja pernyataan 9 dan 10, item latar belakang pendidikan 11 sampai 13, dan item kesetiaan organisasi pernyataan 14 dan 16.

b. Kuesioner Keterampilan Perawat

Kuesioner yang digunakan adalah adopsi dari kuesioner penelitian yang telah dilakukan oleh Enrico. I (2020) sebanyak 3 item yaitu *technical skill* (2

soal), *management skill* (2 soal), dan *Personal Matutity Skill* (2 soal). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, dalam instrumen penelitian ini yang diukur melalui lima poin skala likert dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (rgu-ragu), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menyampaikan maksud dan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti menanyakan kesediaan responden, apabila perawat bersedia menjadi responden, perawat menandatangani *informed consent* yang telah disediakan, dan diserahkan sesuai dengan kondisi. Langkah-langkah pengumpulan data yaitu:

#### a. Tahap Persiapan

Tahap persiapan yaitu dengan mengajukan surat perijinan penelitian dari LPPM Universitas Sari Mulia selanjutnya diserahkan ke diklat RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, apabila sudah ditandatangani direktur diarahkan ke kepala ruangan rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Selanjutnya kepala ruangan membimbing dan membantu selama proses pelaksanaan.

#### b. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan pengumpulan data yaitu:

- 1) Tahap administrasi yaitu mengurus surat menyurat dan perijinan di LPPM hingga ke pihak kepala ruangan rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.
- 2) Menyerahkan surat izin dan meminta izin penelitian ke kepala ruang.

- 3) Menjelaskan terlebih dahulu secara singkat mekanisme pengumpulan data dengan menjaga kerahasiaan dan tidak menyebarluaskan informasi.
- 4) Responden yang bersedia ikut kegiatan penelitian diminta menandatangani *informed consent*.
- 5) Peneliti menyiapkan kuesioner dengan membagikan kepada responden.
- 6) Mengumpulkan kembali kuesioner dan memeriksa kelengkapan kuesioner.

c. Pengumpulan Data Akhir

Dilakukan pengumpulan data akhir yang selanjutnya dilakukan analisis data.

### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada subjek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Oleh karena itu, data yang valid adalah data yang tidak berubah atau data yang tidak memiliki perbedaan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti dan sebenarnya data yang tidak berubah terjadi pada objek penelitian (Marihot et al., 2022).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang telah dilakukan uji validitas pada variabel pengembangan karir oleh Fahriza. L (2022) dan didapatkan hasil nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) sebanyak 16 item pertanyaan sehingga kuesioner dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

Pada variabel keterampilan kerja perawat menggunakan kuesioner penelitian terdahulu dan telah dilakukan uji validitas oleh Enrico I. (2020) di dapatkan hasil nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,516-0,897) sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner keterampilan kerja perawat sudah valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati dalam waktu berlainan (Hidayat, 2021). Menilai uji reliabilitas dilihat melalui nilai *alpha cronbach* ( $>0,6$ ) pada instrumen pengembangan karir dinyatakan reliabel dengan *alpha cronbach* 0,945.

## **3.7 Analisis Data**

### **3.7.1 Teknik Pengolahan Data**

Teknik analisis data adalah pengolahan data agar dapat diinterpretasikan menjadi informasi (Hidayat, 2021). Langkah-langkah dalam pengolahan data sebagai berikut:

#### **a. Memeriksa (*editing*)**

Editing merupakan kegiatan memperbaiki kuesioner yang bertujuan memeriksa kelengkapan dan kejelasan jawaban terhadap pernyataan. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengecekan kuesioner pengembangan karir dan lembar observasi untuk memastikan bahwa kuesioner telah diisi lengkap dan sesuai.



b. *Coding*

Data coding yaitu suatu teknik dalam memberikan kode pada data yang telah didapatkan melalui pengisian kuesioner dan pemberian kode sangat diperlukan dalam pengolahan data-data menggunakan komputer, kode yang diberikan dapat memiliki arti sebagai data kuantitatif (berbentuk skor) (Masturoh, 2018).

Instrument yang digunakan yaitu mengenai pengembangan karir.

Tabel 3. 2 Skor Data Pengembangan Karir

No	Pilihan Jawaban	<i>Coding</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Keterangan Hasil :

1. Tinggi : Apabila responden mendapatkan skor 80%-100% dari seluruh pertanyaan.
2. Sedang : Apabila responden mendapatkan skor 50%-79% dari seluruh pertanyaan.
3. Rendah : Apabila responden mendapatkan skor 21%-49% dari seluruh pertanyaan.
4. Sangat Rendah: Apabila responden mendapatkan skor  $\leq 21\%$  dari seluruh pertanyaan.

Tabel 3. 3 Skor Data Keterampilan Perawat

No	Pilihan Jawaban	<i>Coding</i>
----	-----------------	---------------

1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Baik : Apabila responden mendapatkan skor 70%-100% dari seluruh pertanyaan.
2. Buruk : Apabila responden mendapatkan skor 37%-67% dari seluruh pertanyaan.
3. Sangat buruk : Apabila responden mendapatkan skor <37% dari seluruh pertanyaan.

c. Memasukkan data (*Data entry*)

*Data entry* adalah memindahkan data yang telah di ubah menjadi kode dalam alat bantu pengolah data yaitu menggunakan sistem komputerisasi atau melalui SPSS.

d. *Tabulating*

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel data, sesuai dengan tujuan penelitian dan menyesuaikan data. Pada penelitian tabel dibuat berdasarkan *data entry* yang sudah diolah melalui sitem komputerisasi.

e. Pembersihan data (*Cleaning*)

Pembersihan data adalah untuk memastikan bahwa seluruh data yang telah dimasukan kedalam alat bantu SPSS pengolah data sudah sesuai dengan yang sebenarnya atau tidak ada yang salah.

### 3.7.2 Analisis Data

Seluruh data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data untuk menjawab tujuan penelitian sebagai berikut:

#### a. Analisis Univariat

Jenis analisis ini digunakan untuk penelitian satu variabel. Analisis ini dilakukan pada penelitian deskriptif dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil perhitungan statistik tersebut merupakan dasar dari perhitungan selanjutnya (Siyot & Ali, 2015). Analisis ini digunakan untuk mendiskriptifkan variabel pengembangan karir dan keterampilan perawat dengan persamaan sebagai berikut :

$$X = \frac{f}{n} \times K$$

Keterangan :

X = Persentase yang dicapai variabel

$f$  = Frekuensi variabel yang di teliti

$n$  = jumlah sampel penelitian

K = Komstanta (100%)

Adapun kriteria penilaian pada masing-masing variabel penelitian yaitu:

- 1) 80%-64% : baik
- 2) 63,99%-40% : cukup
- 3) 39,99%-17% : kurang

4)  $\leq 17\%$  : sangat kurang

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menguji hipotesis dengan menentukan hubungan antara kedua variabel. Dalam penelitian ini analisis bivariat adalah hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat. Analisa penelitian menggunakan uji *spearman rank*.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$r_s$  = koefisien korelasi spearman

$d^2$  = selisih peringkat untuk masing-masing pasangan

$n$  = jumlah pengamatan/observasi

Menurut Hidayat (2021) menyatakan bahwa :

Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak

Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima

Adapun nilai dari kekuatan korelasi ( $r$ ) *spearman* berdasarkan kriteria

Hastono (2018) sebagai berikut:

0,00 - 0,25 : tidak ada hubungan atau hubungan lemah

0,26 - 0,50 : hubungan sedang

0,51 - 0,75 : hubungan kuat

0,76 – 1,00 : hubungan sangat kuat atau sempurna

### **3.8 Etika Penelitian**

Menurut Soendoro (2017) setiap penelitian yang membuat manusia sebagai subjek penelitian wajib membuat prinsip etik penelitian yang didasarkan pada prinsip etik atau kaidah etik penelitian.

#### **3.8.1 *Ethical Clearance***

Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapat persetujuan dari Universitas Sari Mulia dengan memperoleh sertifikat kelayakan etik penelitian dari Komite diklat RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

#### **3.8.2 *Ijin Tempat Penelitian***

Penelitian dilaksanakan setelah mendapat ijin penelitian RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin yang menyetujui untuk diadakannya penelitian pada perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

#### **3.8.3 *Informed Consent***

Setiap responden yang akan terlibat dalam penelitian ini diberikan lembar persetujuan agar responden dapat mengetahui maksud dan tujuan penelitian serta dampaknya selama proses penelitian ini berlangsung. Jika responden bersedia ikut dalam penelitian ini maka harus menandatangani lembar persetujuan yang ditandatangani, dan jika responden menolak untuk diteliti maka peneliti tidak akan memaksa.

#### **3.8.4 *Confidentiality***

Peneliti menjamin atas kerahasiaan informasi yang diberikan oleh responden dan hanya data tertentu yang akan dilaporkan oleh peneliti.

### **3.8.5 *Benefit***

Peneliti berusaha memaksimalkan manfaat penelitian dan meminimalkan kerugian yang timbul akibat penelitian ini.

### **3.8.6 *Justice (Keadilan)***

Prinsip *justice* atau keadilan (*fairness*), dalam penelitian partisipan memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan adil dari peneliti. Maka, perawat yang dilakukan diteliti akan diberikan perlakuan yang adil dan hak yang sama tanpa memandang jabatannya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian



Gambar 4. 1RSUD Dr. Moch. H. Ansari Saleh Banjarmasin

RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh memiliki luas bangunan 10,552 m<sup>2</sup> dengan luas lahan 87,675 m<sup>2</sup> dengan lahan parkir 860 m<sup>2</sup>, halaman atau tanaman 320 m<sup>2</sup> dan lain-lain: 76,481 m<sup>2</sup>. Bertempat di jalan Jend H. Hasan Basry No.1 Banjarmasin, di bagian utara berbatasan dengan jalan Brig. Jend H. Hasan Basry, di bagian timur dengan gedung Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sektor Banjarmasin, dengan kantor Polsekta Banjarmasin Barat untuk di sisi barat dan di selatan terdapat lahan kosong RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor: 6 Tahun 2008, Tanggal 15 April 2008, tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ditetapkan sebagai Rumah Sakit rujukan Kota Banjarmasin, Kabupaten Batola dan melalui Surat Keputusan Nomor : 372 /MENKES/SK/IV/2008 pada tanggal 15 April 2008 Rumah Sakit Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebagai Rumah Sakit Umum Daerah Tipe B

Pendidikan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia dengan visi "Terwujudnya Pelayanan Prima (Excellent Service) Bagi Masyarakat".

RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin juga memiliki kegiatan pelayanan kesehatan seperti :

- a. Kegiatan rawat jalan: IGD umum, IGD Kesehatan Jiwa, Poli Penyakit Dalam, Poli Kandungan, Poli Bedah, Poli Anak, Poli THT, Poli gigi, Poli jiwa, poli HIV/AIDS, poli Konsultasi Psikolog, Poli Kulit dan Kelamin dan poli gizi. .
- b. Operasi rumah sakit, kebidanan dan kandungan, bedah penyakit dalam, anak-anak, bayi, ICU, THT dan jiwa.
- c. Layanan Medis: Unit Perawatan Intensif (ICU), Rehabilitasi Medis/Psikiatry, Rehabilitasi Medis Pria, Rehabilitasi Medis Wanita, Terapi Fisik dan Ruang Operasi
- d. Layanan Penunjang: Peralatan laboratorium klinik/IPA, fasilitas kesehatan, peralatan pendidikan dan pelatihan, peralatan nutrisi, peralatan radiologi, peralatan pemakaman dan peralatan perawatan fasilitas rumah sakit (IPSRs).

Instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin merupakan ruangan yang berfokus pada masalah penyakit dalam. Metode pemberian asuhan keperawatan menggunakan metode tim. Seluruh perawat di instalasi ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebanyak 33 orang perawat dengan kualifikasi latar belakang pendidikan DIII Keperawatan 16 perawat, S1+ ners 17 perawat. Ruang Nilam 1 mempunyai 14 kamar untuk pasien penyakit dalam geriatri (lansia) dan Ruang Nilam 2 mempunyai 20 kamar untuk pasien penyakit dalam dewasa.



## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.3.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah responden 33 orang untuk dilakukan penelitian dan diambil karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jenjang karir. Berdasarkan penelitian didapatkan data sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Umur Responden

No	Umur	F	%
1	28-33 tahun	11	33,3%
2	34-38 tahun	16	48,5%
3	39-44 tahun	6	18,2%
	Jumlah	33	100%

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan umur paling banyak didapatkan adalah responden dengan umur 34-38 tahun sebanyak 16 orang (48,5%). Sejalan penelitian (Suta & Ardana, 2019) usia merupakan salah satu karakteristik individu yang memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. pada penelitiannya karakteristik karyawan didominasi usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (43%) dengan presentasi tertinggi diantara rentan usia lainnya, karena dinilai merupakan usia produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja memang dipengaruhi oleh usia, dalam penelitian (Safira & Ela, 2020) semakin tua usia karyawan maka

tenaga fisik yang dimiliki juga semakin lemah dibuktikan dalam penelitiannya usia tua memiliki produktivitas sedang (20-40 tahun) sebanyak (82,3%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	14	42,4%
2	Perempuan	19	57,6%
	Jumlah	33	100%

Berdasarkan tabel 4.2 Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak didapatkan adalah responden perempuan sebanyak 19 orang (57,6%). Sejalan dengan hasil riset (Kementerian Kesehatan RI, 2017) yang termuat di sistem informasi organisasi PPNI jumlah tenaga perawat perempuan berjumlah total (71%) atau sebanyak 258.326 perawat, jumlah ini tentu lebih banyak dibandingkan perawat dengan jenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu, populasi perawat perempuan lebih mendominasi. Pada beberapa penelitian jenis kelamin menjadi salah satu karakteristik individu dalam mempengaruhi pengembangan karir, sejalan penelitian yang dilakukan (Lestari, 2015) sikap perempuan maupun laki-laki dalam pengembangan karir tidak memiliki perbedaan, keduanya memiliki kesempatan yang sama dalam menyikapi pengembangan karir karyawan. Sejalan penelitian (Iqbal & Agritubella, 2017) jenis kelamin tidak memiliki hubungan terhadap kinerja perawat pelaksana, namun dalam karakteristik individu total perawat perempuan menunjukkan presentasi tertinggi di ruang rawat inap RS PMC sebanyak 42 orang ( 85,7%). Perawat perempuan dengan naluri keibuan akan nampak lebih baik dalam memberikan pelayanan, namun baik

perawat perempuan maupun laki-laki sama-sama memiliki beban kerja serta tanggung jawab yang sama dalam pekerjaannya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	F	%
1	DIII	13	39,4%
2	S1	6	18,2%
3	S1+Ners	14	42,4%
	Jumlah	33	100%

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak didapatkan adalah responden dengan pendidikan S1+Ners sebanyak 14 orang (42,4%). Sejalan dalam (Peraturan Pemerintah RI, 2014) pasal 4 dikatakan perawat profesional yaitu perawat profesi dan perawat vokasi. Latar belakang pendidikan merupakan aspek penting dalam perusahaan melakukan penilaian untuk calon karyawannya, semakin tinggi latar belakang pendidikan maka perusahaan menilai karyawan berpotensi memiliki intelektual yang tinggi pula (Pitriyani & Halim, 2020).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Frekuensi Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	F	%
1	>10 tahun	17	51,5%
2	1-5 tahun	6	18,2%
3	6-10 tahun	10	30,3%
	Jumlah	33	100%

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja paling banyak didapatkan adalah responden dengan lama > 10 tahun sebanyak 17

orang (51,5%). Sejalan penelitian (Soepardjo et al., 2016) karakteristik perawat yang mempengaruhi kinerja menunjukkan lama kerja terbanyak >10 tahun sebanyak 22 orang (55%) dengan waktu lama bekerja paling awal <1 tahun. Lama kerja yaitu waktu lamanya seseorang bekerja maka produktivitas semakin tinggi dengan diikuti pengalaman kerja serta pengetahuan dan keterampilan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Karir

Tabel 4. 5 Frekuensi Jenjang Karir Responden

No	Jenjang Karir	F	%
1	PK I	10	30,3%
2	PK II	10	30,3%
3	PK III	11	33,3%
4	PK IV	1	3.0%
5	PK V	1	3.0%
	Jumlah	33	100%

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan jenjang karir paling banyak didapatkan adalah responden dengan jenjang karir PK 3 sebanyak 11 orang (33,3%). . Peneliti menggunakan 5 kategori dimulai dari Pra PK (Perawat Klinis) dikarenakan Rumah Sakit menerapkan sistem masa orientasi kerja sebelum memasuki jenjang karir perawat. Jenjang karir perawat termuat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2017 membagi Perawat Klinis menjadi 5, dimulai PK (Perawat Klinis) I, II, III, IV, dan V, semakin tinggi angka dipengaruhi oleh lama kerja serta tingkat pendidikan. Sejalan penelitian (Fauziah et al., 2021) jenjang karir terbanyak berada pada jenjang karir PK (Perawat Klinis) II sebanyak 65 perawat (51,6%) dengan lama kerja rata-rata 4-6 tahun (54%) menunjukkan kinerja kurang (31%) dan baik (29%).

### 4.3.2 Analisis Univariat

#### a. Pengembangan Karir Perawat di RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

Pengembangan karir perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin yang diukur dengan kuesioner, dihasilkan distribusi frekuensi mengenai kategori sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Pengembangan Karir Perawat

No	Pengembangan Karir	F	%
1	Tinggi	25	75,8%
2	Sedang	8	24,2%
3	Rendah	0	0%
4	Sangat Rendah	0	0%
	Jumlah	33	100%

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar pengembangan karir perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dari responden yang berjumlah 33, sebagian besar dengan kategori Tinggi sebanyak 25 orang (75,8%).

#### b. Keterampilan Perawat di RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

Keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin yang diukur dengan kuesioner, dihasilkan distribusi frekuensi mengenai kategori sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Keterampilan Perawat

No	Keterampilan Perawat	F	%
1	Baik	29	87,9%
2	Buruk	4	12,1%
3	Sangat Buruk	0	0%
	Jumlah	33	100%

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dari responden yang berjumlah 33, sebagian besar dengan kategori Baik sebanyak 29 orang (87,9%) dan kategori Buruk sebanyak 4 orang (12,1%)

### 4.3.3 Analisis Bivariat

Tabel 4. 8 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Keterampilan perawat

Pengembangan Karir	Keterampilan Perawat						Total	%
	Baik	%	Buruk	%	Sangat Buruk	%		
<b>Tinggi</b>	25	86,2%	0	0%	0	0%	25	75,8%
<b>Sedang</b>	4	13,8%	4	10%	0	0%	8	24,2%
<b>Rendah</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Sangat Rendah</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Jumlah</b>							33	100%
<b><i>P value : 0,00</i></b>					<b><i>r : 0,657</i></b>			

Hasil analisis bivariat menggunakan uji spearman rank diperoleh nilai  $p=0,00$  oleh karena  $p<0,05$  maka dinyatakan bahwa adanya hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Koefisien korelasi ( $r$ ) dengan nilai  $r = 0,657$  menunjukkan hubungan kuat (0,51-0,75).

## 4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengembangan Karir perawat di ruang Rawat Inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin

pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/

jabatan melalui pendidikan dan latihan (Sudrajat, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 orang perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan bahwa sebagian besar pengembangan karir dalam kategori tinggi (75,8%).

Berdasarkan penelitian (Soetjipto, 2019) pengembangan karir memiliki enam item indikator penilaian. Item indikator yang pertama, yaitu kebijakan organisasi yang merupakan ketetapan organisasi dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) (Setyawati, 2021). Item indikator kedua, yaitu pelatihan yang merupakan usaha organisasi meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui keahlian tertentu atau yang berkaitan dengan kepentingan pekerjaan (Hadinata et al., 2019). Item indikator ketiga, yaitu pendidikan yang merupakan proses tumbuh dan berkembangnya seseorang (Laima et al., 2017). Item indikator keempat, yaitu pengalaman kerja yang merupakan visualisasi dari keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh seorang karyawan dalam bekerja (Pitriyani & Halim, 2020). Item indikator kelima, yaitu prestasi kerja sebagai kualitas atau pencapaian kerja karyawan (Laima et al., 2017) terakhir, item keenam yaitu kesetiaan organisasi sebagai bentuk dedikasi atau komitmen tenaga kerja terhadap organisasi yang menaunginya (Waloyo, 2020).

Pada penelitian ini pengembangan karir memiliki empat kategori, yang dikembangkan oleh (Laili, 2022) melalui instrumen kuesionernya. Adapun empat kategori tersebut yaitu, pengembangan karir kategori tinggi (64%-80%), pengembangan karir kategori sedang (40%-63,9%) pengembangan karir kategori rendah (17%-39,9%) dan pengembangan karir kategori sangat rendah (<17%).

Unruk mengetahui nilai terendah dan tertinggi ada 6 item indikator, kategori yang digunakan adalah skala *likert* meliputi sangat setuju skor 5, setuju skor 4, rata-rata skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1.

Berdasarkan hasil penelitian di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin didapatkan bahwa item indikator pengembangan karir tertinggi yaitu item indikator kesetiaan organisasi (82,4%). Sedangkan item indikator pengembangan karir terendah yaitu item indikator pelatihan (77,9%).

Item indikator kesetiaan organisasi menunjukkan presentasi tertinggi (82,4%). Sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliyanti et al., 2020) pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesetiaan organisasi dengan p value  $0,003 < 0,05$  semakin baik pengembangan karir maka kesetiaan pada organisasi juga semakin meningkat. Teori ini didukung (Aljehani & Javed, 2021) jalur pengembangan karir yang disediakan organisasi akan menjadikan karyawan meningkatkan kesetiannya terhadap organisasi, dengan hasil penelitian koefisien korelasi 0,786. Di Instalasi rawat inap ruang Nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin kesetiaan organisasi menjadi item tertinggi karena perawat merasa perlu dedikasi dan sikap profesional dalam bekerja sehingga melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain saat bekerja.

Item indikator pelatihan mendapatkan presentasi terendah (77,9%). Namun demikian, pada penelitian (Merdiana, 2019) pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar  $0,000 < 0,05$ , semakin banyak pelatihan yang



diberikan instansi kepada karyawan juga dapat membantu pengembangan karir karyawan sehingga apa yang didapat dapat diimplementasikan..

#### 4.3.2 Keterampilan Perawat di Ruang Rawat Inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch.

Ansari Saleh Banjarmasin

Keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dari responden yang berjumlah 33, sebagian besar dengan kategori Baik sebanyak 29 orang (87,9%). Keterampilan tersebut merupakan suatu hasil latihan yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Melalui pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang itu dapat tumbuh melalui latihan-latihan yang dilakukan oleh orang itu sendiri (Nurudin, 2017).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tahun 2017 bahwa peningkatan keterampilan perawat dapat dilakukan melalui pengembangan karir. Adapun menurut (Fauziah et al., 2021) bahwa salah satu bentuk dukungan untuk keterampilan perawat melalui pengembangan karir, oleh karena itu, jika pengembangan karir tinggi maka sikap keterampilan seorang perawat pun menjadi baik. Sejalan dengan penelitian ini pengembangan karir tinggi dan sikap profesional dari perawat dalam kategori baik dengan nilai 80%-100%.

Pada penelitian ini keterampilan perawat memiliki 3 kategori yang dikembakan oleh (Enrico. I, 2020) sebanyak 3 item yaitu *technical skill* (2 soal), *management skill* (2 soal), dan *Personal Matutity Skill* (2 soal). Dalam instrumen penelitian ini yang diukur melalui lima poin skala likert dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (rgu-ragu), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Berdasarkan Hasil analisa didapatkan item indikator keterampilan perawat tertinggi yaitu item indikator *technical skill* (80,9%). Sedangkan item indikator keterampilan perawat terendah yaitu item *management skill* (68,7%)

Ketrampilan keperawatan adalah persepsi tentang pelayanan profesi yang merupakan bagian dasar pada pelayanan kesehatan meliputi biologis, psikologis, sosiologis, spiritual yang bersifat menyeluruh yang diberikan kepada individu, keluarga maupun masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit. Keterampilan perawat adalah konsep dasar dalam keperawatan, perawat bertanggung jawab saat menerapkan prinsip etika keperawatan (Deksan Banunaek dkk., 2021). Perilaku sebagai penjabaran kode etik keperawatan menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia tahun 2017 antarlain: perawat dan klien, perawat dan praktik, perawat dan masyarakat, perawat dan teman sejawat, perawat dan profesi. Menurut (Hardianty et al., 2018) bahwa sikap profesional perawat berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan keperawatan dirumah sakit.

#### 4.3.3 Hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Hasil penelitian hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai pengembangan karir baik sebesar (75,8%) dan sikap profesional masuk dalam kategori baik sebesar (87,9%).

Dari hasil uji statistik menggunakan uji *spearman rank* diperoleh nilai  $p=0,00$  oleh karena  $p<0,05$  maka dinyatakan bahwa adanya hubungan antara

pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan kekuatan hubungan sebesar  $r=0,657$ . Maka hasil dalam penelitian ini bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam keterampilan perawat sehingga hasil yang di ujikan ada hubungan yang signifikan dengan kategori kuat.

Analisis penyebab keterampilan perawat dalam kategori tinggi di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin ditinjau dari paling banyak didapatkan adalah responden dengan jenjang karir PK 3 sebanyak 11 orang (33,3%). Menurut (Amiruddin et al., 2020) menyatakan adanya jenjang karir dapat meningkatkan keterampilan perawat dan kualitas praktik keperawatan.

Menurut Banunaek dkk (2021) menyatakan bagi rumah sakit yang mengutamakan kualitas pelayanan, maka perlu memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan perawat. Oleh karena itu diperlukan dukungan tambahan dengan memberikan kesempatan pengembangan karir internal dan juga jenjang pendidikan lanjutan yang lebih tinggi.

#### **4.4 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian yang ada dalam penelitian adalah kurangnya referensi penelitian sebelumnya yang meneliti keterampilan perawat sehingga untuk pembahasan dengan mengaitkan penelitian sebelumnya hanya sedikit yang dapat dicantumkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

- 5.1.1 Hasil pengembangan karir perawat yang didapatkan dari 33 responden adalah 75,8% responden memiliki pengembangan karir baik .
- 5.1.2 Hasil keterampilan perawat menunjukkan searah dengan pengembangan karir nya yang didapatkan oleh perawat yaitu kategori baik sebesar 87.9%
- 5.1.3 Ada hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di Instalasi Rawat Inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin didapatkan nilai  $p=0,00 < 0,5$  dan  $r=0,657$  menunjukkan korelasi kuat.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Bagi Rumah Sakit**

Diharapkan RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin selalu meningkatkan program pelatihan pelayanan asuhan keperawatan sehingga melalui pelatihan mampu memberikan kontribusi kepada perawat di ruangan melalui metode pembelajaran yang dapat mendorong produktivitas perawat lain untuk saling bertukar pikiran serta menjadi bahan evaluasi dalam proses asuhan keperawatan yang diterapkan untuk mendukung mutu dan layanan yang baik.

##### **5.2.2 Bagi Perawat**

Diharapkan perawat dapat mengikuti pengembangan karir seperti pelatihan. dalam hal ini memperdalam pengetahuan dari pengalaman lewat peningkatan

pendidikan secara non akademis dan dapat meningkatkan keterampilan perawat dengan tujuan agar memberikan kualitas pelayanan yang baik.

#### 5.2.3 Bagi Institusi Pendidikan

Meningkatkan pemahaman serta pengetahuan mahasiswa keperawatan tentang pentingnya pengembangan karir perawat dalam keterampilan asuhan keperawatan jika tidak terampil akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan pengembangan karir perawat. Selain itu, diharapkan skripsi ini sebagai salah satu bahan referensi bacaan yang bermanfaat bagi mahasiswa.

#### 5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai data pendukung untuk peneliti selanjutnya dan diharapkan peneliti selanjutnya menggali variabel lain yang mempengaruhi keterampilan perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Seperti hubungan motivasi kerja, keterbatasan waktu terhadap jenjang karir perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Perawat di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSUD S. K. Lerik Kupang*. Universitas Citra Bangsa. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/336872612.pdf>
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 81–95. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/270198245.pdf>
- Andrian, I. (2018). *Panduan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Andriani, I. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*. Doctoral dissertation. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Padang: Penerbit Sukabina Press. Retrieved from <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Chairina, R. R. L., Sularso, R. A., Tobing, D. S. K., & Irawan, B. (2019). Determinants of Nurse Performance in Accredited Indonesian Private Hospitals. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 163–175.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4). Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/8919/7088>
- Enrico, I. (2020). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area. Retrieved from <https://repository.uma.ac.id>
- Fahriza, L. (2022). *Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin*. Universitas Sari Mulia. Retrieved from <http://repository.unism.ac.id>
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. Retrieved from <https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/view/1842/1472>

- Felle, Z. R. (2018). Gambaran Tingkat Pengetahuan Perawat Tentang Peran Advokat Bagi Pasien di Rumah Sakit Umum Abepura. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 1(1), 25–30. Retrieved from <https://jktp.jurnalpoltekkesjayapura.com/jktp/article/view/18>
- Fransisca, A. M., Basit, M., & Rachman, A. (2016). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Peserta BPJS di Ruang Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. *Journal Keperawatan Suaka Insan*. Retrieved from <http://journal.stikessuakainsan.ac.id/index.php/jksi/article/view/36/18>
- Fuad, R., & Waloyo, W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 1–11. Retrieved from <http://ejournal.stieyapan.ac.id/index.php/SAMBA/article/view/95/105>
- Gaus, H., & Bakhtiar, B. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(2), 94–101. Retrieved from <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2048/1454>
- Gunawan, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 1–23. Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/13246>
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Putri, D. I. N. (2019). Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *J Kesehatan*, 5(10), 1–12.
- Halawa, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*, 4(1), 64–75. Retrieved from <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jrm/article/view/4958/582>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., ..., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Hardiansah, Y. (2021). Hubungan Pengembangan Karir Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. *Bali Medika Jurnal*, 8(2), 221–232. Retrieved from <https://balimedikajurnal.com/index.php/bmj/article/view/204>
- Hastono, S. P. (2018). *Analisis Data pada Bidang Kesehatan* (Cetakan ke.). Depok: Rajawali Pers.

- Herliani V, M Basit, MS Suardi. (2023). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Profesional Perawat di Instalasi Rawat Inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. *Journal of Health*, 10 (2), 129-138
- Hidayat, A. A. (2021). *Cara Praktis Uji Statistik dengan SPSS*. Surabaya: Health Book Publishing.
- Jauhari, J., Supriyadi, S., Asih, S. W., Kurniawati, D., & Abdi, E. (2020). Upaya Peningkatan Kemampuan Penelitian dan Penulisan Artikel Ilmiah Bagi Perawat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Membangun Negeri*, 4(2), 66–74. Retrieved from <http://www.jurnal-umbuton.ac.id/index.php/ppm/article/view/806>
- Kasim, F., & Sihaloho, R. D. A. (2022). Hubungan Pelayanan Rekam Medis Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*, e-ISSN: 2655-0849, 4(2). Retrieved from <https://ejournal.medistra.ac.id/index.php/JKG>
- Labrague, L. J., De los Santos, J. A. A., Tsaras, K., Galabay, J. R., Falguera, C. C., Rosales, R. A., & Firmo, C. N. (2020). The Association of Nurse Caring Behaviours on Missed Nursing Care, Adverse Patient Events and Perceived Quality of Care: A Cross-sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 2257–2265. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12894>
- Lingga, B. Y. S. U. (2019). Pola Pikir Perawat sebagai Profesi Terdidik. Retrieved from <https://osf.io/yvwbu/>
- Manalu, N. V., Mandias, R. J., Simbolon, S., Elon, Y., ..., & Boyoh, D. Y. (2021). *Keselamatan Pasien dan Keselamatan kesehatan Kerja dalam Keperawatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marihot, Y., Sari, S., & Endang, A. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 1(1).
- Marpaung, I., & Winarto. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 79–86. Retrieved from <http://www.methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/71/76>
- Menteri Kesehatan RI. (2017). Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Indonesia. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/112121/permenkes-no-40-tahun-2017>
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia



- Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- Ningsih, S. U. S. (2017). Hubungan Komunikasi Situation Background Asesment Recommendation Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Kolaborator di RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Hospital Science*, 2(1).
- Nurjannah, N., Fitriangga, A., & Pramana, Y. (2016). Pengaruh Peran Perawat Sebagai Konselor Terhadap Respon Berduka Pasien HIV/AIDS Di RSJD Sungai Bangkong Pontianak. *Jurnal Proners*, 3(1), 1–9. Retrieved from <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmkeperawatanFK/article/view/26942/75676577574>
- Nurudin, A. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 23. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/230762753.pdf>
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 29170–2798. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17157>
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Pemerintah Pusat RI. (2014). Undang-undang (UU) tentang Keperawatan. Indonesia.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68. Retrieved from <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1900/1767>
- Poniwatie, A., & Mahsina, M. (2018). Identifikasi Pengaruh Faktor Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi ...*, 11(2), 124–135. Retrieved from <http://ejournal.stiekia.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/91>
- Prasadhana, P. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Komitmen Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *UMY Repository*. Retrieved from

<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/31493>


- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135. Retrieved from <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaltriaspolitika/article/view/2448/pdf>
- Reza, R. S., Zuryaty, Z., & Moeljono, E. (2019). Analisis Korelasi Pengetahuan Perawat Tentang Model Pengembangan Karir dengan Motivasi Bekerja. *NURSING UPDATE: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan P-ISSN: 2085-5931 e-ISSN: 2623-2871*, 10(2), 44–53. Retrieved from <https://stikes-nhm.e-journal.id/NU/article/view/63>
- Riyanto, S., & Putera, A. R. (2022). *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rustandi, B. M., & Merdiana, C. V. (2020). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 9(1), 49. Retrieved from <http://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus/article/view/1549>
- Safitri, T. M., Susiani, T. S., & Suhartono, S. (2021). Hubungan antara Minat Membaca dan Keterampilan Menulis Narasi Siswa di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2985–2992. Retrieved from <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1029>
- Sandiyah, C. D., & Mustriwi, M. (2021). Sikap Caring Perawat terhadap Pasien Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 9(2), 81–89. Retrieved from <https://jurnal.poltekkes-soepraoen.ac.id/index.php/HWS/article/view/333>
- Sari, M. T., & Daryanto, D. (2021). Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga melalui Pemberian Pendidikan Kesehatan dalam Merawat Anggota Keluarga dengan Gangguan Jiwa. *Jurnal Abdimas Kesehatan (JAK)*, 3(3), 334. Retrieved from <http://jak.stikba.ac.id/index.php/jak/article/view/273/156>
- Soendoro, T. (2017). *Pedoman dan Standar Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional*. Jakarta: Komisi Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional.
- Soetjipto, N. (2019). *Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Para Pekerja Wanita (Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita)*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap

- Kinerja Kayrawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 150–159. Retrieved from <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/20630>
- Sugiyono, Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 Cetakan ke-29.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Sugiyono, & Puspanthani, M. E. (2020). *Metode Penelitian Kesehatan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, E., Rasmun, R., & Sutrisno, S. (2020). Mediasi Kepuasan Kerja Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 23.
- Sumijatun, S. (2017). *Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional*. Jakarta: Trans Info Media.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1680/1132>
- Wahyudi, I. (2020). Pengalaman Perawat Menjalani Peran Dan Fungsi Perawat Di Puskesmas Kabupaten Garut. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 2(01), 36–43. Retrieved from <https://jurnal.unimor.ac.id/JSK>
- Wakhinuddin, W. (2020). *Perkembangan Karir dan Implikasinya*. Padang: UNP Press.
- Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4, 230–238.

# **LAMPIRAN**



## 2. Formulir Judul penelitian

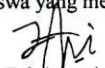


**UNIVERSITAS SARI MULIA**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
 Jl. Pramuka No.02 Banjarmasin Tlp. (0511) 3268105 Email : lppm@unism.ac.id  
 website : lppm.unism.ac.id

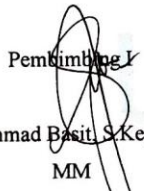
---


**FORMULIR JUDUL SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : **Zahratunnisa**  
 NIM : **11194561910234**  
 Judul : **Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD. dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**  
 Fakultas : **Kesehatan**  
 Prodi : **S1 Keperawatan**  
 Pembimbing I : **Mohammad Basit, S.Kep., Ns., MM**  
 NIK : **1166102012053**  
 Pembimbing II : **apt. Ali Rakhman Hakim, M. Farm**  
 NIK : **1166012015073**

Banjarmasin, 10 Maret 2023  
 Mahasiswa yang mengajukan  
  
 Zahratunnisa  
 11194561910234

Mengetahui

Pembimbing I  
  
 Mohammad Basit, S.Kep., Ns.,  
 MM  
 1166102012053

Pembimbing II  
  
 apt. Ali Rakhman Hakim, M. Farm  
 1166012015073

TEMBUSAN:

1. Bagian Akademik (1 lembar)
2. Pembimbing I dan II (1 lembar)
3. Mahasiswa yang bersangkutan (1 lembar)
4. LPPM (Upload)

## 3. Surat permohonan melakukan studi pendahuluan



**UNIVERSITAS SARI MULIA**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Jl. Pramuka No.02 Banjarmasin Tlp. (0511) 3268105 Email: lppmsarimulia@gmail.com  
 Website: www.lppm.unism.ac.id

Banjarmasin, 24 Januari 2023

Nomor : 0161/D/LPPM/UNISM/I/2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Izin Melakukan Studi Pendahuluan/Survei Penelitian (Skripsi)

Kepada Yth,  
**Direktur RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh**

Di -

Tempat

Sesuai dengan tuntutan kurikulum Program Studi Sarjana Keperawatan mahasiswa di semester akhir Tahun Akademik 2022/2023 wajib membuat sebuah Tugas Akhir, sehubungan dengan hal tersebut kami mohon diberikan izin kepada mahasiswa untuk melakukan pengumpulan data yang akan disusun menjadi Proposal Skripsi.

**Nama : Zahrattunnisa**  
**NIM : 11194561910234**  
**Judul : Hubungan Keterampilan Perawat Terhadap Pengembangan Karir di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**

**Data yang Diperlukan : 1. Jumlah Perawat Inap dan Data Pengembangan Karir Perawat**  
**2. Data Pengaduan Pelayanan Keperawatan**

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu berkenan mendukung mahasiswa untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.



Universitas Sari Mulia  
 LPPM,


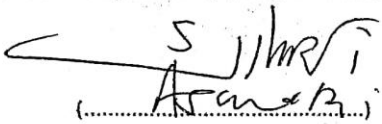
**Putri Vidasari Darsono, S.Si., M.Pd**  
 NIK. 1166022015079

**Tembusan:**

1. Kepala Bagian Riset RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh
2. Arsip

## 4. Lembar Konfirmasi Ijin Studi Pendahuluan

## Lembar Konfirmasi Ijin Studi Pendahuluan

TGL	DITERUSKAN KEPADA	INFORMASI
	Yth. : Kepala : Instalasi/ Poliklinik/ Ruang ..... RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin	Dengan hormat, Mohon masukan atas permohonan terlampir terkait keperluan data untuk studi pendahuluan, adapun data yang diperlukan : - Permohonan melakukan studi pendahuluan (skripsi) - Permohonan IZIN Pengumpulan data - Perawat di Instalasi rawat Inap - data Pengembangan Karir Perawat - data Pengaduan Pelayanan Keperawatan ..... Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih. Kepala Seksi Penelitian dan Pengembangan,   Ahmad Yunizar, S.K.M NIP.196906261993031006
<b>BUKTI PERSETUJUAN</b>		
<p>Memperhatikan data yang diperlukan a.n : <u>Zahratuunnisa</u> .....</p> <p>Maka pada prinsipnya kami <del>tidak setuju</del> setuju ( coret seperlunya ), yang bersangkutan melakukan pengambilan data untuk studi pendahuluan di <u>RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh</u> .....</p> <p>Demikian, agar bukti persetujuan ini dapat dipergunakan sebagai penyelesaian administrasi lebih lanjut. Terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">Banjarmasin, <u>Jumat, 27-01-2023</u></p> <p style="text-align: right;">Ka. Instalasi/Poliklinik/ Ruang.....</p> <p style="text-align: right;">             (.....<u>S Jilmi</u>.....)         </p> <p>Catatan bila ada masukan / Tidak Setuju dengan alasan :            .....            .....</p> <p><b>Catatan :</b>  <b>Kepada Ruang/Instalasi yang sudah memberikan persetujuan sebaliknya data jangan diberikan dulu,sebelum ada surat pengantar dari Litbang.</b></p>		



## 5. Surat perizinan melakukan studi pendahuluan



**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**  
**RSUD Dr. H. MOCH. ANSARI SALEH**  
**BANJARMASIN**

Jl. Brigjend. H. Hasan Basri No.1 Telp.(0511)6710000, Fax (0511)3300832 Banjarmasin 70125



Banjarmasin, 30 Januari 2023

Nomor : 070 / 1826 – DIKLIT.02 /RSAS/2023  
 Perihal : Ijin Pengambilan Data Studi Pendahuluan  
 An. Zahratunnisa  
 NIM. 11194561910234

Kepada  
 Yth. Ketua LPPM Universitas Sari Mulia  
 di - Banjarmasin

Memperhatikan surat Ketua LPPM Universitas Sari Mulia Banjarmasin Program Studi Sarjana Keperawatan tanggal, 23 Januari 2023 Nomor: 0161/D/LPPM/UNISM/I/2023, perihal Permohonan Izin Melakukan Studi Pendahuluan/Survei Penelitian (Skripsi), untuk penyelesaian tugas akhir akademik bagi mahasiswa tersebut:

Judul Penelitian : Hubungan Keterampilan Perawat Terhadap Pengembangan Karir di Inslatasi Rawat Inap RSUD dr.H.Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Data Yang Diperlukan : - Jumlah perawat Inap dan data pengembangan karir perawat  
 - Data pengaduan pelayanan keperawatan

Penelitian dapat dilaksanakan dengan pendampingan/pembimbing lapangan dari RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Selanjutnya pengumpulan data studi pendahuluan dapat dilaksanakan selama tidak bertentangan dengan kode etik dan selalu mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku di rumah sakit.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Hasan, SKM.MM  
 Pembina TK I  
 NIP.19690722 1990031006

Tembusan Kepada YTH :  
 Direktur RSUD Dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

## 6. Sertifikat Ethical



**KOMISI ETIK PENELITIAN  
UNIVERSITAS SARI MULIA  
BANJARMASIN**  
Jln. Pramuka No.02 Banjarmasin  
Telp/Fax. (0511) 3268105 / (0511) 3270134

---

**ETHICAL CLEARANCE**  
No. 648/KEP-UNISM/V/2023

Komisi Etik Penelitian Universitas Sari Mulia Banjarmasin, setelah membaca dan menelaah Usulan Penelitian dengan judul :

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERAMPILAN PERAWAT DI RAWAT INAP RSUD. DR. H. MOCH ANSARI SALEH BANJARMASIN**

Peneliti : Zahratunnisa  
Pembimbing 1 : Mohammad Basit, S.Kep., Ns., MM  
Pembimbing 2 : Apt. H Ali Rakhman Hakim, M.Farm

Setuju untuk dilaksanakan, dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang dinyatakan dalam Deklarasi Helsinki 1975, yang diamandemen di Seoul 2008 dan Pedoman Nasional Etik Penelitian Kesehatan (PNEPK) Departemen Kesehatan RI 2011.

Peneliti diwajibkan menyerahkan laporan ke KEP UNISM jika penelitian sudah selesai & dilampiri dengan Abstrak Hasil Penelitian.

Banjarmasin, 19 Mei 2023  
Komisi Etik Penelitian UNISM  
Ketua,



**Dr. Dede Mahdiyah, M.Si**  
NIK 1166052012052

## 7. Surat permohonan melakukan penelitian



**UNIVERSITAS SARI MULIA**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Jl. Pramuka No.02 Banjarmasin Tlp. (0511) 3268105 Email: lppmsarimulia@gmail.com  
 Website: www.lppm.unism.ac.id

Banjarmasin, 26 Mei 2023

Nomor : 1138/D/LPPM/UNISM/V/2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian (Skripsi)

Kepada Yth,  
**Direktur RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh**

Di –

Tempat

Sesuai dengan tuntutan Kurikulum Pendidikan Program Studi Sarjana Keperawatan mahasiswa/i disemester akhir Tahun Akademik 2022/2023 wajib membuat sebuah Skripsi, sehubungan dengan hal tersebut kami mohon untuk diberikan izin kepada:

**Nama : Zahratunnisa**  
**NIM : 11194561910234**  
**Judul : Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat Di Rawat Inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**  
**No. HP : 0812-5479-1183**

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu berkenan Mengizinkan mahasiswa/i dalam melakukan pengumpulan data penelitian.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.



Putri Vidasari Darsono, S.Si., M.Pd  
 NIK. 1166022015079

## 8. Surat perizinan melakukan penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**  
**RSUD dr. H. MOCH. ANSARI SALEH**  
**BANJARMASIN**

Jl. Brigjend. H. Hasan Basri No.1 Telp.(0511)6710000, Fax (0511)3300832 Banjarmasin 70125



**SURAT PENGANTAR**  
 NO: 070 / 106 -Litbang / RSAS

Kepada Yth,  
 Kepala Ruangan Nilam 1 dan Nilam 2  
 RSUD Dr.H.Moch Ansari Saleh  
 di –  
 Banjarmasin

Menindaklanjuti disposisi Direktur RSUD Dr.H.Moch Ansari Saleh Banjarmasin berkenaan surat dari Ketua LPPM Universitas Sari Mulia Program Studi Sarjana Keperawatan Nomo: 1138/D/LPPM/UNISM/V/2023 tanggal 26 mei 2023 perihal Permohonan Izin Melakukan Penelitian (Skripsi), maka bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Zahratunnisa  
 NIM : 11194561910234  
 Judul : Hubungan Pengembangan Karir Terhadap  
 Keterampilan Perawat diRawat Inap RSUD  
 dr.H.Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Selanjutnya untuk dapat diberikan pelayanan sehubungan kegiatan yang dimaksud.  
 Demikian Surat Pengantar ini disampaikan, Atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Banjarmasin, 5 Juni 2023  
 Kasi Litbang,

Ahmad Yunizar, S.K.M  
 NIP.19690626 1993031 006

**Catatan**

Data-data diberikan kepada mahasiswa tersebut tidak terkait dengan kerahasiaan atau tidak mengganggu proses pelayanan kepada pasien

## 9. Lembar Permohonan Menjadi Responden Penelitian

**LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN**  
**(INFORMED CONSENT)**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yth Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zahratunnisa

Nim : 11194561910234

Alamat : Jalan Pemurus Dalam, Komplek Amanah 5, No. 190, Kelurahan  
Kertak Hanyar 1

No. Hp : +62 812-5479-1183

Email : [zahratuntamban@gmail.com](mailto:zahratuntamban@gmail.com)

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin”**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Adapun hasil identitas anda dalam penelitian ini akan saya jaga kerahasiaannya dan data yang saya peroleh akan saya pergunakan untuk publikasi dan penelitian. Oleh karena itu, saya mohon ketersediaan anda untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Jika anda setuju untuk berpartisipasi maka saya mohon untuk dapat mengisi lembar kesediaan subjek penelitian yang telah disediakan. Jika anda ingin mengetahui lebih lanjut dan ingin ditanyakan, silahkan menghubungi peneliti dengan data yang ada tersebut.

Demikian penjelasan tentang maksud dan tujuan penelitian ini. Atas kerja sama dan pasrtisipasinya dalam penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Banjarmasin,

2023

Peneliti

(Zahratunnisa)

## 10. Pernyataan Persetujuan menjadi responden

No. Responden :

**PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Tempat/Tanggal Lahir :

Alamat :

Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi responden dalam rangka pengambilan data penelitian dengan judul **“Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin”**.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan tanpa paksaan dari siapapun.

Banjarmasin

2023

( )



## 11. Instrument Penelitian Pengembangan Karir

**KUESIONER PENGEMBANGAN KARIR**

Petunjuk pengisian :

Bacalah dengan seksama pernyataan, kemudian jawablah dengan jujur dan lengkap.

Beri tanda  $\surd$  (checklist) pada kolom yang ada.

**A. Identitas**

Nama :

Usia Saat Ini : tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki   
Perempuan

Pendidikan Terakhir : DIII  S1   
S1 + Ners  S2

Lama Kerja : <1 tahun  1-5 tahun  6-10 tahun   
>10 tahun

Jenjang Karir : Pra PK  PK I  PK III  PK V   
PK 0  PK II  PK IV

Waktu dan Jarak Tempuh dari Rumah ke Tempat Kerja :.....km .....menit

Note : kuesioner ini bersifat rahasia

**B. Pernyataan**

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Rata-Rata

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Rumah sakit memberikan kesempatan bagi anda untuk mengembangkan karir					
2.	Kebijakan organisasi (rumah sakit) dalam memberikan pengembangan karir sudah sesuai standar atau aturan yang berlaku					
3.	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi (Rumah Sakit)					
4.	Penilaian prestasi kerja sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja					
5.	Anda mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja baik					
6.	Pelatihan yang diperoleh di rumah sakit dapat membantu peningkatan karir di masa depan					
7.	Terdapat umpan balik yang teratur pada kinerja setelah mengikuti pelatihan					
8.	Anda dapat menguasai peralatan yang disediakan organisasi					
9.	Pengalaman kerja yang anda miliki siap untuk ditempatkan di berbagai posisi dalam pekerjaan					
10.	Semakin lama bekerja di rumah sakit semakin tinggi loyalitas anda terhadap rumah sakit					



11.	Latar belakang pendidikan menjadi tolak ukur bagi anda dalam mengembangkan karir					
12.	Pengetahuan yang tinggi dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
13.	Berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki ada kemungkinan anda mendapatkan peningkatan karir					
14.	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja					
15.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang benar					
16.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan					

## 12. Instrument Penelitian Keterampilan Perawat

**KUESIONER KETERAMPILAN PERAWAT**

Petunjuk pengisian :

Bacalah dengan seksama pernyataan, kemudian jawablah dengan jujur dan lengkap.

Beri tanda √ (checklist) pada kolom yang ada.

**C. Identitas**

Nama :

Usia Saat Ini : tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki   
Perempuan

Pendidikan Terakhir : DIII  S1   
S1 + Ners  S2

Lama Kerja : <1 tahun  1-5 tahun  6-10 tahun   
>10 tahun

Jenjang Karir : Pra PK  PK I  PK III  PK V   
PK 0  PK II  PK IV

Waktu dan Jarak Tempuh dari Rumah ke Tempat Kerja :.....km .....menit

Note : kuesioner ini bersifat rahasia

**D. Pernyataan**

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Rata-Rata

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b><i>Technical Skill</i></b>						
1.	Perawat memiliki skill yang sesuai dengan perusahaan					
2.	Perawat mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
<b><i>Management Skill</i></b>						
3.	Perawat saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran					
4.	Setiap perawat dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.					
<b><i>Personal Matutity Skill</i></b>						
5.	Setiap perawat mengerahkan kemampuan masing masing secara maksimal					
6.	Setiap perawat sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.					

## 13. Master Tabel

## a. Karakteristik responden

<b>Karakteristik Responden</b>						
<b>NO</b>	<b>Responden</b>	<b>Umur</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Lama Kerja</b>	<b>Jenjang Karir</b>
1	R1	34-38	Perempuan	DIII	>10 Tahun	PK III
2	R2	34-38	Perempuan	S1+Ners	>10 Tahun	PK III
3	R3	34-38	Perempuan	DIII	6-10 Tahun	PK II
4	R4	34-38	Perempuan	S1+Ners	6-10 Tahun	PK II
5	R5	34-38	Perempuan	S1+Ners	6-10 Tahun	PK II
6	R6	39-44	Perempuan	S1+Ners	>10 Tahun	PK III
7	R7	34-38	Laki-laki	DIII	>10 Tahun	PK III
8	R8	34-38	Perempuan	DIII	>10 Tahun	PK II
9	R9	34-38	Perempuan	S1+Ners	6-10 Tahun	PK II
10	R10	34-38	Perempuan	S1+Ners	>10 Tahun	PK III
11	R11	39-44	Laki-laki	DIII	>10 Tahun	PK III
12	R12	34-38	Laki-laki	S1	>10 Tahun	PK III
13	R13	39-44	Laki-laki	DIII	6-10 Tahun	PK II
14	R14	39-44	Perempuan	S1+Ners	>10 Tahun	PK III
15	R15	34-38	Perempuan	S1	>10 Tahun	PK III
16	R16	34-38	Laki-laki	DIII	>10 Tahun	PKIII
17	R17	34-38	Perempuan	S1+Ners	6-10 Tahun	PK III
18	R18	28-33	Perempuan	S1+Ners	1-5 Tahun	PK I
19	R19	39-44	Perempuan	S1+Ners	>10 Tahun	PK IV
20	R20	28-33	Perempuan	DIII	1-5 Tahun	PK I
21	R21	28-33	Laki-laki	DIII	1-5 Tahun	PK I
22	R22	28-33	Laki-laki	S1+Ners	1-5 Tahun	PK I
23	R23	39-44	Perempuan	S1	>10 Tahun	PK III
24	R24	28-33	Laki-laki	DIII	1-5 Tahun	PK I
25	R25	34-38	Perempuan	DIII	>10 Tahun	PK II
26	R26	34-38	Perempuan	S1	>10 Tahun	PK II
27	R27	28-33	Laki-laki	S1+Ners	6-10 Tahun	PK II
28	R28	34-38	Laki-laki	DIII	6-10 Tahun	PK I
29	R29	28-33	Laki-laki	S1	>10 Tahun	PK I
30	R30	28-33	Perempuan	S1+Ners	1-5 Tahun	PK I

<b>31</b>	R31	28-33	Laki-laki	DIII	>10 Tahun	PK I
<b>32</b>	R32	28-33	Laki-laki	S1	6-10 Tahun	PK I
<b>33</b>	R33	28-33	Laki-laki	S1+Ners	6-10 Tahun	PK II

## b. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir																					
		Pertanyaan																Jumlah	presentase	kategori	coding
NO	Responden	Kebijakan			Prestasi		Pelatihan			Pengalaman		Latar Belakang			Kesetiaan						
		Organisasi			Kerja					Kerja		Pendidikan			Organisasi						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16				
1	R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
2	R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
3	R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
4	R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
5	R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
6	R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
7	R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
8	R8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	81%	Tinggi	1
9	R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
10	R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	80%	Tinggi	1
11	R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65	81%	Tinggi	1
12	R12	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	70	88%	Tinggi	1

<b>13</b>	<b>R13</b>	5	5	5	5	5	3	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>70</b>	<b>88%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>14</b>	<b>R14</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>15</b>	<b>R15</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>16</b>	<b>R16</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>17</b>	<b>R17</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>18</b>	<b>R18</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>19</b>	<b>R19</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>20</b>	<b>R20</b>	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	<b>62</b>	<b>78%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>21</b>	<b>R21</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>79%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>22</b>	<b>R22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>79%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>23</b>	<b>R23</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>79%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>24</b>	<b>R24</b>	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	<b>72</b>	<b>90%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>25</b>	<b>R25</b>	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	<b>59</b>	<b>74%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>26</b>	<b>R26</b>	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	<b>71</b>	<b>89%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>27</b>	<b>R27</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	<b>62</b>	<b>78%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>28</b>	<b>R28</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>61</b>	<b>76%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>29</b>	<b>R29</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>30</b>	<b>R30</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>

<b>31</b>	<b>R31</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>62</b>	<b>78%</b>	<b>Sedang</b>	<b>2</b>
<b>32</b>	<b>R32</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>33</b>	<b>R33</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>80%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		137	134	134	133	133	130	127	129	135	130	128	136	130	134	137	137				
		4.15	4.06	4.06	4.03	4.03	3.94	3.85	3.91	4.09	3.94	3.88	4.12	3.94	4.06	4.15	4.15				
<b>Rata-rata</b>		135.0			133.0			128.7			132.5			131.3			136.0				
<b>%</b>		81.82%			80.61%			77.98%			80.30%			79.60%			82.42%				
<b>Kategori</b>		Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi			Tinggi			Tinggi				



## c. Keterampilan perawat

<b>Keterampilan Perawat</b>											
NO	Responden	Pertanyaan						Jumlah	Presentase	Kategori	Coding
		<i>Technical Skill</i>		<i>Management Skill</i>		<i>Personal Matutity Skill</i>					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6				
1	<b>R1</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
2	<b>R2</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
3	<b>R3</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
4	<b>R4</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
5	<b>R5</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
6	<b>R6</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
7	<b>R7</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
8	<b>R8</b>	5	5	3	3	5	5	<b>26</b>	<b>87%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
9	<b>R9</b>	4	4	3	3	4	4	<b>22</b>	<b>73%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
10	<b>R10</b>	4	4	2	3	4	4	<b>21</b>	<b>70%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
11	<b>R11</b>	4	4	3	4	4	4	<b>23</b>	<b>77%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
12	<b>R12</b>	5	5	3	2	5	5	<b>25</b>	<b>83%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
13	<b>R13</b>	5	5	3	3	5	5	<b>26</b>	<b>87%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
14	<b>R14</b>	4	4	2	4	4	4	<b>22</b>	<b>73%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
15	<b>R15</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
16	<b>R16</b>	4	4	4	3	4	4	<b>23</b>	<b>77%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
17	<b>R17</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
18	<b>R18</b>	4	4	3	4	4	4	<b>23</b>	<b>77%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
19	<b>R19</b>	4	4	3	4	4	4	<b>23</b>	<b>77%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>

20	<b>R20</b>	4	3	3	3	3	4	<b>20</b>	<b>67%</b>	<b>Buruk</b>	<b>2</b>
21	<b>R21</b>	3	4	3	3	3	3	<b>19</b>	<b>63%</b>	<b>Buruk</b>	<b>2</b>
22	<b>R22</b>	4	4	2	4	4	4	<b>22</b>	<b>73%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
23	<b>R23</b>	4	4	3	3	3	3	<b>20</b>	<b>67%</b>	<b>Buruk</b>	<b>2</b>
24	<b>R24</b>	4	4	2	4	4	4	<b>22</b>	<b>73%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
25	<b>R25</b>	3	4	4	3	3	3	<b>20</b>	<b>67%</b>	<b>Buruk</b>	<b>2</b>
26	<b>R26</b>	4	4	3	3	5	5	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
27	<b>R27</b>	4	4	2	4	4	4	<b>22</b>	<b>73%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
28	<b>R28</b>	4	4	3	4	4	4	<b>23</b>	<b>77%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
29	<b>R29</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
30	<b>R30</b>	4	4	4	3	4	4	<b>23</b>	<b>77%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
31	<b>R31</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
32	<b>R32</b>	4	4	2	4	4	4	<b>22</b>	<b>73%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
33	<b>R33</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	<b>80%</b>	<b>Baik</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>133</b>	<b>134</b>	<b>108</b>	<b>119</b>	<b>132</b>	<b>133</b>				
		<b>4.03</b>	<b>4.06</b>	<b>3.27</b>	<b>3.61</b>	<b>4.00</b>	<b>4.03</b>				
<b>Rata-rata</b>		<b>133.50</b>		<b>113.5</b>		<b>132.5</b>					
<b>%</b>		<b>80.91%</b>		<b>68.79%</b>		<b>80.30%</b>					
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		<b>Buruk</b>		<b>Baik</b>					

## 14. Hasil pengolahan data penelitian

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28-33	11	33.3	33.3	33.3
	34-38	16	48.5	48.5	81.8
	39-44	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	42.4	42.4	42.4
	Perempuan	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Pendidikan\_Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	13	39.4	39.4	39.4
	S1	6	18.2	18.2	57.6
	S1+Ners	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Lama\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahun	17	51.5	51.5	51.5
	1-5 Tahun	6	18.2	18.2	69.7
	6-10 Tahun	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Jenjang\_Karir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PK I	10	30.3	30.3	30.3
	PK II	10	30.3	30.3	60.6
	PK III	11	33.3	33.3	93.9
	PK IV	1	3.0	3.0	97.0
	PKIII	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Pengembangan\_Karir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	25	75.8	75.8	75.8
	Buruk	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Keterampilan\_Perawat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	29	87.9	87.9	87.9
	Cukup	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	




**Correlations**

			Pengembangan _karir	Keterampilan _perawat
Spearman's rho	Pengembangan_karir	Correlation Coefficient	1.000	.657**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	Keterampilan_perawat	Correlation Coefficient	.657**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

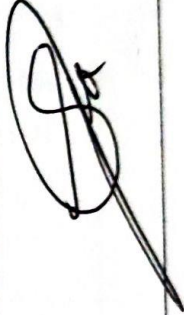

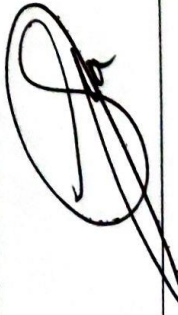
## 15. Lembar Konsultasi Pembimbing I

C. Catatan Proses Bimbingan/Form. Konsultasi  
 PEMBIMBING I : *Mohammed Basit, S.Pd., Np. 111*

NO	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pembimbing
1	12 / Januari 2023	- Pengajuan Judul Penelitian	- Perbaiki judul - Perdalam tentang penelitian yang mau di teliti	
2.	16 / Januari 2023	- Pengajuan judul penelitian - ttd formulir judul	- Acc judul - Acc tempat penelitian	
3.	18 / Januari 2023	- BAB 1 - kerangka konsep penelitian	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki konsep penelitian	

## CATATAN KONSULTASI

PEMBIMBING I : Mohammad Basit, S.kop., Ns., MM

NO	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pembimbing
4.	20/ februari 2023	BAB I dan BAB II	Perbaiki BAB I dan Perbaiki BAB II	
5.	23/ februari 2023	Revisian BAB I dan BAB II	- Perbaiki BAB I dan BAB 2 - segera lanjutkan BAB 3	
6.	6/ Maret 2023	Konsul BAB I sd BAB III	Perbaiki pada beberapa sub bab	

## 16. Lembar Konsultasi Pembimbing II

## CATATAN KONSULTASI

PEMBIMBING II : Dr. H. Ali Rahman Hakim, M. Farm

NO	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pembimbing
1.	21 / oktober 2022	Pengenalan konfirmasi Bimbingan	- Siapkan konsep skripsinya	Ali
2.	29 / november 2022	Pengajuan judul Penelitian	- Perdalam lagi penelitian yang mau diteliti	Ali
3.	16 / Januari 2023	Pengajuan Judul Penelitian	- Acc judul - ttd formulir judul	Ali



## CATATAN KONSULTASI

PEMBIMBING II

: Apt. H. Ali Rahkman Hakim, M.Farm

NO	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pembimbing
4.	10 / Maret 2023	Konsultasi BAB I - BAB III	Perbaiki lagi format yang masih belum Benar	Ali
5.	14 / Maret 2023	Konsul BAB I - BAB III	Perbaiki <del>dan</del> pelajari, dan pahami lagi	Ali
6.	15 / Maret 2023	Konsul BAB I - BAB III	Acc	Ali



## 17. Surat keterangan lulus plagiat



**UNIVERSITAS SARI MULIA**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
 Jl. Pramuka No.02 Banjarmasin Tlp. (0511) 3268105 Email : lppm@unism.ac.id  
 website : lppm.unism.ac.id

**SURAT KETERANGAN**  
**No. 100/PLG/LPPM/UNISM/VIII/2023**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Sari Mulia  
 dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Zahratunnisa  
 NIM : 11194561910234  
 Fakultas : Kesehatan  
 Program Studi : S1 Keperawatan  
 Judul : Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan  
 Perawat di Rawat Inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh  
 Banjarmasin

Telah melakukan pengecekan plagiat pada tanggal 15 Agustus 2023 dan dinyatakan  
**LULUS UJI PLAGIAT** dengan Hasil 16%. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk  
 dipergunakan sebagaimana mestinya.




Banjarmasin, 15 Agustus 2023

  
 Putu Alcazar Parsono, S.Si., M.Pd  
 NIK: 1166022015079

## 18. Berita Acara Perbaikan Tugas Akhir

## BERITA ACARA PERBAIKAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Zahratunnisa  
 NIM : 11194561910234  
 Judul : Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap RSUD Dr. Moch. H. Ansari Saleh Banjarmasin.

No	Nama Penguji	Masukan	Tanggal	TTD
1	Mohammad Basit, S.Kep., Ns., MM	1. Perbaiki penulisan yang typo 2. Perbaiki penulisan abstrak	14 Juli 2023	
2	apt. H. Ali Rakluman Hakim, M.Farm	1. Perbaiki penulisan yang typo 2. Menambahkan jurnal pendukung	14 Juli 2023	
3	Subhannur Rahman S.Kep., Ns., M.Kep	1. Sesuaikan saran dengan hasil penelitian 2. Perbaiki tulisan yang typo 3. Cek kembali keterbatasan penelitian	14 Juli 2023	

## 19. Riwayat Hidup

**RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap : Zahratunnisa  
 Tempat Tanggal Lahir : Tamban Baru Mekar, 08 Agustus 2001  
 Alamat Lengkap : Jl. Anjir Soebarjo Desa Jelapat II RT.03  
 Kec. Mekarsari Kab. Barito Kuala Prov.  
 Kalimantan Selatan  
 Nomor Telpon : 0812-5479-1183  
 E-Mail : [zahratuntamban@gmail.com](mailto:zahratuntamban@gmail.com)  
 Nama Orang Tua  
 Ayah : H. Abdun Napis  
 Ibu : Hj. Fatmah

**Riwayat Pendidikan Formal :**

- RA Uswatun Hasanah (2005-2007)
- TPA Darul Aman (2005-2010)
- MIN 4 Kapuas (2007-2013)
- MTs Miftahul Ulum Tamban (2013-2016)
- MA Pondok Pesantren Darul Ilmi (2016-2019)
- Universitas Sari Mulia Banjarmasin (2019-Sekarang)

**Riwayat Pendidikan Non Formal :**

- LB LIA Banjarmasin
- LKP/LPK Irma Kursus Menjahit

**Pengalaman Organisasi :**

- Anggota OSIS MTs Miftahul Ulum Tamban (2014-2015)
- Anggota OSIS OP4DI Pondok Pesantren Darul Ilmi (2017-2018)
- Anggota MUSDI (Majelis Ukhuwah Santri Darul Ilmi) (2019-Sekarang)
- Anggota Infokom HIMAKEP Universitas Sari Mulia Banjarmasin (2021-2022)