

## HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PERAWAT DENGAN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR DI RUMAH SAKIT ARUN KOTA LHKOSUMAWE

Putri Tia Novita\*<sup>1</sup>, Esar Alkausar<sup>2</sup>, Rizky Mauliza<sup>3</sup>, Raudhatinur<sup>4</sup>, Vera Amanda<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Bumi Persada

\* Corresponding Author: [putritia88.pt@gmail.com](mailto:putritia88.pt@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received : Dec 05, 2023

Revised : Jan 12, 2024

Accepted : Jan 20, 2024

Available online : Jan 30, 2024

#### Kata Kunci:

Persepsi Perawat, Jenjang Karir, Pengembangan Karir, Rumah Sakit, Kepuasan Kerja

#### Keywords:

Nurses' Perception, Career Path, Career Development, Hospital, Job Satisfaction

### ABSTRAK

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pengembangan jenjang karir menjadi salah satu upaya strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi perawat terhadap sistem pengembangan jenjang karir di Rumah Sakit Arun Kota Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif korelasi dengan desain cross sectional. Sampel berjumlah 51 perawat yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki persepsi

baik terhadap sistem jenjang karir (94,1%) dan menilai pengembangan jenjang karir berada pada tingkat tinggi (88,2%). Uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi perawat dan pengembangan jenjang karir dengan nilai p-value sebesar 0,033 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap sistem jenjang karir berkorelasi erat dengan implementasi pengembangan karir yang efektif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan komunikasi, transparansi, dan pemerataan akses terhadap program pengembangan karir bagi seluruh perawat.

### ABSTRACT

Nurses play a crucial role in ensuring the success of healthcare services in hospitals. Career ladder development is a strategic effort to enhance professionalism and job satisfaction among nurses. This study aims to determine the relationship between nurses' perceptions and the development of career ladders at Arun Hospital in Lhokseumawe City. This research employed a descriptive correlational design with a cross-sectional approach. A total of 51 nurses were selected as respondents using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using the chi-square test. The results showed that the majority of nurses had a positive perception of the career ladder system (94.1%) and assessed the development of career ladders as high (88.2%). Statistical analysis revealed a significant relationship between nurses' perceptions and career ladder development with a p-value of 0.033 ( $p < 0.05$ ). These findings indicate that a positive perception of the career ladder system is closely correlated with the effective implementation of career development. Therefore, hospital management should improve communication, transparency, and equal access to career development programs for all nurses.



## PENDAHULUAN

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam keberhasilan pelayanan kesehatan yang memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien (Meike dkk, 2018). Hal ini karena perawat merupakan sumber daya terbanyak di rumah sakit dan berinteraksi lebih banyak dengan pasien. Dalam memberikan pelayanan keperawatan, perawat sebagai tenaga profesional harus memberikan pelayanan sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang dimiliki baik secara individu maupun sebagai bagian dari suatu tim (Depkes RI, 2020). Rumah Sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya keperawatan salah satunya dengan memperhatikan sistem pengembangan jenjang karir perawat. Jenjang karir merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat, sesuai dengan bidang pekerjaannya (Surya, dkk, 2020).

Penempatan perawat pada posisi yang sesuai dengan keahliannya akan memberikan peluang yang lebih baik sesuai kemampuan dan potensi perawat tersebut (Permenkes RI, 2017). Pengembangan jenjang karir perawat awalnya dijelaskan melalui teori From Novice to Expert oleh Patricia Benner (1984) dan dikembangkan sebagai bentuk tingkatan level jenjang karir yang biasa dikenal dengan istilah jenjang klinik (Clinical Ladder). Kemudian teori ini dikembangkan oleh Swansburg (2000) dan pada perkembangannya model jenjang karir diterapkan dan dikembangkan di berbagai negara termasuk Indonesia (Surya, dkk., 2020).

Jenjang karir perawat di Indonesia telah didiskusikan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) bersama Departemen Kesehatan dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Jenjang Karir Profesional Perawat pada tahun 2006 (Suroso, 2011) dan dikembangkan lagi kemudian dibahas dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis yang dapat dijadikan pedoman nasional dalam upaya meningkatkan jenjang karir perawat yang melakukan tugas keperawatan di sarana pelayanan kesehatan (Permenkes RI, 2017).

Menurut beberapa penelitian, pengembangan sistem jenjang karir perawat mempunyai dampak positif terhadap perawat. Dimana dengan adanya pengembangan jenjang karir perawat, dapat meningkatkan percaya diri perawat dalam memberikan

pelayanan keperawatan yang berkualitas, meningkatkan pengembangan profesional perawat dan memberikan reward untuk kinerja perawat yang berkualitas, sehingga meningkatkan kepuasan kerja perawat (Korman & Eliades, 2010). Selanjutnya Park dan Yi dalam (Surya, dkk, 2020) melaporkan bahwa perawat Korea yang berpartisipasi dalam sistem jenjang karir mendapatkan kepuasan kerja dan rasa prestasi dalam pekerjaan mereka. Adanya kompensasi pada insentif (imbalan) juga akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja klinis menjadi lebih baik (Han & Kim, 2014).

Dengan mengalami kemajuan klinis di sistem jenjang karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat (Cleary, dkk., 2013). Beberapa penelitian di Indonesia juga memperkuat hasil yang serupa, dimana sistem jenjang karir dapat dijadikan sebagai tantangan bagi perawat untuk terus berkembang dalam pekerjaannya, sehingga dapat menjadi alat yang digunakan sebagai panduan dalam menentukan kebijakan promosi yang akan meningkatkan kepuasan kerja perawat (Suroso, 2011).

Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih (2013) dan Reza (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan sistem jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat. Tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di rumah sakit akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan perawat di rumah sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Perawat merasa bahwa kinerja mereka tidak dihargai dan hal ini cenderung membuat perawat meninggalkan rumah sakit (Ratanto, dkk., 2013). Survei yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI) di Rumah Sakit Daerah (RSUD) Banyumas pada tahun 2019 diperoleh hasil bahwa sebanyak 58,33 % kepala ruangan mengatakan perlu diberlakukannya sistem pengembangan karir bagi perawat di Rumah Sakit tersebut, sedangkan 52 % perawat pelaksana mengatakan belum memahami tentang sistem jenjang karir, sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat permasalahan kurang optimalnya pelaksanaan pengembangan karir profesi perawat di Rumah Sakit tersebut (Surya, dkk., 2020).

Survei pendahuluan pada tanggal 02 Juni 2021 yang peneliti lakukan dengan cara mewawancarai Kepala Kepegawaian Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan dan Ketua Komite Keperawatan di Rumah Sakit Arun Kota Lhokseumawe, didapatkan hasil bahwa Rumah Sakit Arun memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) perawat sebanyak 286 orang dengan klasifikasi 280 perawat klinis, 2 orang perawat Case Manager, 2 orang perawat Central Sterile Supply Departement (CSSD) dan 2 orang perawat pemegang

program Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI). Sedangkan data terkait jenjang karir perawat didapatkan hasil bahwa sistem jenjang karir perawat sudah dilaksanakan sejak Rumah Sakit Arun melaksanakan akreditasi pada tahun 2018, akan tetapi sejak pelaksanaan sistem jenjang karir perawat diberlakukan belum pernah dilakukan evaluasi terkait persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Pengembangan Jenjang Karir Perawat Klinik di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe”.

## METODE PENELITIAN

Desain Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif korelasi, deskriptif korelasi* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Arun yang berjumlah sebanyak 286 orang. Berdasarkan rumus slovin diketahui bahwa sampel penelitian 74 orang. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,001 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan peran perawat sebagai edukator dengan kepatuhan diet asam urat pada lansia di RSUD Cut Mutia Kabupaten Aceh Utara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisa Univariat

#### a. Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia Dan Pendidikan Perawat Di RS. Arun Tahun 2021

Karakteristik	Frekuensi (n)	Frekuensi (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	15	29,4
Perempuan	36	70,6
<b>Umur</b>		
< 30 tahun	29	56,9
30 -40 Tahun	15	29,4
>40 Tahun	7	13,7
<b>Pendidikan</b>		
DIII Keperawatan	44	86,3
S1 Keperawatan	7	13,7
Lainnya	0	0

Berdasarkan Tabel 1 distribusi karakteristik responden dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 36 orang (70,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 15 orang (29,4%). Hal ini menunjukkan

bahwa profesi keperawatan di lokasi penelitian lebih banyak didominasi oleh perempuan, yang sejalan dengan kecenderungan umum bahwa tenaga keperawatan lebih banyak diisi oleh perempuan.

Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia di bawah 30 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (56,9%). Sementara itu, responden berusia 30–40 tahun berjumlah 15 orang (29,4%), dan sisanya sebanyak 7 orang (13,7%) berusia di atas 40 tahun. Ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di lokasi penelitian didominasi oleh tenaga muda, yang umumnya masih berada dalam tahap awal hingga pertengahan karier profesionalnya.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan DIII Keperawatan, yaitu sebanyak 44 orang (86,3%). Responden dengan pendidikan S1 Keperawatan berjumlah 7 orang (13,7%), sementara tidak ada responden yang berasal dari latar belakang pendidikan lain di luar dua kategori tersebut. Data ini mencerminkan bahwa pendidikan vokasional masih menjadi jalur utama bagi tenaga keperawatan di wilayah penelitian.

Secara keseluruhan, karakteristik responden ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan di lokasi penelitian adalah perempuan, berusia muda, dan berlatar belakang pendidikan DIII Keperawatan. Kombinasi karakteristik ini dapat memberikan pengaruh terhadap pola kerja, pengalaman, serta persepsi mereka terhadap kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan.

#### b. Persepsi Perawat

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Persepsi Perawat Mengenai Pengembangan Jenjang Karir di RS. Arun Tahun 2023

Persepsi	Frekuensi (n)	Frekuensi (%)
Baik	48	94,1
kurang	3	5,9
Total	51	100

Berdasarkan data pada Tabel 2 mengenai persepsi perawat terhadap pengembangan jenjang karir di RS. Arun tahun 2021, mayoritas responden memiliki persepsi yang positif. Sebanyak 48 perawat atau 94,1% menyatakan bahwa pengembangan jenjang karir di rumah sakit tergolong baik. Sementara itu, hanya 3 perawat atau sebesar 5,9% yang memiliki persepsi kurang terhadap pengembangan jenjang karir tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa bahwa rumah sakit telah menyediakan dan mendukung sistem pengembangan karir yang memadai. Hal ini penting karena persepsi positif terhadap jenjang karir dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sebaliknya, meskipun jumlahnya kecil, adanya perawat yang masih merasa kurang puas dapat menjadi perhatian bagi manajemen rumah sakit untuk terus memperbaiki sistem karir, misalnya melalui transparansi, keadilan promosi, atau penyediaan pelatihan dan pendidikan lanjutan yang lebih merata.

### c. Pengembangan Jenjang Karir

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Pengembangan Jenjang Karir Perawat di RS.Arun Tahun 2023

Pengembangan Jenjang Karir	Frekuensi (n)	Frekuensi (%)
Tinggi	45	88,2
Rendah	6	11,8
Total	51	100

Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat di RS. Arun pada tahun 2023 menilai bahwa pengembangan jenjang karir berada pada kategori tinggi. Sebanyak 45 orang atau 88,2% menyatakan bahwa pengembangan jenjang karir di rumah sakit tergolong tinggi. Sementara itu, sebanyak 6 orang atau 11,8% menilai bahwa pengembangan jenjang karir masih rendah.

Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, rumah sakit telah melakukan upaya yang cukup baik dalam mendukung pengembangan karir perawat, baik melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, maupun sistem promosi yang jelas. Pengembangan jenjang karir yang tinggi mencerminkan adanya perhatian manajemen terhadap peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia keperawatan. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil perawat yang menilai pengembangan karirnya rendah, sehingga menjadi catatan bagi pihak rumah sakit untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh guna memastikan bahwa seluruh perawat mendapatkan kesempatan yang setara dalam pengembangan karirnya.

## 2. Analisa Bivariat

**Tabel 4.** Hubungan Antara Persepsi dengan Pengembangan Jenjang Karir Perawat di RS. Arun Tahun 2023

Persepsi	Pengembangan Jenjang Karir				Total	P-Value	
	Tinggi		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	44	76,3	4	7,8	48	84,1	0,033
Kurang	1	7,4	2	8,5	3	15,9	
Total	45	83,7	6	16,3	51	100	

Hasil penelitian pada Tabel 4 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi perawat dan pengembangan jenjang karir di RS. Arun tahun 2023. Dari 51 responden, sebanyak 44 orang (76,3%) yang memiliki persepsi baik juga menilai bahwa pengembangan jenjang karir di rumah sakit berada pada kategori tinggi. Sementara hanya 4 orang (7,8%) dengan persepsi baik menilai pengembangan karir rendah. Sebaliknya, dari 3 orang yang memiliki persepsi kurang, hanya 1 orang (7,4%) yang menilai pengembangan karir tinggi, sedangkan 2 orang (8,5%) lainnya menilai rendah. Uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,033 ( $p < 0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi perawat dengan pengembangan jenjang karir.

Secara teoritis, hubungan antara persepsi dan pengembangan karir dapat dijelaskan melalui teori persepsi organisasi (*organizational perception theory*), yang menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja—termasuk sistem jenjang karir—mempengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku mereka dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019). Ketika sistem karir dipersepsikan baik, perawat cenderung merasa dihargai dan memiliki prospek perkembangan diri, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas.

Selain itu, teori *Expectancy Theory* dari Vroom juga relevan. Teori ini menyebutkan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan mengarah pada kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan yang sesuai (Vroom, 1964). Dalam konteks ini, persepsi positif terhadap pengembangan jenjang karir mencerminkan keyakinan bahwa kerja keras akan membuka peluang promosi dan pengembangan kompetensi.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Misalnya, studi oleh Isnaini & Fitria (2020) menemukan bahwa persepsi perawat terhadap keadilan sistem karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi. Samosir et al. (2021) menyatakan bahwa persepsi yang positif terhadap kebijakan pengembangan karir mendorong keterlibatan perawat dalam program

pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Sementara itu, Yulinda et al. (2022) menyimpulkan bahwa rumah sakit dengan sistem karir yang jelas dan konsisten cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah.

Sebaliknya, persepsi negatif terhadap pengembangan jenjang karir dapat menyebabkan ketidakpuasan, demotivasi, bahkan niat untuk keluar dari organisasi (Turnover Intention). Hal ini sebagaimana diungkapkan dalam penelitian **Wulandari & Amini** (2023) yang menunjukkan bahwa kurangnya kejelasan dan transparansi dalam jenjang karir berkontribusi besar terhadap rendahnya loyalitas perawat di rumah sakit swasta di Indonesia.

Dalam konteks RS. Arun, hasil ini menjadi refleksi bahwa sebagian besar perawat merasakan adanya sistem jenjang karir yang mendukung, yang memperkuat persepsi positif mereka terhadap manajemen. Namun demikian, masih ada sebagian kecil perawat yang memiliki persepsi kurang baik dan menilai pengembangan karir masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya lanjutan dari manajemen rumah sakit, seperti peningkatan komunikasi internal, penyusunan jalur karir yang lebih transparan, serta pemerataan akses terhadap pelatihan dan promosi.

Oleh karena itu, manajemen rumah sakit sebaiknya menjadikan hasil ini sebagai masukan penting dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam bidang keperawatan. Peningkatan persepsi positif terhadap jenjang karir bukan hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada peningkatan mutu pelayanan pasien serta efisiensi organisasi secara keseluruhan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi perawat dan pengembangan jenjang karir di RS. Arun tahun 2023, dengan nilai *p-value* sebesar 0,033 ( $p < 0,05$ ). Sebagian besar perawat yang memiliki persepsi baik terhadap sistem jenjang karir menyatakan bahwa pengembangan jenjang karir berada pada tingkat tinggi. Sebaliknya, perawat yang memiliki persepsi kurang, cenderung menilai bahwa pengembangan karir masih rendah.

Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi yang positif terhadap sistem karir berkorelasi erat dengan implementasi program pengembangan karir yang dirasakan efektif. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dan persepsi organisasi, yang menyatakan bahwa persepsi karyawan mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja mereka. Oleh karena itu, persepsi yang positif terhadap jenjang karir menjadi salah satu indikator

keberhasilan manajemen SDM dalam membangun sistem karir yang transparan, adil, dan berorientasi pada pengembangan profesional. Sehingga manajemen rumah sakit perlu meningkatkan komunikasi terkait kebijakan dan program pengembangan jenjang karir agar seluruh perawat memahami alur, kriteria, dan manfaatnya secara jelas dan terbuka, serta memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh perawat dalam mengikuti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan proses promosi, guna menghindari ketimpangan persepsi dan meningkatkan keadilan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Menlo Park: Addison-Wesley.
- Cleary, M., Horsfall, J., O'Hara-Aarons, M., Jackson, D., & Hunt, G. E. (2013). Mental health nurses' perceptions of good work in an acute setting. *International Journal of Mental Health Nursing*, 22(2), 148-156. <https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2012.00854>.
- Depkes RI. (2020). *Standar kompetensi perawat Indonesia*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Han, K., & Kim, J. (2014). Outcomes of nursing organizational culture in hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, 46(4), 260-268. <https://doi.org/10.1111/jnu.12078>
- Isnaini, N., & Fitria, D. (2020). Persepsi perawat tentang jenjang karir dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 8(1), 22-30. <https://doi.org/10.31289/jkp.v8i1.3456>
- Korman, M., & Eliades, A. B. (2010). Clinical ladder: A vehicle to professional nursing practice. *Nursing Management*, 41(5), 38-44. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000368946.67682.25>
- Meike, N. I., Aswirna, & Rosmaini. (2018). Peran perawat dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan*, 6(1), 12-19.
- Park, S., & Yi, Y. J. (dalam Surya et al., 2020). Clinical ladder system and job satisfaction among nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*.
- Permenkes RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Ratanto, L., Siregar, E., & Suryani. (2013). Hubungan antara jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 1(1), 23-28.
- Reza, D. P. (2015). Hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RSUD. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 10(2), 75-82.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Samosir, A., Handayani, E., & Lestari, M. (2021). Hubungan persepsi terhadap pengembangan karir dengan partisipasi pelatihan berkelanjutan pada perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 13(2), 89-96. <https://doi.org/10.22146/jiki.53432>
- Saragih, S. (2013). Pengaruh sistem jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Medan. *Jurnal Keperawatan Medikal Bedah*, 2(1), 15-20.
- Suroso, A. (2011). *Manajemen keperawatan: Pengembangan karir dan organisasi profesi*. Jakarta: EGC.
- Surya, R., Nurhidayah, & Rahmawati, D. (2020). *Sistem jenjang karir perawat: Implementasi dan tantangannya di Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.

- Swansburg, R. C. (2000). *Introduction to management and leadership for nurse managers* (2nd ed.). Boston: Jones & Bartlett Publishers.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wulandari, P., & Amini, R. (2023). Pengaruh persepsi terhadap pengembangan karir terhadap loyalitas kerja perawat. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 15(2), 102–110. <https://doi.org/10.32583/jmpk.v15i2.931>
- Yulinda, H., Rahmah, N., & Kurniawan, B. (2022). Sistem jenjang karir dan turnover intention perawat: Studi pada rumah sakit tipe C di Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 33–42. <https://doi.org/10.54352/jaki.v10i1.678>