



## Hubungan Penerapan Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit

Ikawati Setyaningrum<sup>\*1, 3</sup>, Agus Budianto<sup>2</sup>, Syahril Ikhalludin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bhamada Slawi, Indonesia

<sup>1</sup>[setyaningika@gmail.com](mailto:setyaningika@gmail.com), <sup>2</sup>[agusbudi71.AB@gmail.com](mailto:agusbudi71.AB@gmail.com), <sup>3</sup>[syahrilikhalludin61@gmail.com](mailto:syahrilikhalludin61@gmail.com)

Alamat: Jl. Cut Nyak Dhien No. 16 Kalisapu SLawi, Kabupaten tegal

Korespondensi penulis: [setyaningika@gmail.com](mailto:setyaningika@gmail.com)\*

**Abstract :** High nurse work motivation has a positive impact on improving the quality of care services provided to patients, increasing the welfare of the nurses themselves and achieving organizational goals. The application of nurse career paths is considered to be able to influence the work motivation of nurses and as a form of guarantee for nurses in developing their careers in the agencies where they work. However, in the implementation at the Brebes Hospital, three people said they had not benefited from the application of career paths and two people said they did not know about the application of career paths. The general objective of this study was to determine the relationship between the application of career paths and the work motivation of nurses at Brebes General Hospital. The design of this research is descriptive correlation with cross sectional approach. The tool used for data collection was in the form of a valid and reliable questionnaire. The research sample for nurses at Brebes General Hospital was 75 respondents, taken using accidental sampling technique. Based on the results of the correlation analysis using Spearman's rho, it was obtained a p value of 0.001 < 0.05. These results indicate that there is a significant relationship between the application of career paths and the work motivation of nurses at Brebes General Hospital. There is a relationship between the application of career paths and the work motivation of nurses at Brebes Hospital. This research is expected to be a valuable insight for nurses and hospital management in designing policies that support the implementation of better career paths, so as to increase the work motivation of nurses to provide quality services to patients.

**Keywords:** Nurse's Career Path; Nurse' Work Motivation, Brebes Regional Public Hospital, service quality, descriptive correlation research

**Abstrak :** Motivasi kerja perawat yang tinggi berdampak positif untuk meningkatkan kualitas pelayanan perawatan yang diberikan pada pasien, meningkatkan kesejahteraan perawat itu sendiri dan mencapai tujuan organisasi. Penerapan jenjang karir perawat dinilai dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat dan sebagai bentuk jaminan bagi perawat dalam mengembangkan karir mereka di instansi tempat mereka bekerja. Tetapi dalam pelaksanaan di RSUD Brebes tiga orang mengatakan belum mendapat manfaat dari penerapan jenjang karir dan dua orang mengatakan tidak tahu tentang penerapan jenjang karir. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes. Rancangan pada penelitian ini yaitu deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data berupa lembar kuesioner yang teruji valid dan reliabel. Sampel penelitian perawat RSUD Brebes sebanyak 75 responden diambil dengan teknik accidental sampling. Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan spearman rho didapatkan p value 0,001<0,05. Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes. Terdapat hubungan antara penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah wawasan yang berharga bagi perawat, dan manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang mendukung penerapan jenjang karir yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja perawat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas pada pasien.

**Kata Kunci:** Jenjang Karir Perawat; Motivasi Kerja Perawat, RSUD Brebes, kualitas pelayanan, penelitian deskriptif korelasi

## **1. LATAR BELAKANG**

Perawat di rumah sakit memiliki peran penting dalam memberikan perawatan yang bermutu karena visi rumah sakit adalah berhasil memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat (Nurlina, Sekarawan dan Somantri, 2018). Keberhasilan pemberian layanan keperawatan yang mempekerjakan 1/3 dari seluruh tenaga kesehatan Indonesia baik di rumah sakit maupun layanan primer harus didukung untuk meningkatkan profesionalisme keperawatan (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Untuk mendukung peningkatan profesionalisme perawat Indonesia pemerintah melakukan program jenjang karir perawat di setiap rumah sakit negeri maupun swasta yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan/PMK No. 40 tahun 2017 tentang Perawatan Profesional untuk Perawat Klinis (JKP2K).

Jenjang karir atau suatu sistem perencanaan dan penerapan rencana karir, bertujuan meningkatkan profesionalisme perawat sesuai bidang yang dimilikinya dengan peningkatan kompetensi yang didapat dari pendidikan bertingkat, pelatihan dan pengalaman praktek klinis yang dilegalkan (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Jenjang karir bagi perawat memiliki peluang untuk mengembangkan karir keperawatan yang mengarah pada kemampuan untuk bekerja dengan baik melalui perencanaan yang baik, evaluasi dan pemantauan secara berkala, pelatihan, sertifikasi, penghargaan dan pengembangan profesi berkelanjutan (Hariyati et al., 2017). Sistem jenjang karir diharapkan dapat memotivasi perawat untuk bekerja sesuai dengan keahliannya dan karir yang dipilih sehingga akan meningkatkan keberhasilan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas perawatan pasien, ketika motivasi kerja perawat tinggi akan memberikan perawatan yang berkualitas pada pasien dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketika motivasi perawat rendah, perawat menampilkan perilaku yang mengurangi produktivitas dan kinerja pelayanan, seperti absensi dan pemogokan (Al-hasan & Arriff, 2019). Frederick Herzberg dalam (Borkowski, 2015) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu, faktor intrinsik yaitu prestasi, pengakuan, kinerja, tanggung jawab dan kemajuan / pengembangan individu sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari kebijakan perusahaan, kebijakan administratif, supervisi, gaji dan hubungan intrapersonal.

Tetapi dalam pelaksanaannya banyak perawat yang mengatakan kalau penerapan jenjang karir belum memberikan dampak atau manfaat pada mereka seperti yang dikatakan Reza, (2015) dalam penelitiannya di RSUD Tugurejo Semarang menyatakan beberapa perawat belum mendapat manfaat dari pelaksanaan jenjang karir perawat seperti pemberian insentif atau

promosi jabatan dan beberapa mengatakan jenjang karir hanya sebuah keperluan akreditasi. Noprianty, Kusumah, dan Laelasari., (2019) menyatakan di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung bahwa pelaksanaan jenjang karir belum sesuai terutama dalam pelaksanaan wewenang sesuai jenjang karir, ia mengatakan jika perawat klinis I (PK I) terkadang masih mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh perawat klinis II (PK II) dan III (PK III).

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan di ruang rawat inap Teratai RSUD Brebes pada bulan juni 2023 tiga orang mengatakan belum ada manfaat atau hasil dari penerapan jenjang karir, karena tidak ada perbedaan remunerasi dan wewenang dalam mengerjakan tugas, menurut mereka penerapan sistem jenjang karir ini tidak berpengaruh pada pekerjaan atau karir mereka. Selain itu terdapat dua orang perawat mengatakan kalau tidak tahu adanya sistem jenjang karir di RSUD Brebes dan tidak memahami yang di maksud penerapan sistem jenjang karir tersebut. Berdasarkan uraian tersebut peneliti berniat untuk mengetahui apakah ada “Hubungan Penerapan Jenjang Karir dan Motivasi Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Brebes”.

## 2. TINJAUAN TEORITIS

Motivasi merupakan proses psikologis dimana kebutuhan dan keinginan yang berperan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan tidak terpuaskan (Borkowski, 2013). Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu yang membuat individu tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar (Putri & Rosa, 2015). Motivasi adalah proses yang berperan menentukan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan kunci untuk memunculkan dan meningkatkan kepuasan perawat dan prestasi kerjanya (Alhakami, 2018). Motivasi kerja perawat adalah dorongan yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan perawat dalam mencapai suatu tujuan untuk dirinya sendiri dan organisasi atau tempat dia bekerja.

Teori dua faktor atau yang biasa dikenal sebagai teori motivator – higine merupakan teori yang dikembangkan oleh Frederick Hezberg dan dirancang untuk mengidentifikasi dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi suatu individu yaitu faktor higine dan faktor motivator. Merupakan faktor pendorong – faktor yang mencakup kondisi internal seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kinerja dan kemajuan/pengembangan individu . Faktor higine merupakan faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja atau faktor yang datang dari eksternal (tempat kerja) seperti, kebijakan perusahaan, kebijakan administrasi, supervisi, gaji, hubungan interpersonal dan kondisi lingkungan kerja (Borkowski, 2013)

Jenjang karir atau suatu sistem perencanaan dan penerapan rencana karir, bertujuan meningkatkan profesionalisme perawat sesuai bidang yang dimilikinya dengan peningkatan kompetensi yang didapat dari pendidikan bertingkat, pelatihan dan pengalaman praktek klinis yang dilegalkan. Dengan kata lain jenjang karir salah satu jaminan karir profesi perawat di sarana kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Jenjang karir dinilai dapat meningkatkan motivasi perawat dan bekerja secara kompeten. Dengan adanya jenjang karir membuat perawat meningkatkan kompetensinya. Hal – hal seperti ini merupakan dampak yang positif karena akan meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. (Amiruddin, Haryati, Handiyani, 2020)

### **3. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasi dan pendekatan *cross sectional*. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner, yang terdiri dari kuesioner penerapan jenjang karir dan motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini adalah perawat klinis RSUD Brebes berjumlah 299 orang, sampel yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 75 perawat klinis yang bekerja di Ruang Rawat Inap dan Poliklinik RSUD Brebes. Pengambilan data dilaksanakan di RSUD Brebes pada bulan Juli 2023.

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa univariat dan analisa bivariat. Analisa univariat digunakan untuk menjelaskan tujuan khusus yaitu untuk mengidentifikasi karakteristik responden di RSUD Brebes (level karir, golongan, jenis kelamin, umur dan pendidikan) mengidentifikasi penerapan jenjang karir perawat di RSUD Brebes, mengidentifikasi motivasi kerja perawat di RSUD Brebes dan menganalisa hubungan penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes. Analisa bivariat digunakan untuk menganalisis adanya hubungan antara variabel independent yaitu penerapan jenjang karir dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja perawat.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis menggunakan uji Spearman Rho, karena pada penelitian ini menguji antara dua variabel dengan skala data ordinal untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan. Tingkat kepercayaan (Confident interval 95%) digunakan untuk menginterpretasikan hasil uji spearman rho dengan signifikai yang diinginkan yaitu  $\alpha = 0,05$  yang berarti jika  $p \leq 0,05$  maka, H1 diterima yaitu terdapat hubungan penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil data karakteristik perawat berdasar level karir, status/golongan, jenis kelamin, usia, dan pendidikan perawat di RSUD Brebes Tahun 2023 disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase sebagai berikut:

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi karakteristik perawat di RSUD Brebes Tahun 2023

| <b>Karakteristik</b>             | <b>Frekuensi (n)</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| <b>Level Karir</b>               |                      |                       |
| PK I                             | 32                   | 42,7 %                |
| PK II                            | 43                   | 57,3 %                |
| <b>Total</b>                     | <b>75</b>            | <b>100 %</b>          |
| <b>Golongan / Status Perawat</b> |                      |                       |
| PNS                              | 35                   | 46.7 %                |
| Non PNS                          | 40                   | 53.3 %                |
| <b>Total</b>                     | <b>75</b>            | <b>100 %</b>          |
| <b>Jenis Kelamin</b>             |                      |                       |
| Laki – Laki                      | 35                   | 46.7 %                |
| Perempuan                        | 40                   | 53.3 %                |
| <b>Total</b>                     | <b>75</b>            | <b>100 %</b>          |
| <b>UMUR</b>                      |                      |                       |
| Dewasa Awal (21-40)              | 49                   | 65.3 %                |
| Dewasa Madya (41-60)             | 26                   | 34.7 %                |
| <b>Total</b>                     | <b>75</b>            | <b>100 %</b>          |
| <b>Pendidikan</b>                |                      |                       |
| D3 Keperawatan                   | 41                   | 54.7 %                |
| S1 Keperawatan                   | 2                    | 2.7 %                 |
| Ners                             | 32                   | 42.6 %                |
| <b>Total</b>                     | <b>75</b>            | <b>100 %</b>          |

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat hasil penelitian karakteristik perawat klinis di RSUD Brebes menunjukkan berdasar level karir perawat klinis mayoritas perawat berstatus perawat klinis II (PKII) sebanyak 43 (57,3%) perawat, berdasarkan golongan mayoritas perawat berstatus non PNS sebanyak 40 (53,3%) perawat, berdasarkan golongan mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 (53,3%) perawat, berdasarkan umur mayoritas perawat berumur dewasa awal sebanyak 49 (65,3%) perawat, dan berdasar riwayat pendidikan kebanyakan perawat adalah lulusan D3 Keperawatan sebanyak 41 (54,7%) perawat.

Hasil data penerapan jenjang karir perawat klinis RSUD Brebes tahun 2023 disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase sebagai berikut:

**Tabel 2.** Distribusi frekuensi penerapan jenjang karir perawat klinis di RSUD Brebes Tahun 2023

| <b>Penerapan Jenjang Karir</b> | <b>Frekuensi (n)</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|--------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Kurang                         | 1                    | 1.3%                  |
| Cukup                          | 5                    | 6.7%                  |
| Baik                           | 69                   | 92%                   |
| <b>Total</b>                   | <b>75</b>            | <b>100</b>            |

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat hasil penelitian diketahui perawat klinis di RSUD Brebes menganggap penerapan jenjang karir perawat diterapkan dengan baik yaitu sebanyak 69 perawat (92%).

Hasil data motivasi kerja perawat klinis RSUD Brebes tahun 2023 disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase sebagai berikut:

**Tabel 3.** Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat klinis di RSUD Brebes Tahun 2023

| Motivasi Kerja | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|----------------|---------------|----------------|
| Rendah         | 0             | 0              |
| Sedang         | 4             | 5,3%           |
| Tinggi         | 71            | 94,7%          |
| <b>Total</b>   | <b>75</b>     | <b>100</b>     |

Dari Tabel 3 diatas dapat dilihat hasil penelitian bahwa mayoritas perawat di RSUD Brebes memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 71 perawat (94,7%).

Hasil analisa data dengan menggunakan uji sphearman rho untuk mengetahui hubungan penerapan jenjang karir dan motivasi kerja perawat RSUD Brebes tahun 2023 disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase sebagai berikut:

**Tabel 4.** frekuensi hubungan penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes

| Penerapan karir | jenjang | Motivasi Kerja |      |        |       | Total | <i>P-Value</i> |       |
|-----------------|---------|----------------|------|--------|-------|-------|----------------|-------|
|                 |         | Sedang         |      | Tinggi |       |       |                |       |
|                 |         | n              | %    | n      | %     |       |                |       |
| Kurang          |         | 0              | 0    | 1      | 1,3%  | 1     | 1,3%           | 0.001 |
| Cukup           |         | 0              | 0    | 5      | 6,7%  | 5     | 6,7%           |       |
| Baik            |         | 4              | 5,3% | 65     | 86,7% | 69    | 92%            |       |
| <b>Total</b>    |         | 4              | 5,3% | 71     | 94,7% | 75    | 100%           |       |

Berdasar tabel 4 diatas dapat dilihat hasil pengelompokan motivasi kerja perawat klinis di RSUD Brebes ditinjau dari penerapan jenjang karir menunjukkan mayoritas perawat klinis dengan penerapan jenjang karir baik memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 65 perawat (86,7%). Hasil dari uji sphearman rho diatas didapatkan hasil nilai *p value*= 0,001 yang berarti  $p < 0,05$ , dengan kata lain bisa diartikan ada hubungan yang sihnifikan antara penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes.

## Pembahasan

### 1. Penerapan Jenjang Karir

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 75 perawat klinis RSUD Brebes dan ditinjau dari lima indikator/aspek penerapan jenjang karir yaitu pertama aspek mekanisme,

aspek pengorganisasian, aspek pengembangan profesional berkelanjutan, aspek penilaian kinerja/supervisi, dan aspek sistem informasi jenjang karir memperoleh hasil bahwa penerapan jenjang karir di RSUD Brebes tahun 2023 tergolong baik sebanyak 69 perawat (92%). Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas, (2021) pada perawat di Rumah Sakit Paru jember, bahwa penerapan jenjang karir perawat sebagian besar telah optimal yaitu sebanyak 56 perawat (62,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Surya, (2020) menyatakan persepsi perawat mengenai sistem jenjang karir yang berjalan di Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember memiliki persepsi baik sebanyak 62 orang (54,9%).

Meskipun demikian, masih terdapat perawat RSUD Brebes yang memiliki persepsi penerapan jenjang karir cukup sebanyak 5 perawat (6,7%) dan kurang 1 perawat (1,3%). Perbedaan anggapan atau persepsi perawat kemungkinan disebabkan oleh kurang terpaparnya informasi mengenai jenjang karir. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa data didapatkan bahwa sebanyak 14 perawat klinis menyatakan jika sistem informasi jenjang karir kurang dan 9 perawat klinis menyatakan jika sistem informasi jenjang karir cukup. (Natasia et al., 2015) menyatakan persepsi merupakan suatu penafsiran terhadap situasi, persepsi merupakan proses kognitif seseorang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat perasaan, penglihatan, pendengaran, pengahayan dan penciuman.

Berdasar hasil penelitian diatas peneliti berasumsi bahwa penerapan jenjang karir di RSUD brebes dianggap telah berjalan dengan baik, tetapi dalam pelaksanaannya masih berjalan kurang optimal terutama pada sistem informasi penerapan jenjang karir.

## **2. Motivasi Kerja Perawat**

Hasil penelitian yang dilakukan pada 75 perawat klinis di RSUD Brebes mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tinggi sebanyak 71 perawat klinis (94,7%) dan motivasi kerja sedang sebanyak 4 perawat klinis (5,3%). Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas perawat di RSUD Brebes yang ditinjau dari aspek kebijakan perusahaan/administrasi dan aspek efek motivasi kerja baik/buruk memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 71 perawat klinis (94,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sujarwati, (2018) yang menyatakan bahwa dari 70 perawat di Rumah Sakit X Jakarta sebanyak 54,3% perawat memiliki motivasi kerja tinggi, kemudian penelitian sebelumnya yaitu Reza, (2015) yang menyatakan bahwa dari 68 perawat di Rumah Sakit Tugurejo Semarang sebanyak 63,2% perawat memiliki motivasi kerja yang baik.

Perawat dengan motivasi kerja tinggi dilihat dari aspek kebijakan perusahaan/administrasi seperti Rumah Sakit memberikan kesempatan yang sama bagi perawat

untuk mendapatkan promosi karir, pembagian shift kerja yang adil dan lain sebagainya. Kebijakan perusahaan haruslah adil dan konsisten, karena terjadinya perubahan atau ketidaksuaian akan mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya (Merdekawati, H, Usman, dan Majid, 2019). Cahyani, dkk (2016) juga mengatakan administrasi yang kurang baik dapat mempengaruhi perasaan dan semangat kerja perawat.

Sedangkan 4 perawat yang memiliki motivasi kerja sedang mungkin dipengaruhi oleh usia karena dilihat dari lampiran pengolahan data perawat yang memiliki motivasi sedang adalah perawat dengan umur 39 – 54 yaitu perawat dengan kategori usia dewasa madya. Bertambahnya usia dapat menimbulkan kebosanan, berkurangnya produktivitas tenaga kerja dan penolakan terhadap teknologi baru, selain itu pengetahuan dan ketrampilan juga akan menurun seiring bertambahnya usia (Sumarni, 2016).

Dari hasil penelitian yang didapatkan, peneliti berpendapat jika di RSUD Brebes pada tahun 2023 di lihat dari aspek kebijakan perusahaan/administrasi dan efek motivasi kerja tinggi/rendah mayoritas perawat klinis di RSUD Brebes memiliki motivasi kerja tinggi dan sedang. Masih terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi motivasi kerja perawat misalnya usia.

### **3. Hubungan Penerapan Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 75 perawat klinis di RSUD Brebes pada tahun 2023 menunjukkan 1 perawat klinis (1,3%) dengan penerapan jenjang karir kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kemudian 5 perawat klinis (6,7%) dengan penerapan jenjang karir cukup memiliki motivasi kerja tinggi, sedangkan dari 69 perawat klinis (92%) dengan penerapan jenjang karir baik 4 perawat klinis (5,3%) memiliki motivasi kerja sedang dan 65 perawat klinis (86,7%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji spearman rho didapatkan nilai  $p\ value=0,001 < 0,5$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,381 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan jenjang karir dan motivasi kerja perawat di RSUD brebes. Hasil penelitian ini menjelaskan semakin baik penerapan jenjang karir maka dapat meningkatkan motivasi kerja perawat.

Penerapan jenjang karir professional merupakan suatu sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai dengan bidang keahlian melalui peningkatan kompetensi (Kementerian Kesehatan RI, 2017). penelitian yang dilakukan oleh Azwar dan Fasirah, (2019) analisis beberapa jurnal yang termasuk dalam sampel menunjukkan bahwa sistem jenjang karir perawat berdampak positif bagi perawat. Penerapan atau pelaksanaan



jenjang karir merupakan bentuk penghargaan untuk profesi perawat dalam meningkatkan kompetensinya, sehingga perawat mampu melaksanakan asuhan keperawatan yang berkualitas. Ketika perawat berhasil melakukan asuhan keperawatan sesuai bidang keahliannya maka akan menimbulkan kepuasan pada diri perawat dan motivasi perawat pada pekerjaannya (Tyas, 2021). Suroso dalam Kusumah, Noprianty dan Laelasari (2019) menyatakan ada 5 dampak positif berdasarkan riset yang ditimbulkan apabila sistem jenjang karir perawat dapat terlaksana dengan baik, yaitu pengembangan karir, pengakuan, penghargaan, pekerjaan yang menantang, dan promosi, sedangkan dampak apabila tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di rumah sakit akan timbul pada tingkat kepuasan perawat di rumah sakit dan pada akhirnya akan memengaruhi motivasi kerja perawat.

Pada penelitian ini semakin baik penerapan jenjang karir yang dirasakan perawat maka akan semakin tinggi motivasi kerja perawat, hal tersebut terjadi karena dengan adanya penerapan jenjang karir ini perawat mendapatkan kesempatan promosi karir yang sama, perawat akan bekerja sesuai bidang keahliannya dan adanya kesempatan bagi perawat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan individu. Sedangkan untuk perawat yang menganggap penerapan jenjang karir baik tetapi motivasi kerjanya sedang mungkin dipengaruhi oleh usia, karena dari hasil analisa data perawat yang memiliki motivasi kerja sedang rata-rata di usia 39 – 54 yaitu perawat dengan kategori usia dewasa madya. Bertambahnya usia dapat menimbulkan kebosanan, berkurangnya produktivitas tenaga kerja dan penolakan terhadap teknologi baru, selain itu pengetahuan dan ketrampilan juga akan menurun seiring bertambahnya usia (Sumarni, 2016).

Pada penelitian ini juga terdapat perawat yang menganggap penerapan jenjang karir cukup dan kurang tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi, motivasi kerja perawat tetap tinggi mungkin disebabkan adanya kesadaran dan kebanggaan dalam diri perawat bahwa pekerjaan yang sekarang merupakan pekerjaan yang mulia serta pekerjaan yang sangat bermanfaat bagi orang lain (Gustia, 2015).

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian Reza, (2015) tentang hubungan antara persepsi jenjang karir dengan motivasi kerja perawat dengan nilai  $p\text{ value}=0,001$ . Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustia, (2015) tentang hubungan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi Tahun 2015 dengan  $p\text{ value}=0,010$ . Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat.

Peneliti berpendapat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan jenjang karir dan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes.

Semakin baik penerapan jenjang karir akan semakin meningkatkan motivasi kerja perawat, karena dengan adanya penerapan jenjang karir ini dapat menimbulkan kepuasan pada diri perawat dan memenuhi kebutuhan faktor ekstrinsik seseorang yaitu faktor kebijakan perusahaan dan administratif seperti terjaminya promosi karir perawat, dan adanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan individu yang dilaksanakan pihak Rumah Sakit, sehingga pada akhirnya penerapan jenjang karir juga dapat memberikan faktor motivator atau faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang. Tetapi bukan berarti dengan penerapan jenjang karir pasti akan memberikan motivasi kerja perawat yang tinggi, karena mungkin ada faktor lain yang dapat mempengaruhi faktor motivasi kerja seseorang seperti usia. Selain itu dalam penelitian ini juga terdapat perawat yang menganggap penerapan jenjang karir kurang tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi yang disebabkan karena adanya kesadaran dan kebanggaan pribadi.

## **5. KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu, karakteristik perawat klinis di RSUD brebes berdasarkan hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat berdasar level penerapan jenjang karir adalah perawat klinis II (PKII), mayoritas status kepegawaian perawat klinis yaitu non PNS, mayoritas perawat klinis berjenis kelamin perempuan, mayoritas perawat klinis dalam rentang usia dewasa awal (21 – 40 tahun) dan mayoritas latar pendidikan perawat klinis merupakan DIII Keperawatan. Sebagian besar perawat klinis RSUD Brebes menganggap jika penerapan jenjang karir perawat di RSUD Brebes baik. Mayoritas perawat RSUD brebes memiliki motivasi kerja yang tinggi. Terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan jenjang karir dan motivasi kerja perawat di RSUD Brebes.

Berdasarkan kesimpulan yang terangkum diatas peneliti memiliki beberapa saran. Pertama, manajemen keperawatan diharapkan bisa mensosialisasikan penerapan jenjang karir secara merata dan memperbaiki sistem penerapan jenjang karir yang belum berjalan dengan baik yaitu sistem informasi jenjang karir. Kedua, hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi ilmiah untuk manajemen atau bidang keperawatan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya keperawatan dalam jenjang karir perawat secara professional. Ketiga, peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian menggunakan metode berbeda yaitu kualitatif ataupun metode kombinasi (mixed-method).

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-hasan, S. M. I., & Arriff, T. M. (2019). The Effects of Motivation on Job Performance of Nurses in Jordanian Nursing Hospitals. *International Journal of Engineering Research And Management (IJERM)*, 06(05), 47–54. [www.ijerm.com](http://www.ijerm.com)
- Azwar, A., & Fasirah, E. (2019). Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia*, 7(2), 45–48.
- Borkowski, N. (2015). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Perilaku Organisasi (Organizational Behavior In Health Care)* (D. Yulianti, P. Eko Karyuni, A. O. Tampubolon, & P. Widayastuti, Eds.; 2nd ed.). Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Gustia, L. (2015). *Hubungan Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi Tahun 2015* [STIKes Perintis Padang]. <http://repo.upertis.ac.id/471/>
- Hariyati, R. T. S., Igarashi, K., Fujinami, Y., Susilaningsih, F. S., & Prayetni, P. (2017). Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. *International Journal of Caring*, 10(3), 1490-1497. [www.internationaljournalofcaringsciences.org](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org)
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*.
- Kusumah, N. A. R., Noprianty, R., & Laelasari, L. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(2), 90. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.44840>
- Merdekawati, H., Usman, & Majid, M. (2019). Studi Tentang Motivasi Kerja Tenaga Non PNS Di Puskesmas Perawatan Cempae Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 2(3), 2614–3151. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
- Natasia, N., Loekqijana, A., & Kurniawati, janik. (2015). Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pelaksanaan SOP Asuhan Keperawatan di ICU-ICCU RSUD Gambiran Kota Kediri. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 21–25.
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika*, 4(1), 9–15.
- Reza, R. S. (2015). *Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang* [Universitas Diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id/47263/>
- Sujarwati, E. (2018). *Hubungan Penerapan Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rs X Di Jakarta*. STIKes Sint Carolus.
- Sumarni, T. (2016). Hubungan Faktor Individu Dan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhamada*, 7(2).
- Tyas, D. I. (2021). *Hubungan Penerapan Jenjang Karir Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Di Rs Paru Jember* [Universitas Muhammadiyah Jember]. <http://repository.unmuhjember.ac.id/8566/>