

ISSN 2356-265X

# JURNAL KEPERAWATAN

Volume 13. No. 2. Desember 2021

**Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap di Lantai IV RS JIH Yogyakarta**  
*Erma Rahmawati, Widuri, Jennifa*

**Pengalaman Orangtua Dalam Memberikan Pendidikan Kesehatan Reproduksi Pada Remaja Dengan Disabilitas Netra di Yogyakarta**  
*Dewi Kusumaningtyas, Budi Wahyuni, Elsi Dwi Hapsari, Venny Diana*

**Pengaruh Edukasi Keluarga Tentang Manajemen Hipertensi Terhadap Self Management Hipertensi di Desa Ringinharjo, Bantul, Yogyakarta**  
*Rahmita Nuril Amalia, Tri Arini, Rr. Viantika Kusumasari, Christiana Endang Daruwati*

**Literature Review: Pengaruh Penggunaan Gadget Berlebih Terhadap Kesehatan Mental Anak**  
*Anwar Priadi, Tenang Aristina, Nunung Rachmawati, Yayang Harigustian*

**Evaluasi Pembelajaran Daring Ditinjau Dari Kepuasan Belajar Mahasiswa Prodi DIII Keperawatan Akper YKY Yogyakarta**  
*Dwi Wulan Minarsih*

**Literature Review: Dukungan Keluarga Terhadap Tingkat Depresi Pada Remaja**  
*Eddy Murtoyo, Kirnantoro*

**Hubungan Mekanisme Koping Terhadap Perilaku Pencegahan Seks Bebas Pada Remaja di Daerah Istimewa Yogyakarta**  
*Dwi Juwartini, Tri Yuni Rahmanto*

Jurnal  
Keperawatan

Volume 13

Nomer 02

Desember 2021

ISSN : 2356-265X

Diterbitkan oleh Pusat PPM  
Akademi Keperawatan "YKY" Yogyakarta

# JURNAL KEPERAWATAN

Volume 13, No. 2, Desember 2021

## Daftar Isi

<b>Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap di Lantai IV RS JIH Yogyakarta</b>	<b>49</b>
<i>Erma Rahmawati, Widuri, Jennifa</i>	
<b>Pengalaman Orangtua Dalam Memberikan Pendidikan Kesehatan Reproduksi Pada Remaja Dengan Disabilitas Netra di Yogyakarta</b>	<b>57</b>
<i>Dewi Kusumaningtyas, Budi Wahyuni, Elsi Dwi Hapsari, Venny Diana</i>	
<b>Pengaruh Edukasi Keluarga Tentang Manajemen Hipertensi Terhadap <i>Self Managemen</i> Hipertensi di Desa Ringinharjo, Bantul, Yogyakarta</b>	<b>66</b>
<i>Rahmita Nuril Amalia, Tri Arini, Rr. Viantika Kusumasari, Christiana Endang Daruwati</i>	
<b><i>Literature Review</i> : Pengaruh Penggunaan Gadget Berlebih Terhadap Kesehatan Mental Anak</b>	<b>75</b>
<i>Anwar Priadi, Tenang Aristina, Nunung Rachmawati, Yayang Harigustian</i>	
<b>Evaluasi Pembelajaran Daring Ditinjau Dari Kepuasan Belajar Mahasiswa Prodi DIII Keperawatan Akper YKY Yogyakarta</b>	<b>83</b>
<i>Dwi Wulan Minarsih</i>	
<b><i>Literature Review</i>: Dukungan Keluarga Terhadap Tingkat Depresi Pada Remaja</b>	<b>90</b>
<i>Eddy Murtoyo, Kirnantoro</i>	
<b>Hubungan Mekanisme Koping Terhadap Perilaku Pencegahan Seks Bebas Pada Remaja di Daerah Istimewa Yogyakarta</b>	<b>95</b>
<i>Dwi Juwartini, Tri Yuni Rahmanto</i>	

**SUSUNAN PENGELOLA  
JURNAL KEPERAWATAN  
AKPER “YKY” YOGYAKARTA**

**Penasihat:**

Direktur Akper YKY Yogyakarta

**Penanggung jawab:**

Kepala Pusat Penelitian & Pengabdian Masyarakat

**Pimpinan Redaksi:**

Dewi Kusumaningtyas, S.Kep, Ns., M.Kep

**Administrasi & IT:**

Rahmadika Saputra, S.Kom

**Bendahara:**

Sri Sutanti Lestari

**Editor :**

Tri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep

(Akper “YKY” Yogyakarta)

Dewi Murdiyanti PP, M.Kep., Ns., Sp. KMB (Akper

“YKY” Yogyakarta)

Dwi Wulan M, S.Kep., Ns., M.Kep

(Akper “YKY” Yogyakarta)

Rahmita Nuril A, S.Kep., Ns., M.Kep

(Akper “YKY” Yogyakarta)

Yayang Harigustian, S.Kep., Ns., M.Kep (Akper

“YKY” Yogyakarta)

Venny Diana, S.Kep., Ns., M.Kep

(Akper “YKY” Yogyakarta)

Tenang Aristina, S.Kep., Ns., M.Kep

(Akper “YKY” Yogyakarta)

Dr. Sri Handayani, S.Pd., M.Kes

(STIKes YO Yogyakarta)

Widuri, S.Kep, Ns., M.Med., Ed

(STIKes Guna Bangsa Yogyakarta)

**Alamat Redaksi**

Jl. Patangpuluhan Sonosewu Ngestiharjo

Kasihan Bantul Yogyakarta

Telp (0274) 450691 Fax (0274) 450691

Email: akper\_yky@yahoo.com

Website :

[www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky](http://www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky)

**Jurnal Keperawatan** mempublikasikan artikel hasil karya ilmiah dalam bidang keperawatan yang meliputi sub bidang keperawatan dasar, keperawatan dewasa, keperawatan anak, keperawatan maternitas, keperawatan gerontik, keperawatan jiwa, keperawatan komunitas, manajemen keperawatan dan pendidikan keperawatan. Jenis artikel yang diterima redaksi adalah hasil penelitian dan ulasan tentang iptek keperawatan (tinjauan kepustakaan dan lembar metodologi).

**Naskah atau manuskrip** yang dikirim ke Jurnal Keperawatan adalah karya asli dan belum pernah dipublikasi sebelumnya. Naskah yang telah diterbitkan menjadi hak milik redaksi dan naskah tidak boleh diterbitkan lagi dalam bentuk apapun tanpa persetujuan dari redaksi. Naskah yang pernah diterbitkan sebelumnya tidak akan dipertimbangkan oleh redaksi.

**Naskah** harus ditulis dalam bahasa Indonesia, dengan judul dan abstrak dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris dengan format seperti yang tertuang dalam panduan ini. Penulis harus mengikuti panduan di bawah ini untuk mempersiapkan naskah yang akan dikirim ke redaksi. Semua naskah yang masuk akan disunting oleh dua mitra bestari.

**Format Manuskrips:**

1. Manuskrip ditulis tidak melebihi 2500-3000 kata, jenis huruf Times New Roman dalam ukuran 11 pt dengan 1,25 spasi, ukuran kertas A4, batas tulisan pada margin kiri 4 cm, kanan 3 cm, atas 3 cm, bawah 3 cm
2. Nomor halaman ditulis pada pojok kanan bawah
3. Panjang artikel minimal 8 halaman dan maksimal 15 halaman
4. Setiap halaman diberi nomor secara berurutan dimulai dari halaman judul sampai halaman terakhir.
5. Naskah diketik dan disimpan dalam format RTF (RichText Format) atau Doc

## PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL BAGI PENULIS JURNAL KEPERAWATAN

- **Judul.**
  - ✓ Berisi judul artikel dan tidak menggunakan singkatan,
  - ✓ Judul tidak boleh lebih dari 14 kata
  - ✓ Judul ditulis dengan huruf besar pada awal kalimat
  - ✓ Nama latin dan istilah yang bukan bahasa Indonesia ditulis dengan huruf miring.
- **Data Penulis.**
  - ✓ Nama lengkap penulis (tanpa singkatan dan tanpa gelar), lembaga dan alamat lembaga penulis (termasuk kode pos).
  - ✓ Untuk korespondensi penulis lengkapi dengan nomor telepon dan alamat e-mail.
- **Abstrak.**
  - ✓ Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia
  - ✓ Jumlah kata tidak melebihi 200 kata, tidak ada rujukan
  - ✓ Dengan kalimat pendahuluan yang jelas terdiri atas dua atau tiga kalimat yang menjelaskan latar belakang penelitian.
  - ✓ Selanjutnya diikuti dengan uraian mengenai masalah atau tujuan riset dan metode.
  - ✓ Hasil yang ditulis adalah hasil penelitian yang diperoleh untuk menjawab masalah penelitian secara langsung.
  - ✓ Tuliskan satu atau dua kalimat untuk mendiskusikan hasil dan kesimpulan.
  - ✓ Penyunting mempunyai hak untuk menyunting abstrak dengan alasan untuk kejelasan naskah.
- **Kata Kunci.**
  - ✓ Kata kunci berisi maksimal 5 kata yang penting atau mewakili isi artikel.
  - ✓ Dapat digunakan sebagai kata penelusuran (searching words)
- **Pendahuluan.**
  - ✓ Tulislah latar belakang penelitian dan jelaskan penelitian terkait yang pernah dilakukan.
  - ✓ Nyatakan satu kalimat pertanyaan (masalah penelitian) yang perlu untuk menjawab seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan penulis.
- **Metode.**
  - ✓ Pada bagian ini penulis perlu menjelaskan secara rinci agar penyunting dapat menjawab beberapa pertanyaan berikut : (i) apakah penelitian ini eksperimental atau eksplorasi, (ii) apakah metode diuraikan dengan cukup rinci sehingga penelitian dapat direplikasi, (iii) jika penelitian anda menggunakan metode penelitian sebelumnya, uraikanlah metode tersebut secara ringkas. Jika anda membuat modifikasi, uraikanlah bagian yang anda modifikasi, (iv) tuliskan jumlah sampel dan berikan penghargaan dari mana anda memperoleh sampel tersebut, (v) uraikan mengenai etika pengambilan data dan informed consent bila menggunakan data atau sumber dari manusia
- **Hasil**
  - ✓ Nyatakan hasil yang diperoleh berdasarkan metode yang digunakan
  - ✓ Jangan menuliskan rujukan pada bagian hasil
  - ✓ Semua data yang diberikan pada bagian hasil harus ditampilkan dalam bentuk tabel atau grafik
  - ✓ Judul tabel diletakkan di atas tabel, sedangkan judul gambar diletakkan di bagian bawah gambar
  - ✓ Tabel diberi nomor urut sesuai urutan penampilan, begitu pula gambar.
- **Pembahasan**
  - ✓ Buatlah uraian pembahasan dari hasil riset dengan cara membandingkan data yang diperoleh saat ini dengan data yang diperoleh pada penelitian sebelumnya
  - ✓ Berikan penekanan pada kesamaan, perbedaan ataupun keunikan dari hasil yang anda peroleh. Jelaskan mengapa hasil riset anda seperti itu
  - ✓ Akhiri pembahasan dengan menggunakan riset yang akan datang yang perlu dilakukan berkaitan dengan topik tersebut.
- **Simpulan dan Saran**
  - ✓ Simpulan dan saran ditarik dari hasil dan bahasan dengan mengacu pada tujuan penelitian
- **Ucapan Terima Kasih (bila perlu).**
  - ✓ Dapat dituliskan nama instansi atau perorangan yang berperan dalam pelaksanaan penelitian
- **Rujukan.**
  - ✓ Rujukan hanya memuat artikel yang telah dipublikasi dan dipilih yang paling relevan dengan masalah naskah.
  - ✓ Cara penulisan rujukan mengikuti gaya pengutipan "nama-nama" (APA Style).
  - ✓ Semua rujukan yang tertulis dalam daftar rujukan harus dirujuk di dalam naskah.
  - ✓ Penulis harus dirujuk di dalam kurung menggunakan format : (Potter & Perry, 2006) atau Potter & Perry (2006).
  - ✓ Gunakan nama penulis pertama "et al", bila terdapat lebih dari enam penulis

# Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap di Lantai IV RS JIH Yogyakarta

Erma Rahmawati<sup>1</sup>, Widuri<sup>2</sup>, Jennifa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Keperawatan Program Sarjana STIKES Guna Bangsa Yogyakarta

<sup>2</sup>E-mail: widuri.mahfud@gmail.com, widuri\_mahfud@yahoo.com

## ABSTRAK

**Latar belakang:** Rumah sakit sebagai layanan kesehatan bagi masyarakat dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas terutama pada sumber daya manusia yang profesional. Peningkatan tenaga keperawatan yang profesional dilakukan melalui kegiatan pengembangan jenjang karir. Pada studi pendahuluan yang dilakukan di RS JIH Yogyakarta dari 10 perawat, 8 orang mengatakan belum paham tentang jenjang karir, 5 orang menganggap jenjang karir hanya sebuah formalitas, 3 orang berpendapat jika tak ingin naik ke level selanjutnya. Responden mengatakan belum paham tentang jenjang karir. Responden juga mengatakan bahwa *reward* dari jenjang karir itu sendiri belum ada. Sikap dan motivasi dalam peningkatan jenjang karir masih cukup rendah. Padahal berdasarkan teori dengan adanya jenjang karir akan berdampak positif pada motivasi kinerja.

**Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan pengetahuan dan sikap dengan motivasi peningkatan jenjang karir perawat rawat inap di lantai IV RS JIH Yogyakarta.

**Metode Penelitian:** penelitian ini menggunakan metode korelasi kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel *total sampling* dengan jumlah 55 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisa data menggunakan uji *chi square*.

**Hasil:** Hasil penelitian didapatkan mayoritas responden mempunyai pengetahuan yang baik yaitu sebanyak 30 orang (54,5%). Sebagian besar responden mempunyai sikap yang cukup yaitu sebanyak 47 orang (85,5%), dan mempunyai motivasi jenjang karir yang cukup yaitu sebanyak 47 orang (85,5%). Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value* 0.000 (< 0,05) terdapat hubungan antara pengetahuan perawat dengan motivasi. Hasil uji statistik sikap didapatkan nilai *p value* 0.000 (< 0,05) maka terdapat hubungan antara sikap perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir.

**Kesimpulan:** Adanya hubungan antara pengetahuan dan sikap perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir di RS JIH.

**Kata Kunci:** Pengetahuan, sikap, motivasi peningkatan jenjang karir

## The Correlation between Knowledge and Attitude with The Motivation of Career Level Improvement of Inpatient Nurse on The Fourth Floor of Jogjakarta International Hospital in Yogyakarta

### ABSTRACT

**Background:** Hospital as a health service for the society is required to provide quality services, especially in professional human resources. Increasing professional nursing staff is carried out through career development activity. In a previous study conducted at JIH Yogyakarta, out of 10 nurses, 8 people said that they did not understand related to career level, 5 people assumed that career level is only a formality, 3 people opined that they did not want to reach for the next level. Respondents said that they did not understand related to career level. In addition, Respondents also told that there is no reward from the career level. Attitude and motivation in improving career level is still quite low. Whereas based on the theory, the existence of a career level will give positive impact on performance motivation.

**Objective:** to find out the correlation between knowledge and attitude with the motivation of career level improvement of inpatient nurse on the fourth floor of Jogjakarta International Hospital in Yogyakarta.

**Research method:** This study belongs to quantitative correlation research method with cross sectional approach. The sampling technique was total sampling with the number of respondents were 55 respondents.

the researcher used questionnaire to obtain the data. While, to analyze the data, the researcher used the chi square test.

**Results:** The results showed that the majority of respondents had good knowledge, there were 30 people (54.5%) who reached good category. In addition, most of the respondents had sufficient knowledge that can be seen from the result that there were 47 people (85.5%) who reached sufficient category. As well, there were 47 people (85.5%) that had sufficient career level motivation. Furthermore, the statistical test results obtained p value 0.000 ( $<0.05$ ), showed the correlation between nurse knowledge and motivation. Moreover, the results of the statistical test of attitudes obtained p value of 0.000 ( $<0.05$ ). Thus, there is correlation between nurse attitudes and motivation of career level improvement.

**Conclusion:** there is correlation between knowledge and attitude with the motivation of career level improvement of inpatient nurse on the fourth floor of Jogjakarta International Hospital.

**Keywords:** knowledge, attitude, motivation of career level improvement

## PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai layanan kesehatan bagi masyarakat dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas. Kualitas pelayanan yang diberikan hendaknya senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan melalui peningkatan mutu pelayanan berkesinambungan dengan memperhatikan pelaksanaan prosedur yang benar, penerapan teknologi yang memadai, keselamatan pasien dan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Peningkatan kompetensi SDM menjadi sangat vital. Salah satu yang perlu mendapatkan perhatian utama adalah peningkatan kualitas SDM dalam pelayanan keperawatan (Puspitaningrum dan Hartiti, 2017).

Penerapan sistem jenjang karir profesional perawat di setiap sarana kesehatan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat. Dampak lain dari adanya jenjang karir adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian dibidang kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya.

Puspitaningrum dan Hartiti (2017) menjelaskan bahwa dengan bervariasinya penerapan jenjang karir, tidak sedikit perawat paham tentang sistem jenjang karir tersebut bahkan banyak dari perawat yang menganggap hal tersebut merupakan formalitas dalam manajemen rumah sakit. Motivasi kerja perawat yang kurang baik

dapat memberikan dampak yang kurang baik pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan sesuatu, bekerja tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Adanya hal-hal tersebut akan mempengaruhi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Hasil penelitian tentang motivasi perawat di rumah sakit sangat bervariasi. Penelitian yang dilakukan Reza, Suhartono, dan Ulliya pada tahun 2015 di RSUD Tugurejo Semarang menunjukkan adanya hubungan antara pengetahuan jenjang karir dengan motivasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RS JIH Yogyakarta dengan melakukan wawancara kepada 10 perawat, hasilnya delapan orang mengatakan belum paham tentang jenjang karir. Diantaranya lima orang menganggap bahwa jenjang karir hanya sebuah formalitas saja. Bahkan, tiga orang yang berpendapat jika tak ingin naik ke level selanjutnya. Responden mengatakan bahwa mereka belum paham tentang jenjang karir dikarenakan kurangnya sosialisasi tentang jenjang karir. Beberapa responden mengatakan telah dilakukan ujian *kredensial* di rumah sakit, akan tetapi kurang paham dengan maksud tersebut dan

bagaimana level karir itu nantinya. Responden juga mengatakan bahwa *reward* untuk jenjang karir dari rumah sakit belum ada. Beberapa responden juga mengatakan motivasi dalam peningkatan jenjang karir masih rendah.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi kuantitatif yaitu menentukan ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu penelitian yang mempelajari hubungan antara faktor resiko dan faktor efek dengan melakukan observasi atau pengukuran variabel sekali dan sekaligus pada waktu yang sama (Arikunto, 2010).

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap lantai IV RS JIH Yogyakarta pada bulan Desember 2020. Pemilihan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Pengumpulan data diperoleh dengan dua cara, yakni data primer dengan memberikan lembar kuesioner kepada responden untuk mendapatkan informasi tentang pengetahuan, sikap, dan motivasi peningkatan jenjang karir yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, dan data sekunder didapatkan dari manajemen keperawatan di tempat responden bertugas. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis dengan uji *Kendal Tau*.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur sebagian besar responden berumur 26-30 tahun sebanyak 28 orang (50,9%). Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (89,1%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan S1

**Tabel 1. Distribusi frekuensi karakteristik responden (n=55)**

Karakteristik responden	f	(%)	Total
Umur			
20-25 tahun	10	18,2	55 (100%)
26-30 tahun	28	50,9	
> 30 tahun	17	30,9	
Jenis kelamin			
Laki-laki	6	10,9	55 (100%)
Perempuan	49	89,1	
Pendidikan			
D3	27	49,1	55 (100%)
S1	0	0	
S1 profesi	28	50,9	
Status kepegawaian			
Kontrak	13	23,6	55 (100%)
Tetap	42	76,4	
Masa kerja			
1-2 tahun	12	21,8	55 (100%)
3-5 tahun	18	32,7	
> 5 tahun	25	45,5	

profesi sebanyak 28 orang (50,9%). Berdasarkan status kepegawaian sebagian besar responden dengan status tetap sebanyak 42 orang (76,4%), kerja di atas 5 tahun sebanyak 25 orang (45,5%).

**Tabel 2. Distribusi frekuensi pengetahuan**

Variabel	Kategori	f	%
Pengetahuan	Baik	30	54.5
	Cukup	23	41.8
	Kurang	2	3.6
Total		55	100.0

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pengetahuan yang baik yaitu sebanyak 30 orang (54,5%).

**Tabel 3. Distribusi frekuensi sikap**

Variabel	Kategori	f	%
Sikap	Baik	6	10.9
	Cukup	47	85.5
	Kurang	2	3.6
Total		55	100.0

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai sikap yang cukup yaitu sebanyak 47 orang (85,5%).

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi Peningkatan Jenjang Karir**

Variabel	Kategori	<i>f</i>	%
Motivasi	Baik	6	10.9
	Cukup	47	85.5
	Kurang	2	3.6
Total		55	100.0

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi jenjang karir yang cukup yaitu sebanyak 47 orang (85.5%).

Pada tabel 5 menunjukkan sebagian besar perawat yang pengetahuannya baik mempunyai motivasi yang cukup sebanyak 25 orang (45,5%). Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value* 0.000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir di RS JIH. Pada hasil uji statistik diketahui value koefisien korelasi 0.344, sehingga dapat disimpulkan jika keeratan hubungan pengetahuan dan motivasi cukup.

Pada tabel 6 menunjukkan sebagian besar perawat dengan sikap cukup mempunyai motivasi jenjang karir yang cukup yaitu sebanyak 46 orang (83,6%). Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value* 0.000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir

di RS JIH. Pada hasil uji statistik di atas diketahui value koefisien korelasi 0.863, sehingga dapat disimpulkan jika keeratan hubungan sikap dan motivasi sangat kuat.

**PEMBAHASAN**

**Pengetahuan Perawat Rawat Inap Lantai IV RS JIH**

Pada penelitian ini sebagian besar responden mempunyai pengetahuan yang baik yaitu sebanyak 30 orang (54,5%). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2017) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat memiliki pengetahuan asuhan keperawatan yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2011) menyatakan bahwa 52% perawat pelaksana belum memahami tentang sistem pengembangan karir.

Pengetahuan perawat rawat inap lantai IV RS JIH yang baik mencakup definisi dan cara meningkatkan jenjang karir. Sedangkan pengetahuan yang kurang baik mengenai model jenjang karir. Sesuai dengan Permenkes RI No 40 Tahun 2017 menyatakan bahwa model pengembangan jenjang karir perawat dilihat dari tingkat pendidikan dan masa kerja. Pengembangan jenjang karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat profesional, yaitu perawat klinik (PK), perawat manajer (PM), perawat

**Tabel 5. Hubungan antara pengetahuan dengan motivasi peningkatan jenjang karir**

Variabel	Kategori	Baik		Cukup		Kurang		Total		<i>p</i>	<i>Value</i>
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Pengetahuan	Baik	5	9,1	25	45,5	0	0,0	30	54,5	.000	.344
	Cukup	1	1,8	22	40,0	0	0,0	23	41,8		
	Kurang	0	0,0	0	0,0	2	3,6	2	3,6		
Total		6	10,9	47	85,5	2	3,6	55	100		

**Tabel 6. Hubungan antara sikap dengan motivasi peningkatan jenjang karir**

Variabel	Kategori	Motivasi Peningkatan Jenjang Karir								<i>p</i>	<i>Value</i>
		Baik		Cukup		Kurang		Total			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Sikap	Baik	5	9,1	1	1,8	0	0,0	4	10,9	.000	.344
	Cukup	1	1,8	46	83,6	0	0,0	47	85,8		
	Kurang	0	0,0	0	0,0	2	3,6	2	3,6		
Total		6	10,9	47	85,5	2	3,6	55	100		

pendidik (PP) dan perawat peneliti/riset (PR) (Noprianty, 2019).

Kolibu, Hariyanto, dan Pusparahaju (2014) menyatakan bahwa untuk mencapai sistem jenjang karir profesional perawat maka keterampilan dan pengetahuan harus ditingkatkan sesuai dengan kompetensi. Pihak rumah sakit sebaiknya mengupayakan adanya pendidikan dan juga pelatihan yang berkesinambungan bagi perawat dan juga didukung dengan penghargaan baik dari pengakuan atas hasil kerja, promosi jabatan maupun dalam bentuk finansial.

### **Sikap Perawat Rawat Inap Lantai IV RS JIH**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai sikap yang cukup yaitu sebanyak 47 orang (85,5%). Berbeda dengan Rizka (2013) yang menyatakan bahwa dari 136 karyawan, didapatkan karyawan yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif sebanyak 19 orang (14,0%), karyawan yang cenderung netral sebanyak 36 orang (26,5%) dan karyawan yang cenderung negatif sebanyak 81 orang (59,6%).

Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap pengembangan karir akan memikirkan bahwa karirnya akan berkembang dan kemungkinan orang tersebut memiliki *burnout* yang rendah. Sebaliknya ketika orang tersebut memiliki sikap negatif terhadap pengembangan karir akan memiliki pemikiran bahwa untuk mengembangkan karirnya sangat susah dan hal inilah yang membuat seseorang tersebut memiliki *burnout* yang tinggi.

*Burnout* adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Ketidakjelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten

dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal (Rizka, 2013).

### **Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap Lantai IV RS JIH**

Pada penelitian ini sebagian besar responden mempunyai motivasi jenjang karir yang cukup yaitu sebanyak 47 orang (85.5%). Hal ini berbeda dengan penelitian Istiqomah (2017) yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki motivasi baik sebanyak 67 orang (60,9%) dan perawat dengan motivasi kurang yaitu sebanyak 43 orang (39,1%).

Motivasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Hersey dkk, 1996 dalam Akimas, 2016).

Motivasi perawat yang tinggi dapat meningkatkan kedisiplinan perawat yang akan mempengaruhi kepuasan atau kualitas kerja perawat. Semakin tinggi motivasi perawat di suatu ruangan maka semangat kerja yang akan dilakukan juga akan meningkat sehingga kualitas kerja perawat diruangan tersebut juga akan menjadi lebih baik (Putri, 2017).

### **Hubungan antara Pengetahuan dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap Lantai IV RS JIH**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan

perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir di RS JIH Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja perawat ( $p$  value = 0,007). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pool, Poell, & Berings (2016) yang menyatakan bahwa terdapat motivasi utama perawat dalam jenjang karir adalah untuk meningkatkan kompetensi agar terlibat dalam pembelajaran mandiri maupun pembelajaran formal selama bekerja sehingga timbul keinginan perawat untuk meningkatkan pengetahuan dengan cara mengikuti seminar, pelatihan bahkan mendaftar di pascasarjana.

Pasang (2017) mengatakan bahwa harus ada jadwal pelatihan untuk peningkatan profesional perawat itu sendiri. Dukungan dari rumah sakit juga sangat diperlukan dalam memberikan dampak positif kepada perawat dalam pelatihan staf sebagai bentuk profesional serta ini juga akan membantu perawat dalam mempertahankan praktik keperawatan terbaik dan juga dalam kemajuan karir mereka.

Pengembangan karir adalah perencanaan dan implementasi rencana karir dan dapat dipandang sebagai proses hidup kritis yang melibatkan individu dan pegawai. Pengembangan karir diselesaikan melalui pengkajian diri sendiri dan lingkungan kerja, analisis kerja, pendidikan, pelatihan, pencarian kerja dan akuisisi, serta pengalaman kerja diri sendiri. (Putri, 2017).

### **Hubungan antara Sikap dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap Lantai IV RS JIH**

Hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir di RS JIH. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enderwati dan Sa'adah (2012) yang menyatakan ada hubungan positif yang signifikan

antara sikap terhadap pengembangan karir. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap perawat dengan kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2015.

Perubahan perilaku dalam hal kerja merupakan hasil dari adanya perubahan setelah proses belajar yaitu proses perubahan sikap yang tadinya tidak percaya diri menjadi lebih percaya diri karena keterampilannya yang semakin bertambah sehingga menimbulkan perubahan sikap yang sangat jelas (Barahama, Katuuk, dan Oroh, 2019). Sikap diartikan sebagai pernyataan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa (Robbins dan Judge dalam Sunyoto, 2015). Sikap mempunyai 3 komponen pokok yaitu kepercayaan (keyakinan), kehidupan emosional, dan kecenderungan untuk bertindak. Perawat dengan sikap yang baik mempunyai motivasi peningkatan jenjang karir yang baik pula.

Untuk mewujudkan manajemen karir bagi diri sendiri diperlukan kesadaran dan pemahaman para pegawai bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang. Pegawai juga harus memahami bahwa tanggung jawab pengembangan karir berada pada individu itu sendiri.

Menurut Stoner dan Freeman (2000) dalam Friandi, Suharti, dan Harmawati (2019), motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi kerja mendorong perawat agar meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Untuk mencapai karir yang baik sangat membutuhkan kerja keras serta motivasi yang kuat (Rizka, 2013).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Tingkat pengetahuan tentang jenjang karir pada perawat rawat inap di lantai IV RS JIH Yogyakarta mayoritas baik.
2. Sikap tentang jenjang karir pada perawat rawat inap di lantai IV RS JIH Yogyakarta mayoritas cukup.
3. Motivasi tentang peningkatan jenjang karir pada perawat rawat inap di lantai IV RS JIH Yogyakarta mayoritas cukup.
4. Ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan (nilai *p value* 0.000 (< 0,05)) dan sikap (nilai *p value* 0.000 (< 0,05)) dengan motivasi peningkatan jenjang karir di RS JIH.

### Saran

1. Bagi pengembangan ilmu keperawatan  
Menambahkan referensi atau literatur yang menjelaskan mengenai hubungan pengetahuan dan sikap perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir.
2. Bagi Perawat  
Sebaiknya perawat rawat inap di lantai IV RS JIH dapat meningkatkan lagi pengetahuan tentang model jenjang karir serta meningkatkan sikap, kognitif dan afektif dalam peningkatan jenjang karir. Untuk sikap kognitif sebaiknya perawat mengikuti seminar-seminar terbaru tentang jenjang karir perawat dan mengubah *mindset* jika jenjang karir akan menambah beban kerja. Sikap afektif mencakup watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap, emosi, dan nilai antara lain perawat merasa bahwa jenjang karir akan mengurangi *burnout* perawat dan meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja.
3. Bagi Rumah Sakit  
Sebaiknya lebih mensosialisasikan tentang jenjang karir, model jenjang karir, dan cara meningkatkan level karir, dan bisa memberikan

*reinforcement* positif atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi serta meningkatkan kesejahteraan perawat sesuai dengan level karirnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya  
Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karirnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, H.N. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259-271. <http://dx.doi.org/10.20527/jwm.v4i3.99>.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Barahama, K.F., Katuuk, M, & Oroh, W.M. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *e-journal Keperawatan (e-Kp)*, 7(1), 1-8. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>.
- Endarwati, A & Sa'adah, N. (2012). Hubungan antara Sikap terhadap pengembangan Karier dan Motivasi Berprestasi pada Karyawan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Friandi, R., Suharti, N, & Harmawati. (2019). Hubungan Manajemen Kontroling Kepala Ruangan dengan Motivasi dan Kelengkapan Pendokumentasian oleh Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 10(2), 108-117. <http://dx.doi.org/10.30633/jkms.v10i2.375>.

- Istiqomah. (2017). Analisis pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi. *Jurnal Afiat Kesehatan dan Anak*, 3(2), 345-356. <https://doi.org/10.34005/afiat.v3i2>.
- Kolibu, F. K., Hariyanto, T, & Pusparahaju, A. (2014). Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis dari Unit Rawat Inap. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 59-64. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jkb.2014.028.01.24>.
- Noprianty, R. (2019). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2), 146-156. <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>
- Pasang, M. T., Kadar, K., & Natzir, R. (2017). Nurses' Perceptions and Expectations on The Implementation of Career Ladder in Public Hospitals in Makassar. *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, 2(1), 30-37. <https://doi.org/10.20956/icon.v2i1.3582>.
- Pool, I. A., Poell, R. F., & Berings, M. G. M. C. (2016). *Nurse Education Today Motives and activities for continuing professional development : An exploration of their relation-ships by integrating literature and interview data*. YNEDT, 1-7.
- Puspitaningrum, I & Hartiti, T. (2017). *Peningkatan Kualitas Personal dan Profesional Perawat Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, W. A. (2017). *Hubungan motivasi dan pengembangan karir perawat dengan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit islam Ibnu Sina Bukittinggi*. Bukittinggi. Skripsi. Padang. Universitas Perintis Indonesia.
- Reza, R.S., Suhartono, & Ulliya, S. (2015). *Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Tugurejo Semarang*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272. <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1582>.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suroso, J. (2011). Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Eksplanasi*, 6(2), 123-131.

the  $\mathbb{R}^n$ -valued function  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (1) if and only if  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2).

Let us assume that  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2). Then, for any  $t \in \mathbb{R}$ , we have

$$\mathbf{f}(t) = \mathbf{f}(0) + \int_0^t \mathbf{f}'(s) ds = \mathbf{f}(0) + \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$

Since  $\mathbf{f}$  is a solution of the system (2), we have  $\mathbf{f}(0) = \mathbf{0}$ . Therefore, we have

$$\mathbf{f}(t) = \int_0^t \mathbf{A}(s) \mathbf{f}(s) ds.$$