

DAFTAR PUSTAKA

- Ackerly, D. C., Parekh, A., & Stein, D. (2013). Perspective: A framework for career paths in health systems improvement. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 88(1), 56–60. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318276cef1>
- Adolfina, Tewal, B., H., T. M. Ch., & N., P. H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Afriani, T., Tutik, R., Hariyati, S., & Gayatri, D. (2017). Dukungan Atasan Dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspektasi Perawat Dalam Penerapan Jenjang Karir. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 20(2), 75–84. <https://doi.org/10.7454/JKI.V20I2.516>
- Afriyanti, Y., & Rachmawati, imami nur. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif dalam keperawatan* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(1), 195–201. <https://doi.org/10.1002/nop2.1294>
- Ake, J., Saputri, E., Pasinringi, & A, S. (2021). The relationship between career ladder and nurses job satisfaction at a Hospital. *Indonesian Journal of Health Administration, Vol. 9 No. 1 (2021): June*, 55–66. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Alligood, M. (2018). *Nursing theorists and their work* (9th Ed). St. Louis, Missouri, Elsevier.
- Ambiyar; Muharika. (2019). *Metode penelitian evaluasi program*. Alfabeta.
- Arifin Tahir. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (1st ed.). Deepublish.
- Atefi, N., Abdullah, K. L., Wong, L. P., & Mazlom, R. (2014). Factors influencing registered nurses perception of their overall job satisfaction: a qualitative study. *International Nursing Review*, 61(3), 352–360. <https://doi.org/10.1111/inr.12112>
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abose, Z., van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18(1), 46. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Bela, P., & Sri, H. R. T. (2019). The impacts of career ladder system for nurses in hospital. *Enfermeria Clinica*, 29, 106–110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.016>
- Bindon, S. L. (2017). Professional Development Strategies to Enhance Nurses' Knowledge and Maintain Safe Practice. *AORN Journal*, 106(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.002>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. In *John Wiley & Sons* (Vol. 53, Issue 9).
- Chae, S. N., Ko, I. S., Kim, I. S., & Yoon, K. S. (2015). Effect of Perception of Career Ladder System on Job Satisfaction, Intention to Leave among Perioperative Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 233. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.233>
- Chappell, K. B., Howard, M. S., Lundmark, V., & Ivory, C. (2021). Credentialing and certification: Overview, science, and impact on policy, regulation, and practice. *International Nursing Review*, 68(4), 551–556. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/inr.12721>
- Cometto, G., & Campbell, J. (2016). Investing in human resources for health: beyond health outcomes. *Human Resources for Health*, 14(1), 51. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0147-2>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approaches. In *SAGE Publications, Inc.*
- Fauziah, Purba, J. M., Tumanggor, R. D., Yuswardi, & Wardani, E. (2020). Factors Affecting the Implementation of Career Path and Mentor Method Among Hospital Based Clinical Nurses: A Study in Indonesia. *International Journal of Nursing Education*, 12(4), 62–67. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cul&AN=150422438&site=ehost-live&scope=site&authtype=sso&custid=s3094162>
- Fawzi, A., Ellina, A. D., Rusmawati, A., & Efendy, M. A. (2018). Nurses Perception on the Development of Careers Nurse Clinic Career Pattern in Aisyiyah Ponorogo General Hospital. *The 2nd Joint International Conferences*, 2(2), 873–877.
- Fibriansari, R. D. (2021). *Strategi Empowerment Pada Lingkungan Kerja Keperawatan* (M. S. Dr. Basuki, Ed.). CV. Pena Persada.

- Filani, M., Novieastari, E., & Nuraini, T. (2019). Nurses' understanding and perception of career ladder system are related to work motivation: A multicenter cross-sectional study in Aceh, Indonesia. *Enfermería Clínica*, 29, 434–438. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.04.064>
- Fukada, M. (2018). Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Yonago Acta Medica*, 61, 1–007. <https://doi.org/doi.org/10.33160/yam.2018.03.001>
- Gadirzadeh, Z., Adib-Hajbaghery, M., & Abadi, M. J. A. M. (2017). Job Stress, Job Satisfaction, and Related Factors in a Sample of Iranian Nurses. *Nursing and Midwifery Studies*, 6(3). https://journals.lww.com/nams/fulltext/2017/06030/job_stress,_job_satisfaction,_and_related_factors.5.aspx
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21(1), 195. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- George, V., & Massey, L. (2020). Proactive Strategy to Improve Staff Engagement. *Nurse Leader*, 18(6), 532–535. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.008>
- Hadju, V. A., Gorontalo, U. N., Aulia, U., & Gorontalo, U. N. (2021). *Desain penelitian mixed method*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Hariyati, Rr. T. S., & Igarashi, K. (2017). *Correlation between Career Ladder , Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction : A Case Study in Indonesia*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:195258481>
- Hasibuan, Kartika, E., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2 SE-Articles), 103–111. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v4i2.2442>
- HPMI, T. T. (2020). Asesmen Kompetensi Teknis Perawat. *Modul Pelatihan*, 4, 1–90.
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PloS One*, 12(11), e0187863–e0187863. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Kasine, Y., Babenko-Mould, Y., & Regan, S. (2018). Translating continuing professional development education to nursing practice in Rwanda: Enhancing maternal and newborn health. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2018.03.001>

- Kemenkes RI. (2013). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2013 Tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit.*
- Kemenkes RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis.*
- Kemenkes RI. (2022). *Standar Akreditasi Rumah Sakit.*
- KEPPKN. (2021). Pedoman dan Standar Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional. In *Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.*
- Khosravi, M. (2019). The predictive role of socio-demographic characteristics, job stress and psychological hardiness in job satisfaction of nurses. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research*, 9, 174–178.
- Knoche, E. L., & Meucci, J. H. (2015). Competencies Within a Professional Clinical Ladder: Differences in Understanding Between Nurse Managers and Staff Nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*, 31(2). <https://doi.org/10.1097/NND.000000000000137>
- Korman, C., & Eliades, A. B. (2010). Evaluation through research of a three-track career ladder program for registered nurses. *Journal for Nurses in Staff Development*, 26(6), 260–266. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31819b5c25>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212–247.
- Mada, D., Asmirajanti, M., Setiawati, S., Inayah, I., & Rudhiati, F. (2022). Analisa Pelaksanaan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3472>
- Marnis, & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mcdonald, S. (2012). Perception: A Concept Analysis. *International Journal of Nursing Knowledge*, 23, 2–9. <https://doi.org/10.1111/j.2047-3095.2011.01198.x>
- McKenna, L., & Copnell, B. (2020). Fundamentals of Nursing and Midwifery Research. In *Fundamentals of Nursing and Midwifery Research*. <https://doi.org/10.4324/9781003115762>
- Meyke, T. pasang, Natzir;, R., & Kadar;, K. (2017). Nurses' Perceptions and Expectations on The Implementation of Career Ladder in Public Hospitals in Makassar. *Indonesian Contemporary Nursing Journal*,

Volume 2 No. 1 Agustus 2017, 30–37.
<https://doi.org/10.20956/icon.v2i1.3582>

- Ming, L. M., Ahmad, A., Kunjukunju, A., Fariza, N., Johari, S., & Yusof, P. (2023). Job Satisfaction and Commitment among Registered Nurses Employed in Selected Private Hospitals in Malaysia. *Malaysian Journal of Nursing*, 15(2), 69–78. <https://doi.org/10.31674/MJN.2023.V15I02.008>
- Moore, A., Meucci, J., & McGrath, J. (2019). Attributes of a successful clinical ladder program for nurses: An integrative review. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 16(4), 263–270. <https://doi.org/10.1111/wvn.12371>
- Nashwan, A. J. (2023). The Vital Role of Career Pathways in Nursing: A Key to Growth and Retention. In *Cureus* (Vol. 15, Issue 5, p. e38834). <https://doi.org/10.7759/cureus.38834>
- Negussie, N. (2012). Relationship between rewards and nurses' work motivation in addis ababa hospitals. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 22(2), 107–112. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22876074/>
- Nelson, J. M., & Cook, P. F. (2008). Evaluation of a career ladder program in an ambulatory care environment. *Nursing Economics*, 26(60), 353.
- Nguyen, N. X., Tran, K., & Nguyen, T. A. (2021). Impact of Service Quality on In-Patients' Satisfaction, Perceived Value, and Customer Loyalty: A Mixed-Methods Study from a Developing Country. *Patient Preference and Adherence*, 15, 2523–2538. <https://doi.org/10.2147/PPA.S333586>
- Nilasari, P., Saraswata, I. W. G., Agustina, F. U., Ayu, V., Pratiwi, L. A., & Afriani, T. (2021). Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD (Continuing Professional Development). *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(1). <https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i1.936>
- Noprianty, R., Kusumah, N. A. 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>
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika*, 4(1), 9–15.
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2021). Analisis Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat Di Rs Swasta Kota Tasikmalaya Ciamis. *Healthcare Nursing*, 3(2), 136–149.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2009). Human resource management. In *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.31357/bkc.fmsc.00001>

- Opio, M., Agweta, C., Ejang, M., Picorella, I., & Richard Okello, T. (2022). The Effect of Reward Practices and Health Service Delivery in Health Facilities—Kwania District Uganda. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, *10*(02), 223–231. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.102014>
- Ouyang, Y.-Q., Zhou, W.-B., Xiong, Z.-F., Wang, R., & Redding, S. R. (2019). A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses. *Asian Nursing Research*, *13*(3), 216–220. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.anr.2019.07.001>
- Owens, L. D., & Koch, R. W. (2015). Understanding Quality Patient Care and the Role of the Practicing Nurse. *Nursing Clinics of North America*, *50*(1), 33–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cnur.2014.10.003>
- Park, K.-O., Park, S. H., Kim, Y.-H., & Choi, J.-H. (2014). Evaluation of a Career Ladder Program for Nurses in a Hospital. *Pns*, *11*(2), 123–131. <https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.123>
- Pertiwi, B. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Kewenangan Klinis Perawat Klinis di Rumah Sakit. *The Journal of Hospital Accreditation*, *2*(1), 15–20. <https://doi.org/10.35727/jha.v2i1.61>
- Putra, A. N. P. (2021). *Evaluasi Program Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi (PPI) Menggunakan Model Cipp Di Rumah Sakit X Kabupaten Malang*.
- Putra, G., Kurniati, T., & alimul hidayat, A. (2017). Job Satisfaction and Nursing Performance through Career Development. *Advances in Health Sciences Research*. <https://doi.org/10.2991/hsic-17.2017.13>
- Rahmah, N. M., Hariyati, T. S., & Sahar, J. (2021). Nurses' efforts to maintain competence: a qualitative study. *Journal of Public Health Research*, *11*(2). <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2736>
- Rahmawati, E., & Widuri. (2021). *Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap di Lantai IV RS JIH Yogyakarta* |. Jurnal Keperawatan Akper Yky Yogyakarta. <https://www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky/article/view/39>
- Ramezanzade Tabriz, E., Sadeghi, M., Tavana, E., Heidarian Miri, H., & Heshmati Nabavi, F. (2024). Approaches for boosting self-confidence of clinical nursing students: A systematic review and meta-analysis. *Heliyon*, *10*(6), e27347. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27347>
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi* (M. K. Ns. Arif Munandar, S.Kep., Ed.). CV. Media Sains Indonesia.

- Rusman, A. (2015). Peran kepemimpinan dan kebijakan disiplin dalam mempengaruhi kinerja perawat di RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad Jakarta. *Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada: Jurnal Ilmu-Ilmu Keperawatan, Analisis Kesehatan Dan Farmasi*, 13(1), 1–6. <https://doi.org/10.36465/jkbth.v13i1.35>
- Sandehang, P. M., Hariyati, Rr. T. S., & Rachmawati, I. N. (2019). Nurse career mapping: a qualitative case study of a new hospital. *BMC Nursing*, 18(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0353-z>
- Saputri, E., Pasinringi, S. A., & Ake, J. (2021). The relationship between career ladder and nurses job satisfaction at a hospital. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(1), 55. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Saragih, E., Pamungkas, R. A., & Rita, K. (2022). The Influence of Achievement Motivation and Nurse's Career Development on Continuous Professional Development with Nurses' Beliefs About the Importance of Learning as a Mediation Variable at Bunda Margonda General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 77–84. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1615>
- Sibandze, B. T., & Scafide, K. N. (2018). Among nurses, how does education level impact professional values? A systematic review. *International Nursing Review*, 65(1), 65–77. <https://doi.org/10.1111/INR.12390>
- Sitinjak, L., Tola, B., & Ramly, M. (2019). Evaluasi Standar Kompetensi Perawat Indonesia Dengan Menggunakan Model CIPPO Menuju Revolusi Industri 4.0. In *Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS)* (p. 207). LPU-UNAS.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Stufflebeam, D. L. (1983). The Cipp Model for Program Evaluation. *Evaluation Models*, 117–141. https://doi.org/10.1007/978-94-009-6675-8_7
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian evaluasi* (1st ed.). Alfabeta, CV.
- Suharismi Arikunto, & Cepi S. A Jabar. (2018). Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan. In *Bumi Aksara* (2nd ed., Vol. 2, p. 228).

- Suroso, J. (2011). *Hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Banyumas* [Universitas Indonesia]. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20281624&lokasi=lokal#>
- Sutoto, Atmodj, D., Lumentra, N. A., & Reksoprodjo, M. (2011). Standar Akreditasi Rumah Sakit 2011. *Standar Akreditasi Rumah Sakit, September*, 1–260.
- Tarcan, M., Hikmet, N., Schooley, B., Top, M., & Tarcan, G. Y. (2017). An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Applied Nursing Research*, 34, 40–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.011>
- Taufiqurrahman, M., Asmaningrum, N., & Purwandari, R. (2014). Analisis determinan karakteristik individu tenaga keperawatan dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr . H . Koesnadi Bondowoso. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 2(3), 507–514.
- Taza, H., Hapsah, & Firman. (2022). *Buku Panduan Kredensial Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit* (1st ed.). Jariah Publishing Intermedia.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(1), 98. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)* (1st ed.). Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.

LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (inisial) :

Umur :

Kode : *(Peneliti yang mengisi)

Setelah mendapat penjelasan dari peneliti, dengan ini saya menyatakan bersedia berpartisipasi menjadi informan dalam penelitian yang berjudul “Evaluasi Sistem Jenjang Karir Perawat Klinis Berdasarkan Model Cipp (*Context, Input, Process, Product*) Di Rumah Sakit Wilayah Kota Makassar”.

Adapun bentuk ketersediaan saya adalah:

1. Meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
2. Memberikan informasi yang benar dan sejujurnya.

Keikutsertaan saya ini bersifat sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari pihak manapun. Demikian surat pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 2023

Informan

.....

BIODATA RESPONDEN

Kode Responden

--

Diisi oleh peneliti

Petunjuk :

Teman sejawat diminta untuk mengisi kuesioner ini dengan cara mengisi titik-titik atau memberi tanda check (√) pada kolom yang tersedia.

1	Umur tahun
2	Jenis Kelamin	L / P
3	Pendidikan	<input type="checkbox"/> SPK/ SPR <input type="checkbox"/> DIII Keperawatan <input type="checkbox"/> S1 Keperawatan <input type="checkbox"/> S1 Keperawatan +Ners <input type="checkbox"/> S2 Keperawatan <input type="checkbox"/> S2 Lainnya <input type="checkbox"/> S3
4	Status perkawinan	<input type="checkbox"/> Menikah <input type="checkbox"/> Belum menikah
5	Lama kerja sebagai perawat di Rumah Sakit Tajuddin Chalid tahun
6	Level Jenjang karir	<input type="checkbox"/> PK I <input type="checkbox"/> PK II <input type="checkbox"/> PK III <input type="checkbox"/> PK IV <input type="checkbox"/> PK V

KUESIONER A

PERSEPSI TENTANG JENJANG KARIR PERAWAT

Petunjuk pengisian :

1. Mohon bantuan dan kesediaan sejawat untuk mengisi seluruh pernyataan yang ada.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang sejawat pilih sesuai dengan keadaan sebenarnya dengan alternatif jawaban sebagai berikut :
 - a. **STS (Sangat Tidak Setuju)**, jika kondisi jenjang karir sangat tidak sesuai dengan yang anda harapkan.
 - b. **TS (Tidak Setuju)**, jika kondisi jenjang karir tidak sesuai dengan yang anda harapkan.
 - c. **S (Setuju)**, jika kondisi jenjang karir sesuai dengan yang anda harapkan.
 - d. **SS (Sangat Setuju)**, jika kondisi jenjang karir sangat sesuai dengan yang anda harapkan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Pengembangan Karir					
1	Saya dapat dengan mudah memperoleh informasi tentang perencanaan pengembangan karir perawat				
2	Atasan saya memberi dukungan kepada setiap perawat pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan di dalam maupun di luar Rumah Sakit				
3	Rumah sakit secara rutin mengadakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi sebagai upaya mendukung pengembangan karir perawat				
4	Setiap perawat pelaksana mengetahui kriteria yang digunakan sebagai dasar untuk kenaikan jenjang karir				
5	Setiap kepala unit mengetahui perencanaan karir perawat pelaksana yang ada di unit kerjanya				
6	Setiap perawat pelaksana diberi kesempatan mengikuti prosedur kenaikan jenjang karir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
7	Setiap perawat mengetahui alur sistem jenjang karir perawat di Rumah Sakit				
8	Setiap perawat pelaksana mengetahui kompetensi klinik yang harus dimiliki untuk pengembangan karir				
9	Rumah sakit memberi saya cukup bantuan dana ketika sedang mengikuti pendidikan formal keperawatan				
10	Manajemen Rumah Sakit mendukung pengembangan karir keperawatan				
11	Saya tidak mendapatkan informasi yang akurat terkait dengan pengembangan karir*				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
12	Saya merasa sasaran karir keperawatan tidak jelas*				
13	Saya memilih karir keperawatan hanya untuk mendapat penghargaan atau imbalan jasa*				
Penghargaan					
14	Setiap kenaikan jenjang karir diikuti dengan kesempatan mengikuti program peningkatan pengetahuan keperawatan				
15	Pemberian jabatan tertentu kepada perawat merupakan bagian dari penghargaan yang diberikan rumah sakit berdasarkan level jenjang karir				
16	Pengembangan karir profesional merupakan sistem organisasi yang menghargai kinerja perawat				
17	Setiap kenaikan level jenjang karir diikuti dengan bertambahnya kewenangan dan tanggung jawab perawat				
18	Saya merasa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dibandingkan dengan penghargaan yang saya terima*				
19	Setiap kenaikan jenjang karir klinik belum diikuti dengan peningkatan penghasilan yang memadai*				
20	Penghargaan yang diberikan rumah sakit belum disesuaikan dengan tanggung jawab berdasarkan level jenjang karir*				
Pengakuan					
21	Jenjang karir klinik keperawatan dapat meningkatkan pengakuan profesi lain terhadap profesi keperawatan				
22	Pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan memperhatikan pendapat perawat sesuai dengan level jenjang karir				
23	Kenaikan jenjang karir disertai dengan peningkatan kewenangan dalam melaksanakan tugas				
24	Perawat mengalami peningkatan kesempatan berkontribusi dalam pengambilan keputusan manajemen seiring dengan kenaikan jenjang karir klinik				
25	Penilaian mengenai prestasi berdasarkan jenjang karir merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi perawat.				
26	Kompetensi klinik dan kewenangan setiap level jenjang karir belum terstandar*				
27	Pengakuan yang diterima perawat terkait dengan pengembangan karir hanya berupa peningkatan imbalan dalam bentuk uang*				
Promosi					

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
28	Rumah sakit mensosialisasikan dengan jelas kriteria yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan jenjang karir setiap perawat pelaksana				
29	Kesempatan untuk mendapatkan promosi jenjang karir klinik ditentukan oleh hasil penilaian kinerja sesuai dengan kompetensi				
30	Promosi jenjang karir klinik dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dan memberikan kepuasan kerja				
31	Level jenjang karir perawat klinik menjadi pertimbangan utama bagi rumah sakit dalam melakukan promosi pegawai dalam suatu jabatan				
32	Kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik lebih didasarkan pada faktor senioritas*				
33	Sistem jenjang karir klinik tidak memungkinkan perawat pelaksana mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik tepat pada waktunya*				
Tantangan					
34	Uraian tugas perawat pelaksana belum sesuai dengan kompetensi berdasarkan jenjang karir perawat klinik				
35	Setiap perawat pelaksana harus berkompetisi untuk mencapai jenjang karir tertinggi				
36	Setiap perawat pelaksana diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi klinik yang dimilikinya				
37	Penerapan jenjang karir klinik memberikan beragam tugas yang menantang				
38	Aktivitas pekerjaan yang kompleks memotivasi perawat pelaksana untuk terus belajar				
39	Setiap kenaikan jenjang karir akan memberikan pengalaman penting bagi setiap perawat pelaksana untuk terus berkembang				
40	Saya membutuhkan perubahan bentuk pelayanan keperawatan profesional agar memberikan kepuasan kerja perawat				

KUESIONER B
KEPUASAN KERJA PERAWAT

PETUNJUK :

Di bawah ini ada sejumlah pernyataan tentang **situasi kerja Rumah Sakit tempat anda bekerja**. Anda diminta untuk menetapkan sikap terhadap pernyataan tersebut dalam 4 kemungkinan dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang sesuai.

1. **STS (Sangat Tidak Setuju)**, jika kondisi sangat tidak sesuai dengan yang anda harapkan.
2. **TS (Tidak Setuju)**, jika kondisi tidak sesuai dengan yang anda harapkan.
3. **S (Setuju)**, jika kondisi sesuai dengan yang anda harapkan
4. **SS (Sangat Setuju)**, jika kondisi sangat sesuai dengan yang anda harapkan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Budaya dan Nilai Organisasi					
1	Saya merasa Rumah Sakit ini adalah tempat yang baik dan nyaman untuk bekerja				
2	Rumah Sakit memberikan penghargaan pada perawat yang memiliki kinerja baik				
3	Rumah Sakit memberikan keterbukaan bagi perawat untuk memberikan saran maupun ide untuk pengembangan perawat.				
4	Rumah Sakit ini memberikan kesempatan bagi perawat untuk belajar dalam rangka meningkatkan kompetensi/keahlian khusus.				
5	Setiap orang yang ingin mengembangkan karir akan senang bekerja di Rumah Sakit ini				
6	Saya mendukung segala sesuatu yang ingin dicapai oleh Rumah Sakit ini				
7	Saya memahami visi dan misi Rumah Sakit				
Peluang Karir					
8	Rumah Sakit ini memberi peluang yang besar bagi perawat untuk maju dalam karir				
9	Saya akan memilih pindah kerja bila memang terbuka kesempatan untuk itu*				
10	Sejak bekerja di Rumah Sakit ini, karir saya semakin baik				
11	Perawat yang berpendidikan lebih rendah memiliki lebih sedikit peluang untuk maju dalam karir				
12	Dibandingkan dengan Rumah Sakit sejenis, peluang untuk maju dalam karir di Rumah Sakit ini lebih terbatas*				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
13	Perawat yang pandai menyenangkan hati atasan, berpeluang lebih besar dalam peningkatan karir keperawatan*				
14	Saya memiliki kesempatan untuk memperlihatkan keterampilan dalam bekerja sebaik-baiknya di Rumah Sakit ini				
Kepemimpinan					
15	Saya bebas mengungkapkan ide/saran untuk pengembangan perawat kepada atasan				
16	Atasan saya biasanya meminta masukan dari bawahan sebelum menetapkan keputusan				
17	Atasan saya memantau dari dekat kerja bawahannya				
18	Atasan saya seringkali tidak mengambil tindakan apapun walaupun masalah yang berkaitan dengan pekerjaan semakin memburuk*				
Aktivitas Kerja					
19	Saya cukup sering bekerja hingga melebihi jam kerja karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan*				
20	Saat saya sedang bekerja waktu terasa berjalan lambat*				
21	Saya menantikan dengan tidak sabar kapan tugas harian saya selesai waktunya*				
22	Pekerjaan saya penuh dengan tantangan yang menarik				
23	Selama jam kerja, rekan kerja saya memiliki banyak waktu luang untuk mengerjakan hal lain*				
24	Gaya kerja saya cocok dengan apa yang diharapkan oleh Rumah Sakit ini				
Kompensasi					
25	Dibandingkan dengan 2 tahun lalu, insentif yang diterima saat ini tergolong cukup				
26	Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima saat ini				
27	Perawat di Rumah Sakit lain dengan posisi yang sama seperti saya mendapatkan gaji dan insentif yang lebih baik*				
28	Saya dapat menyampaikan saran saya tentang insentif pada manajemen di Rumah Sakit				
29	Di Rumah Sakit ini, perawat yang bekerja keras dan memiliki kinerja baik memperoleh insentif yang memadai				
30	Dengan gaji dan insentif yang saya peroleh, saya merasa bahwa Rumah Sakit ini lebih menekankan saya memenuhi kewajiban dibandingkan dengan pemenuhan hak-hak saya sebagai pegawai*				

**DAFTAR CHECKLIST PELAKSANAAN
JENJANG KARIR PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

PETUNJUK :

Isilah kolom "Nilai" dengan tanda centang (√)

- 10 : Jika item telah dilaksanakan dengan sangat baik atau telah ada dokumen secara lengkap
- 5 : Jika item sudah dilaksanakan dengan baik tetapi masih ada sedikit kekurangan atau perbaikan yang dapat dilakukan.
- 0 : Jika item belum atau tidak dilaksanakan sama sekali

No	Pelaksanaan	Nilai			Keterangan
		10	5	0	
Pengorganisasian					
1	Telah ada Regulasi terkait jenjang karir perawat dan telah ditetapkan kepala Rumah Sakit				
2	Proses asesmen kompetensi dilakukan oleh bidang keperawatan				
3	Proses kredensial dan rekredensial dilakukan oleh komite keperawatan				
4	Perawat mendapatkan informasi tentang kebutuhan pengembangan untuk mencapai jenjang karir berikutnya				
5	Perawat mendapatkan panduan / bimbingan dalam merencanakan karir				
6	Ada bukti evaluasi hasil pembinaan karir dan tindak lanjutnya dilakukan				
Program orientasi					
7	Telah ada Regulasi tentang program orientasi bagi perawat baru di Rumah Sakit dan Telah ditetapkan kepala Rumah Sakit				
8	Rencana pelaksanaan program (jadwal, materi, pembicara) telah disusun				
9	Ada bukti pelaksanaan program orientasi perawat baru				
10	Ada bukti evaluasi pelaksanaan program orientasi yang telah dilaksanakan				

No	Pelaksanaan	Nilai			Keterangan
		10	5	0	
Program internship					
11	Telah ada Regulasi tentang program internship bagi perawat baru dan telah ditetapkan kepala Rumah Sakit				
12	Sumber daya (pembimbing, mentor,) Telah ditentukan				
13	Ada materi target capaian yang telah ditetapkan				
14	evaluasi progress dan hasil internship dilakukan secara berkala				
Mapping (pemetaan) perawat lama					
15	Pemetaan Perawat lama telah disusun dan terdokumentasi				
16	Pemetaan perawat lama dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan				
17	Kriteria dan indikator untuk pemetaan kompetensi dan kualifikasi perawat lama telah ditetapkan				
18	Hasil pemetaan kompetensi dan pengalaman kerja perawat lama digunakan dalam penempatan posisi yang sesuai.				
Assesmen Kompetensi (perawat lama dan baru)					
19	Telah ada Regulasi tentang asesmen kompetensi bagi perawat dan telah ditetapkan kepala Rumah Sakit				
20	Ada bukti pelaksanaan proses asesmen kompetensi perawat lama dan baru				
21	Ada asesor yang telah dilatih dan bersertifikat				
22	Semua Perawat dilakukan uji asesmen kompetensi untuk menentukan level PK				
Proses kredensialing perawat					
23	Telah ada Regulasi tentang kredensial perawat dan telah ditetapkan kepala Rumah Sakit				
24	Ada bukti pelaksanaan proses kredensial perawat di Rumah Sakit				
25	Kredensial perawat dilakukan setelah menjalani uji asesment kompetensi				
26	Perawat yang bekerja telah mendapatkan surat kewenangan klinis				

No	Pelaksanaan	Nilai			Keterangan
		10	5	0	
Proses re-kredensial					
27	Telah ada Regulasi tentang re-kredensial perawat dan telah ditetapkan kepala Rumah Sakit				
28	Ada bukti pelaksanaan proses re-kredensial perawat di Rumah Sakit				
Program pengembangan profesional berkelanjutan					
29	Telah ada Regulasi tentang pengembangan profesional berkelanjutan perawat dan Telah ditetapkan kepala Rumah Sakit				
30	Dalam setiap level PK ada syarat pengembangan profesional berkelanjutan yang ditetapkan				
31	Ada bukti perawat diberikan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk mendukung atau meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya.				
32	Ada program rutin yang dilakukan secara internal/eksternal untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perawat				
Program kenaikan tingkat jenjang karir					
33	Ada bukti pelaksanaan kenaikan tingkat jenjang karir				
34	Kenaikan tingkat jenjang karir diikuti dengan kenaikan reward secara finansial				
35	Perawat mengetahui syarat dan prosedur untuk kenaikan jenjang karir				
Total Nilai					

PANDUAN WAWANCARA INFORMAN
Evaluasi sistem jenjang karir perawat klinis berdasarkan model
CIPP (*context, input, process, product*) di Rumah Sakit
Wilayah Kota Makassar

Kode Informan :

A. Waktu wawancara

1. Tanggal wawancara:
2. Tempat wawancara :
3. Lama wawancara :
4. Pertemuan ke- :

B. Identitas Informan

13. Inisial :
14. Jenis kelamin :
15. Usia :
16. Pendidikan :
17. Jabatan :
18. Lama menjabat :

C. Pertanyaan wawancara

1. Context

- a. Bisakah bapak/ibu memberikan penjelasan kepada saya terkait bagaimana gambaran pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit bapak/ibu?
- b. Apa yang menjadi alasan/tujuan RS menerapkan program jenjang karir perawat?

2. *Input*

- a. Bagaimana ketersediaan SDM yang pengelola program jenjang karir?
- b. Bagaimana dukungan organisasi terkait anggaran pengelola program jenjang karir?
- c. Apa bentuk kebijakan pimpinan RS terkait sistem jenjang karir perawat di RS?

Uji validitas instrumen lembar ceklist pelaksanaan jenjang karir

no.	Nama responden	pertanyaan																																			total																															
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35																																
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35																													
2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34																													
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35																													
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35																													
5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35																													
6	6	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	15																														
7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35																														
8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33																													
9	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35																														
10	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35																														
total number of agrement		9	9	9	10	10	9	9	9	9	9	9	9	10	9	9	10	9	9	10	9	9	10	10	9	10	10	10	9	10	9	9	10	9	9	9	9	327																														
percent agrement		90	90	90	100	100	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	100	90	90	100	90	90	100	100	90	100	100	100	90	100	90	90	100	90	90	90	90	3260																														
total percent agrement		total number of agrement/total number of observation																																	x	100																																
		93,42857143																																																																		

Uji reliabilitas instrumen lembar ceklist pelaksanaan jenjang karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	31.80	35.289	.994	.966
P2	31.80	35.289	.994	.966
P3	31.80	39.511	-.123	.973
P4	31.70	39.122	.000	.970
P5	31.70	39.122	.000	.970
P6	31.80	35.289	.994	.966
P7	31.80	35.289	.994	.966
P8	31.80	35.289	.994	.966
P9	31.80	35.289	.994	.966
P10	31.80	35.289	.994	.966
P11	31.80	35.289	.994	.966
P12	31.80	35.289	.994	.966
P13	31.70	39.122	.000	.970
P14	31.80	35.289	.994	.966
P15	31.80	35.289	.994	.966
P16	31.70	39.122	.000	.970
P17	31.80	39.289	-.067	.973
P18	31.80	39.289	-.067	.973
P19	31.70	39.122	.000	.970
P20	31.80	35.289	.994	.966
P21	31.80	35.289	.994	.966
P22	31.70	39.122	.000	.970
P23	31.70	39.122	.000	.970
P24	31.80	35.289	.994	.966
P25	31.70	39.122	.000	.970
P26	31.70	39.122	.000	.970
P27	31.70	39.122	.000	.970
P28	31.80	35.289	.994	.966
P29	31.70	39.122	.000	.970
P30	31.80	35.289	.994	.966
P31	31.80	35.289	.994	.966
P32	31.70	39.122	.000	.970
P33	31.80	35.289	.994	.966
P34	31.80	35.289	.994	.966
P35	31.80	35.289	.994	.966

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	35



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**
Jln.Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
E-mail : fkunhas@gmail.com, website: <https://fkunhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor: **4855/UN4.14.1/TP.01.02/2023**

Tanggal: 18 Agustus 2023

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No.Protokol	10823092161	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Firman	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Evaluasi Sistem Jenjang Karir Perawat Klinis Berdasarkan Model Cipp (Context, Input, Process, Product) di Rumah Sakit Wilayah Kota Makassar		
No.Versi Protokol	1	Tanggal Versi	10 Agustus 2023
No.Versi PSP	1	Tanggal Versi	10 Agustus 2023
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Wilayah Kota Makassar		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 18 Agustus 2023 Sampai 18 Agustus 2024	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal 18 Agustus 2023
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal 18 Agustus 2023

Kewajiban Peneliti Utama:

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (*progress report*) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporakn penyimpangan dari protocol yang disetujui (*protocol deviation/violation*)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEPERAWATAN

Jalan Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245
Laman: keperawatan@unhas.ac.id

Nomor : 2784/UN4.18.1/PT.01.04/2023
Lamp : -
Hal : *Permohonan izin penelitian.-*

01 September 2023

**Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal & Pelayanan
Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
di Tempat**

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister (S2) Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin yang tersebut dibawah ini :

Nama : **Firman, S.Kep.,Ners.**
Nomor Pokok : **R012221008**
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Keperawatan

bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul
"Evaluasi Sistem Jenjang Karir Perawat Klinis Berdasarkan Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) di Rumah Sakit Wilayah Kota Makassar".

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Ariyanti Saleh, S.Kp.,M.Si. (Ketua)
2. Dr. Erfina, S.Kep.,Ns.,M.Kep. (Anggota)

Waktu Penelitian : September 2023 sampai sampel terpenuhi

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan.

Syahrul, S.Kep.,Ns.,M.Kes.,Ph.D.
NIP 198204192006041002

Tembusan:

1. Kabag. Tata Usaha
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip.





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 25196/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	1. Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	2. Direktur RSUD Labuang Baji Makassar
		3. Direktur RS DR. Taajuddin Chalid Makassar
		di-
		Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak, Keperawatan Univ. Hasanuddin Makassar Nomor : 2784/UN4.18.1/PT.01.04/2023 tanggal 01 September 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: FIRMAN, S.KEP,NS
Nomor Pokok	: R012221008
Program Studi	: Keperawatan
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" EVALUASI SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT KLINIS BERDASARKAN MODEL CIPP (CONTEXT, INPUT, PROCESS, PRODUCT) DI RUMAH SAKIT WILAYAH KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 September s.d 15 Desember 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 04 September 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Fak, Keperawatan Univ. Hasanuddin Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/379/SKP/SB/DPMPPTSP/9/2023

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/379/SKP/SB/DPMPPTSP/9/2023, Tanggal 04 September 2023
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 380/SKP/RekoTeknis/9/2023

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	:	FIRMAN, S.KEP,NS
NIM / Jurusan	:	R012221008 / Keperawatan
Pekerjaan	:	Mahasiswa (S2)
Alamat	:	Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar
Lokasi Penelitian	:	Terlampir,-
Waktu Penelitian	:	15 September 2023 - 15 Desember 2023
Tujuan	:	Tesis
Judul Penelitian	:	“EVALUASI SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT KLINIS BERDASARKAN MODEL CIPP (CONTEXT, INPUT, PROCESS, PRODUCT) DI RUMAH SAKIT WILAYAH KOTA MAKASSAR”

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2023-09-08 15:11:32



Ditandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR**

A. ZULKIFLY, S.STP., M.Si.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-

Lampiran Surat Keterangan Penelitian sdr(i) FIRMAN, S.KEP,NS dengan nomor surat 070/379/SKP/SB/DPMPPTSP/9/2023

Lokasi Penelitian:

- RSUD Daya Kota Makassar



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
RSUD DAYA KOTA MAKASSAR

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 14 Daya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90243
Email : rsud.daya@makassarkota.go.id | Website: www.rsudkotamakassar.or.id



IZIN PENELITIAN

Nomor : 73 /YM-RSUD-DAYA-MKS/VIII/2023

DASAR	1. Surat Permohonan Penelitian	08/09/2023
	2. Surat Rekomendasi Nomor 070/379/SKP/SB/DPMPSTP/9/2023	
	3. Surat Persetujuan dari KOMITE ETIK	Tanggal

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA/NIM : Firman, S.Kep.,Ns/R012221008
INSTITUSI/JURUSAN : UNHAS/Keperawatan
ALAMAT : Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar
TELP. :
UNTUK : MELAKSANAKAN PENELITIAN DI RSUD KOTA
MAKASSAR DENGAN KETERANGAN SEBAGAI
BERIKUT;

- a. Judul : *“EVALUASI SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT
KLINIS BERDASARKAN MODEL CIPP (CONTEXT,
INPUT, PROCESS, PRODUCT) DI RUMAH SAKIT
WILAYAH KOTA MAKASSAR”*
- b. Jenis Penelitian :
c. Lama Penelitian : 15 September s/d 15 Desember 2023

Izin Penelitian ini berlaku selama Penelitian berlangsung dan dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang-undangan.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 18/09/2023

Dra. Hj. Asriati Arifin, M.M
Pangkat/Gol : Pembina/IV.a



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS KESEHATAN**

UPT. RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI

JL. Dr. Ratulangi No. 81 Telp. 873482 - 872120 - 872836 – 874684 Fax : 0411-830454

E-mail: rumahsakitlabuangbaji@yahoo.co.id

MAKASSAR

REKOMENDASI

Nomor: 800.2.2.6/274/LB-01/IX/2023

Berdasarkan Surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Makassar Nomor : 25196/S.01/PTSP/2023 Tanggal 04 September 2023 Perihal : Izin Penelitian, dengan ini di sampaikan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Firman, S.Kep., Ns
NIM : R012221008
Program Studi : S-2 Keperawatan
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Hasanuddin
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Diberikan rekomendasi untuk :

Melakukan Pengambilan Data Awal/Penelitian dalam rangka penyusunan Karya Tulis Ilmiah/Skripsi/Tesis Pada Tanggal 18 September s.d. 18 Desember 2023 Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Dengan Judul **“EVALUASI SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT KLINIS BERDASARKAN MODEL CIPP (CONTEXT, INPUT, PROCESS, PRODUCT) DI RUMAH SAKIT WILAYAH KOTA MAKASSAR”**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 September 2023

Kepala Bidang
Pendidikan, Penelitian dan Inovasi



Dr. Zainuddin, SKM., S.Kep., Ns., M.Kes
NIP. 19730319 199303 1 006



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN

RSUP Dr. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

Jalan Paccerakkang No. 67 / Jalan Pajjajiang Daya Makassar 90241

Telepon : (0411) 512902 Faksimile : (0411) 511011

Website : www.rstc.co.id, E-mail : rsup.dr.tadjuddinchalidmakassar@gmail.com



Nomor : DP.04.03/D.XXVII.3A/1053/2023
Perihal : Izin Penelitian

19 Oktober 2023

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Keperawatan
Universitas Hasanuddin Makassar
Di,
T e m p a t

Berdasarkan surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor : 25196/S.01/PTSP/2023 Tanggal 04 September 2023 perihal izin penelitian Peneliti di bawah ini :

N a m a : Firman, S.Kep., Ns.
NIM : R012221008
Program Studi : S2 Keperawatan
Institusi : Fak. Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar
Judul Penelitian : Evaluasi Sistem Jenjang Karir Perawat Klinis Berdasarkan Model CIPP (Context, Input, Process, Product) Di Rumah Sakit Wialayah Kota Makassar
Waktu Penelitian : 19 Oktober s/d 19 November 2023

Pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Direktur Utama RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar Cq. Diklit.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar.
4. Menyerahkan satu eksamplar copy proposal dan hasil penelitian kepada Direktur Utama RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar Cq. Diklit.
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak menaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat izin ini kami berikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Plh. Direktur Utama



Muhammad Yamin., S.ST.
NIP. 197005121994031003

Tabel 5.2 Karakteristik Responden**1. Usia****Case Processing Summary**

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
U * RS	339	100.0%	0	0.0%	339	100.0%

Report

U	RS	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	RS Labuang Baji	39.20	122	7.522	15	59
	RSUD Daya	37.81	104	5.461	25	55
	RSUP Tajuddin Chalid	38.67	113	7.456	22	57
	Total	38.60	339	6.935	15	59

2. Masa kerja**Case Processing Summary**

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LK * RS	339	100.0%	0	0.0%	339	100.0%

Report

LK	RS	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	RS Labuang Baji	14.79	122	7.028	1	34
	RSUD Daya	11.58	104	5.262	1	28
	RSUP Tajuddin Chalid	12.51	113	8.576	1	32
	Total	13.05	339	7.235	1	34

3. Jenis kelamin**RS * JK Crosstabulation**

RS			JK		Total
			Perempuan	Laki-Laki	
RS	RS Labuang Baji	Count	91	31	122
		% within RS	74.6%	25.4%	100.0%
	RSUD Daya	Count	81	23	104
		% within RS	77.9%	22.1%	100.0%
RSUP Tajuddin Chalid	Count	87	26	113	
	% within RS	77.0%	23.0%	100.0%	
Total	Count	259	80	339	
	% within RS	76.4%	23.6%	100.0%	

4. Pendidikan

RS * DIK Crosstabulation

			DIK			Total
			DIII Keperawatan	S1+Nurse	S2 Keperawatan	
RS	RS Labuang Baji	Count	48	73	1	122
		% within RS	39.3%	59.8%	0.8%	100.0%
	RSUD Daya	Count	38	65	1	104
		% within RS	36.5%	62.5%	1.0%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	55	58	0	113
		% within RS	48.7%	51.3%	0.0%	100.0%
Total	Count	141	196	2	339	
	% within RS	41.6%	57.8%	0.6%	100.0%	

5. Status

RS * SP Crosstabulation

			SP		Total
			Menikah	Belum Menikah	
RS	RS Labuang Baji	Count	103	19	122
		% within RS	84.4%	15.6%	100.0%
	RSUD Daya	Count	91	13	104
		% within RS	87.5%	12.5%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	97	16	113
		% within RS	85.8%	14.2%	100.0%
Total	Count	291	48	339	
	% within RS	85.8%	14.2%	100.0%	

6. Level jenjang karir

RS * PK Crosstabulation

			PK				Total
			PK I	PK II	PK III	PK IV	
RS	RS Labuang Baji	Count	10	56	54	2	122
		% within RS	8.2%	45.9%	44.3%	1.6%	100.0%
	RSUD Daya	Count	32	50	22	0	104
		% within RS	30.8%	48.1%	21.2%	0.0%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	30	19	51	13	113
		% within RS	26.5%	16.8%	45.1%	11.5%	100.0%
Total	Count	72	125	127	15	339	
	% within RS	21.2%	36.9%	37.5%	4.4%	100.0%	

Tabel 5.7 Distribusi frekuensi persepsi perawat

1. Total persepsi

RS * jumlah total persepsi Crosstabulation

		jumlah total persepsi		Total
		Persepsi Kurang	Persepsi Baik	
RS	RS Labuang Baji	Count	28	94
		% within RS	23.0%	77.0%
	RSUD Daya	Count	22	82
		% within RS	21.2%	78.8%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	15	98
		% within RS	13.3%	86.7%
Total	Count	65	274	
	% within RS	19.2%	80.8%	

2. Pengembangan karir

RS * Pengembangan Karir Crosstabulation

		Pengembangan Karir		Total
		Persepsi Kurang	Persepsi Baik	
RS	RS Labuang Baji	Count	12	110
		% within RS	9.8%	90.2%
	RSUD Daya	Count	7	97
		% within RS	6.7%	93.3%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	15	98
		% within RS	13.3%	86.7%
Total	Count	34	305	
	% within RS	10.0%	90.0%	

3. Penghargaan

RS * Penghargaan Crosstabulation

		Penghargaan		Total
		Persepsi Kurang	Persepsi Baik	
RS	RS Labuang Baji	Count	61	61
		% within RS	50.0%	50.0%
	RSUD Daya	Count	47	57
		% within RS	45.2%	54.8%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	24	89
		% within RS	21.2%	78.8%
Total	Count	132	207	
	% within RS	38.9%	61.1%	

4. Pengakuan

RS * Pengakuan Crosstabulation

		Pengakuan		Total	
		Persepsi Kurang	Persepsi Baik		
RS	RS Labuang Baji	Count	29	93	122
		% within RS	23.8%	76.2%	100.0%
	RSUD Daya	Count	21	83	104
		% within RS	20.2%	79.8%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	35	78	113
		% within RS	31.0%	69.0%	100.0%
Total		Count	85	254	339
		% within RS	25.1%	74.9%	100.0%

5. Promosi

RS * Promosi Crosstabulation

		Promosi		Total	
		Persepsi Kurang	Persepsi Baik		
RS	RS Labuang Baji	Count	30	92	122
		% within RS	24.6%	75.4%	100.0%
	RSUD Daya	Count	24	80	104
		% within RS	23.1%	76.9%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	25	88	113
		% within RS	22.1%	77.9%	100.0%
Total		Count	79	260	339
		% within RS	23.3%	76.7%	100.0%

6. Tantangan

RS * Tantangan Crosstabulation

		Tantangan		Total	
		Persepsi Kurang	Persepsi Baik		
RS	RS Labuang Baji	Count	6	116	122
		% within RS	4.9%	95.1%	100.0%
	RSUD Daya	Count	4	100	104
		% within RS	3.8%	96.2%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	8	105	113
		% within RS	7.1%	92.9%	100.0%
Total		Count	18	321	339
		% within RS	5.3%	94.7%	100.0%

Tabel 5.8 Distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat

1. Total kompetensi

RS * Kepuasan Crosstabulation

		Kepuasan		Total	
		Kurang Puas	Puas		
RS	RS Labuang Baji	Count	33	89	122
		% within RS	27.0%	73.0%	100.0%
	RSUD Daya	Count	24	80	104
		% within RS	23.1%	76.9%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	21	92	113
		% within RS	18.6%	81.4%	100.0%
Total		Count	78	261	339
		% within RS	23.0%	77.0%	100.0%

2. Budaya dan nilai organisasi

RS * Budaya Nilai Crosstabulation

		Budaya Nilai		Total	
		Kurang Puas	Puas		
RS	RS Labuang Baji	Count	6	116	122
		% within RS	4.9%	95.1%	100.0%
	RSUD Daya	Count	3	101	104
		% within RS	2.9%	97.1%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	3	110	113
		% within RS	2.7%	97.3%	100.0%
Total		Count	12	327	339
		% within RS	3.5%	96.5%	100.0%

3. Peluang karir

RS * Peluangkarir Crosstabulation

		Peluangkarir		Total	
		Kurang Puas	Puas		
RS	RS Labuang Baji	Count	38	84	122
		% within RS	31.1%	68.9%	100.0%
	RSUD Daya	Count	31	73	104
		% within RS	29.8%	70.2%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	25	88	113
		% within RS	22.1%	77.9%	100.0%
Total		Count	94	245	339
		% within RS	27.7%	72.3%	100.0%

4. Kepemimpinan

RS * Kepemimpinan Crosstabulation

		Kepemimpinan		Total	
		Kurang Puas	Puas		
RS	RS Labuang Baji	Count	16	106	122
		% within RS	13.1%	86.9%	100.0%
	RSUD Daya	Count	9	95	104
		% within RS	8.7%	91.3%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	28	85	113
		% within RS	24.8%	75.2%	100.0%
Total		Count	53	286	339
		% within RS	15.6%	84.4%	100.0%

5. Aktivitas kerja

RS * AktivitasKerja Crosstabulation

		AktivitasKerja		Total	
		Kurang Puas	Puas		
RS	RS Labuang Baji	Count	40	82	122
		% within RS	32.8%	67.2%	100.0%
	RSUD Daya	Count	52	52	104
		% within RS	50.0%	50.0%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	75	38	113
		% within RS	66.4%	33.6%	100.0%
Total		Count	167	172	339
		% within RS	49.3%	50.7%	100.0%

6. Kompensasi

RS * Kompensasi Crosstabulation

		Kompensasi		Total	
		Kurang Puas	Puas		
RS	RS Labuang Baji	Count	77	45	122
		% within RS	63.1%	36.9%	100.0%
	RSUD Daya	Count	65	39	104
		% within RS	62.5%	37.5%	100.0%
	RSUP Tajuddin Chalid	Count	30	83	113
		% within RS	26.5%	73.5%	100.0%
Total		Count	172	167	339
		% within RS	50.7%	49.3%	100.0%

Tabel 5.9 Hubungan karakteristik dengan kepuasan

1. Usia dengan kepuasan

Uji normalitas

			Descriptives	
			Statistic	Std. Error
U	Mean		38.60	.377
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	37.86	
		Upper Bound	39.34	
	5% Trimmed Mean		38.52	
	Median		38.00	
	Variance		48.093	
	Std. Deviation		6.935	
	Minimum		15	
	Maximum		59	
	Range		44	
	Interquartile Range		9	
	Skewness		.134	.132
	Kurtosis		.487	.264
	Kepuasan Total	Mean		83.32
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	82.56	
		Upper Bound	84.08	
5% Trimmed Mean			83.18	
Median			84.00	
Variance			50.674	
Std. Deviation			7.119	
Minimum			65	
Maximum			102	
Range			37	
Interquartile Range			8	
Skewness			.022	.132
Kurtosis			-.293	.264

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
U	.064	339	.002	.990	339	.017
Kepuasan Total	.132	339	<.001	.967	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

			Kepuasan Total	U
Spearman's rho	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	1.000	.100
		Sig. (2-tailed)	.	.065
		N	339	339
	U	Correlation Coefficient	.100	1.000
		Sig. (2-tailed)	.065	.
		N	339	339

2. Masa kerja dengan kepuasan

Uji normalitas

		Statistic	Std. Error	
Kepuasan Total	Mean	83.32	.387	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	82.56	
		Upper Bound	84.08	
	5% Trimmed Mean	83.18		
	Median	84.00		
	Variance	50.674		
	Std. Deviation	7.119		
	Minimum	65		
	Maximum	102		
	Range	37		
	Interquartile Range	8		
	Skewness	.022	.132	
	Kurtosis	-.293	.264	
	LK	Mean	13.05	.393
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	12.27	
		Upper Bound	13.82	
5% Trimmed Mean		12.84		
Median		13.00		
Variance		52.339		
Std. Deviation		7.235		
Minimum		1		
Maximum		34		
Range		33		
Interquartile Range		9		
Skewness		.191	.132	
Kurtosis		-.353	.264	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Total	.132	339	<.001	.967	339	<.001
LK	.087	339	<.001	.969	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

Correlations

			Kepuasan Total	LK
Spearman's rho	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	1.000	.090
		Sig. (2-tailed)	.	.099
		N	339	339
	LK	Correlation Coefficient	.090	1.000
		Sig. (2-tailed)	.099	.
		N	339	339

3. Jenis kelamin dengan kepuasan
Uji normalitas

		JK		Statistic	Std. Error
Kepuasan Total	Perempuan	Mean		83.71	.445
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	82.84	
			Upper Bound	84.59	
		5% Trimmed Mean		83.59	
		Median		84.00	
		Variance		51.313	
		Std. Deviation		7.163	
		Minimum		67	
		Maximum		102	
		Range		35	
	Interquartile Range		9		
	Skewness		-.006	.151	
	Kurtosis		-.357	.302	
	Laki-Laki	Mean		82.05	.767
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	80.52	
			Upper Bound	83.58	
		5% Trimmed Mean		81.89	
		Median		83.00	
		Variance		47.086	
		Std. Deviation		6.862	
Minimum			65		
Maximum			101		
Range			36		
Interquartile Range		12			
Skewness		.079	.269		
Kurtosis		.059	.532		

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
JK		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Total	Perempuan	.129	259	<.001	.965	259	<.001
	Laki-Laki	.142	80	<.001	.962	80	.019

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Mann-whitney

Mann-Whitney Test

		Ranks		
JK		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kepuasan Total	Perempuan	259	175.08	45344.50
	Laki-Laki	80	153.57	12285.50
	Total	339		

Test Statistics ^a	
	Kepuasan Total
Mann-Whitney U	9045.500
Wilcoxon W	12285.500
Z	-1.720
Asymp. Sig. (2-tailed)	.085

a. Grouping Variable: JK

4. Pendidikan dengan kepuasan Uji Normalitas

		Descriptives		Statistic	Std. Error	
DIIK						
Kepuasan Total	DIII Keperawatan	Mean		82.72	.579	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	81.58		
			Upper Bound	83.87		
		5% Trimmed Mean		82.64		
		Median		83.00		
		Variance		47.244		
		Std. Deviation		6.873		
		Minimum		65		
		Maximum		102		
		Range		37		
		Interquartile Range		8		
		Skewness		-.024	.204	
		Kurtosis		-.080	.406	
		S1+Nurse	Mean		83.76	.522
			95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	82.73	
	Upper Bound			84.79		
	5% Trimmed Mean			83.60		
	Median			84.00		
	Variance			53.468		
	Std. Deviation			7.312		
	Minimum			68		
	Maximum			102		
	Range			34		
	Interquartile Range			9		
	Skewness			.027	.174	
	Kurtosis			-.448	.346	
	S2 Keperawatan		Mean		83.00	.000
			95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	83.00	
		Upper Bound		83.00		
		5% Trimmed Mean		83.00		
Median			83.00			
Variance			.000			
Std. Deviation			.000			
Minimum			83			
Maximum			83			
Range			0			
Interquartile Range			0			
Skewness			.	.		
Kurtosis			.	.		

Tests of Normality

	DIIK	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Total	DIII Keperawatan	.132	141	<.001	.969	141	.003
	S1+Nurse	.133	196	<.001	.962	196	<.001
	S2 Keperawatan	.	2	.			

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	DIIK	N	Mean Rank
Kepuasan Total	DIII Keperawatan	141	161.59
	S1+Nurse	196	176.26
	S2 Keperawatan	2	149.50
	Total	339	

Test Statistics^{a,b}

Kepuasan Total	
Kruskal-Wallis H	1.935
df	2
Asymp. Sig.	.380

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: DIIK

5. Status dengan kepuasan

Uji Normalitas

		Descriptives		Statistic	Std. Error
Kepuasan Total	Menikah	SP			
		Mean		83.36	.424
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	82.53	
			Upper Bound	84.19	
		5% Trimmed Mean		83.22	
		Median		84.00	
		Variance		52.197	
		Std. Deviation		7.225	
		Minimum		65	
		Maximum		102	
		Range		37	
		Interquartile Range		9	
	Skewness		.012	.143	
	Kurtosis		-.290	.285	
	Belum Menikah	Mean		83.08	.939
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	81.20	
			Upper Bound	84.97	
		5% Trimmed Mean		82.96	
		Median		83.00	
		Variance		42.291	
		Std. Deviation		6.503	
		Minimum		72	
		Maximum		97	
		Range		25	
Interquartile Range			7		
Skewness			.082	.343	
Kurtosis		-.371	.674		

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
SP		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Total	Menikah	.133	291	<.001	.967	291	<.001
	Belum Menikah	.163	48	.003	.942	48	.019

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji mann-whitney

Mann-Whitney Test

		Ranks		
SP		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kepuasan Total	Menikah	291	171.20	49820.50
	Belum Menikah	48	162.70	7809.50
	Total	339		

Test Statistics^a

Kepuasan Total	
Mann-Whitney U	6633.500
Wilcoxon W	7809.500
Z	-.559
Asymp. Sig. (2-tailed)	.576

a. Grouping Variable: SP

6. Level jenjang karir dengan kepuasan

Uji Normalitas

Descriptives

PK		Statistic	Std. Error	
Kepuasan Total	PK I	Mean	82.79	.961
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	80.88
		Upper Bound	84.71	
	5% Trimmed Mean	82.56		
	Median	83.00		
	Variance	66.505		
	Std. Deviation	8.155		
	Minimum	67		
	Maximum	102		
	Range	35		
	Interquartile Range	13		
	Skewness	.329	.283	
	Kurtosis	-.504	.559	
	Kepuasan Total	PK II	Mean	82.78
95% Confidence Interval for Mean			Lower Bound	81.55
		Upper Bound	84.01	
5% Trimmed Mean		82.76		
Median		83.00		
Variance		48.300		
Std. Deviation		6.950		
Minimum		65		
Maximum		101		
Range		36		
Interquartile Range		9		
Skewness		-.131	.217	
Kurtosis		-.214	.430	
Kepuasan Total		PK III	Mean	83.83
	95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	82.68
		Upper Bound	84.99	
	5% Trimmed Mean	83.69		
	Median	84.00		
	Variance	43.282		
	Std. Deviation	6.579		
	Minimum	72		
	Maximum	102		
	Range	30		
	Interquartile Range	8		
	Skewness	-.002	.215	
	Kurtosis	-.191	.427	
	Kepuasan Total	PK IV	Mean	86.00
95% Confidence Interval for Mean			Lower Bound	81.90
		Upper Bound	90.10	
5% Trimmed Mean		86.17		
Median		86.00		
Variance		54.714		
Std. Deviation		7.397		
Minimum		71		
Maximum		98		
Range		27		
Interquartile Range		8		
Skewness		-.376	.580	
Kurtosis		.244	1.121	

Tests of Normality

PK	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Kepuasan Total	PK I	.151	72	<.001	.954	72	.010
	PK II	.152	125	<.001	.963	125	.002
	PK III	.129	127	<.001	.954	127	<.001
	PK IV	.161	15	.200*	.960	15	.690

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Kruskal-wallis

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	PK	N	Mean Rank
Kepuasan Total	PK I	72	158.20
	PK II	125	164.80
	PK III	127	177.60
	PK IV	15	205.63
	Total	339	

Test Statistics^{a,b}

Kepuasan Total	
Kruskal-Wallis H	4.164
df	3
Asymp. Sig.	.244

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: PK

Tabel 5.10 Hubungan persepsi dengan kepuasan

1. Persepsi dengan kepuasan

Uji Normalitas

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Kepuasan Total	Mean		83.32	.387
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	82.56	
		Upper Bound	84.08	
	5% Trimmed Mean		83.18	
	Median		84.00	
	Variance		50.674	
	Std. Deviation		7.119	
	Minimum		65	
	Maximum		102	
	Range		37	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		.022	.132
	Kurtosis		-.293	.264
	Persepsi Total	Mean		113.86
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	112.68	
		Upper Bound	115.04	
5% Trimmed Mean			113.81	
Median			115.00	
Variance			121.897	
Std. Deviation			11.041	
Minimum			81	
Maximum			146	
Range			65	
Interquartile Range			14	
Skewness			-.120	.132
Kurtosis			.140	.264

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Total	.132	339	<.001	.967	339	<.001
Persepsi Total	.100	339	<.001	.972	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

Correlations

		Persepsi Total		Kepuasan Total
Spearman's rho	Persepsi Total	Correlation Coefficient	1.000	.460**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	339	339
	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	.460**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	339	339

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

2. Pengembangan karir

Uji Normalitas

		Statistic	Std. Error	
Persepsi Total	Mean	113.86	.600	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	112.68	
		Upper Bound	115.04	
	5% Trimmed Mean	113.81		
	Median	115.00		
	Variance	121.897		
	Std. Deviation	11.041		
	Minimum	81		
	Maximum	146		
	Range	65		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-.120	.132	
	Kurtosis	.140	.264	
	Pengembangan Karir	Mean	38.27	.251
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	37.77	
		Upper Bound	38.76	
5% Trimmed Mean		38.27		
Median		38.00		
Variance		21.434		
Std. Deviation		4.630		
Minimum		22		
Maximum		52		
Range		30		
Interquartile Range		6		
Skewness		.014	.132	
Kurtosis		.738	.264	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Total	.100	339	<.001	.972	339	<.001
Pengembangan Karir	.092	339	<.001	.979	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

Correlations

			Kepuasan Total	Pengembangan Karir
Spearman's rho	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	1.000	.383**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	339	339
	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	.383**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	339	339

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

3. Penghargaan

Uji Normalitas

		Statistic	Std. Error	
Persepsi Total	Mean	113.86	.600	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	112.68	
		Upper Bound	115.04	
	5% Trimmed Mean	113.81		
	Median	115.00		
	Variance	121.897		
	Std. Deviation	11.041		
	Minimum	81		
	Maximum	146		
	Range	65		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-.120	.132	
	Kurtosis	.140	.264	
Penghargaan	Mean	18.81	.164	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	18.49	
		Upper Bound	19.14	
	5% Trimmed Mean	18.94		
	Median	19.00		
	Variance	9.164		
	Std. Deviation	3.027		
	Minimum	9		
	Maximum	26		
	Range	17		
	Interquartile Range	3		
	Skewness	-.771	.132	
	Kurtosis	1.329	.264	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Total	.100	339	<.001	.972	339	<.001
Penghargaan	.187	339	<.001	.926	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

Correlations

			Kepuasan Total	Penghargaan
Spearman's rho	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	1.000	.418**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	339	339
	Penghargaan	Correlation Coefficient	.418**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	339	339

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

4. Pengakuan

Uji Normalitas

		Statistic	Std. Error	
Persepsi Total	Mean	113.86	.600	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	112.68	
		Upper Bound	115.04	
	5% Trimmed Mean	113.81		
	Median	115.00		
	Variance	121.897		
	Std. Deviation	11.041		
	Minimum	81		
	Maximum	146		
	Range	65		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-.120	.132	
	Kurtosis	.140	.264	
	Pengakuan	Mean	19.41	.143
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	19.13	
		Upper Bound	19.69	
5% Trimmed Mean		19.53		
Median		20.00		
Variance		6.905		
Std. Deviation		2.628		
Minimum		11		
Maximum		24		
Range		13		
Interquartile Range		3		
Skewness		-.874	.132	
Kurtosis		.136	.264	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Total	.100	339	<.001	.972	339	<.001
Pengakuan	.187	339	<.001	.911	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

Correlations

			Kepuasan Total	Pengakuan
Spearman's rho	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	1.000	.394**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	339	339
	Pengakuan	Correlation Coefficient	.394**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	339	339

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

5. Promosi

Uji Normalitas

		Statistic	Std. Error	
Persepsi Total	Mean	113.86	.600	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	112.68	
		Upper Bound	115.04	
	5% Trimmed Mean	113.81		
	Median	115.00		
	Variance	121.897		
	Std. Deviation	11.041		
	Minimum	81		
	Maximum	146		
	Range	65		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-.120	.132	
	Kurtosis	.140	.264	
Promosi	Mean	16.44	.117	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16.21	
		Upper Bound	16.67	
	5% Trimmed Mean	16.44		
	Median	16.00		
	Variance	4.638		
	Std. Deviation	2.154		
	Minimum	11		
	Maximum	24		
	Range	13		
	Interquartile Range	2		
	Skewness	.108	.132	
	Kurtosis	1.303	.264	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Total	.100	339	<.001	.972	339	<.001
Promosi	.186	339	<.001	.946	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

Correlations

			Kepuasan Total	Promosi
Spearman's rho	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	1.000	.350**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	339	339
	Promosi	Correlation Coefficient	.350**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	339	339

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

6. Tantangan

Uji Normalitas

		Statistic	Std. Error	
Persepsi Total	Mean	113.86	.600	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	112.68	
		Upper Bound	115.04	
	5% Trimmed Mean	113.81		
	Median	115.00		
	Variance	121.897		
	Std. Deviation	11.041		
	Minimum	81		
	Maximum	146		
	Range	65		
	Interquartile Range	14		
	Skewness	-.120	.132	
	Kurtosis	.140	.264	
	Tantangan	Mean	20.92	.123
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	20.68	
		Upper Bound	21.16	
5% Trimmed Mean		20.82		
Median		20.00		
Variance		5.095		
Std. Deviation		2.257		
Minimum		14		
Maximum		28		
Range		14		
Interquartile Range		2		
Skewness		.865	.132	
Kurtosis		1.110	.264	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Total	.100	339	<.001	.972	339	<.001
Tantangan	.245	339	<.001	.896	339	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Data tidak normal lanjut uji Spearman

Correlations

			Kepuasan Total	Tantangan
Spearman's rho	Kepuasan Total	Correlation Coefficient	1.000	.130*
		Sig. (2-tailed)	.	.016
		N	339	339
	Tantangan	Correlation Coefficient	.130*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.016	.
		N	339	339

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 5. 6 Pelaksanaan jenjang karir perawat

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pengorganisasian * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Orientasi * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Interenship * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Mapping * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Asesment * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Kredensial * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Rekredensial * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
CPD * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Kenaikan jenjang * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
Pelaksanaan total * RS	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%

Report

Mean										
RS	Pengorganisasian	Orientasi	Interenship	Mapping	Asesment	Kredensial	Rekredensial	CPD	Kenaikan jenjang	Pelaksanaan total
RSLB	30.00	35.00	15.00	30.00	40.00	40.00	20.00	25.00	15.00	250.00
RSD	30.00	40.00	15.00	35.00	40.00	40.00	20.00	30.00	20.00	270.00
RSTC	55.00	35.00	20.00	35.00	40.00	40.00	20.00	30.00	30.00	305.00
Total	38.33	36.67	16.67	33.33	40.00	40.00	20.00	28.33	21.67	275.00

Hasil Analisis Tema

Tema	Kategori	Koding	
Implementasi sebagai mandatori proses akreditasi	Pemenuhan standar penilaian akreditasi Rumah Sakit	Syarat akreditasi Rumah Sakit 5 bulan sebelum akreditasi aktif kembali Mengikuti aturan Motivasinya untuk memenuhi PMK 40 tahun 2017 Sekedar sudah di asesment Tenaga honorer tidak pernah naik level PK Terkait akreditasi Rumah Sakit Terlaksana apabila dibutuhkan dokumen	
	Kredensial perawat hanya formalitas	Kredensial hanya formalitas Kredensial hanya syarat yang harus dilaksanakan Sekedar sudah dikredensial	
	Penempatan perawat belum berdasarkan level PK	Area penempatan berbeda level PK Belum ada perbedaan pekerjaan level PK Jumlah tenaga setiap PK tidak sebanding Penempatan belum sepenuhnya berdasarkan level PK Pertimbangan kebijakan pimpinan Pertimbangan kebutuhan ruangan PK 1 mengerjakan level di atasnya PK 2 mengerjakan level di atasnya Tidak semua level PK ada di setiap ruangan	
	Dukungan dalam implementasi jenjang karir	Dukungan pendanaan kegiatan	Bantuan pendanaan
			Pengajuan keuangan untuk kredensial
			Penggantian dana kegiatan
			Setiap proposal didukung
			Kesempatan melanjutkan pendidikan

Tema	Kategori	Koding
	Dukungan peningkatan Sumber Daya Manusia	Kesempatan pelatihan Membuat pelatihan Pelatihan asesor Pelatihan jenjang karir Pelatihan kredensial Study banding Workshop jenjang karir
Kendala dalam implementasi jenjang karir	Belum adanya regulasi implementasi jenjang karir perawat pada Rumah Sakit Horizontal	Belum adanya regulasi tentang jenjang karir Bingung apa yang menjadi dasar Ada regulasi pada Rumah Sakit Kemenkes Kedepannya akan dibuat Bingung jika ada pemeriksaan terkait acuan
	SDM yang mengelola jenjang karir belum purnawaktu	Asesor dan pengelolanya tidak purnawaktu Kalau purnawaktu pasti bisa berjalan Komite keperawatan tetap merangkap kerja Memberikan layanan sebagai tugas fungsional Merangkap tugas diunit masing-masing Yang dikomite dia juga di bidang keperawatan
	Belum adanya dampak terhadap reward finansial pada Rumah Sakit Horizontal	Bekerja atas dasar pengabdian Jenjang karir bukan acuan reward perawat Komite juga tidak ada reward Kuncinya adalah tidak ada reward Pengusulan reward tapi belum ada realisasi Tidak berdampak pada reward perawat
	Peningkatan karir dan motivasi kerja	Merasa tertantang Peningkatan karir Perawat termotivasi naik level

Tema	Kategori	Koding
		Setiap level PK berbeda remunerasinya
		Terintegrasi remunerasi
		Area penempatan berdasarkan level PK
	Peningkatan kinerja dan rasa percaya diri	Peningkatan kinerja
		Perawat dapat bekerja sesuai penugasan
		Perawat dapat percaya diri dalam tugas
		Penempatan sesuai kompetensi
	Peningkatan mutu layanan	Peningkatan mutu layanan
		Profesional perawat dalam tugas
		Perawat dapat bekerja sesuai penugasan

COREQ (Consolidated criteria for reporting qualitative research) Checklist

A checklist of items that should be included in reports of qualitative research. You must report the page number in your manuscript where you consider each of the items listed in this checklist. If you have not included this information, either revise your manuscript accordingly before submitting or note N/A.

No. Item	Guide questions/description	answers to questions/descriptions	Reported on Page #
Domain 1: Research team and reflexivity			
<i>Personal Characteristics</i>			
1. Inter viewer/facilitator	Which author/s conducted the interview or focus group?	Interviews were conducted by researchers	Page 73
2. Credentials	What were the researcher's credentials? E.g. PhD, MD	The researcher is a master's student in nursing at Hasanuddin University	Title Page
3. Occupation	What was their occupation at the time of the study?	Researchers is students	Title Page and Abstract
4. Gender	Was the researcher male or female?	Researchers is male	
5. Experience and training	What experience or training did the researcher have?	The researcher has completed courses on qualitative research and has attended scientific writing workshops	
<i>Relationship with participants</i>			
6. Relationship established	Was a relationship established prior to study commencement?	Before conducting the interview, the researcher introduced himself first to build a good relationship with the participant	Page 73
7. Participant knowledge of the interviewer	What did the participants know about the researcher? e.g. personal goals, reasons for doing the research	Before conducting the interview, the researcher explained the aims and objectives of the research as well as the reasons for selecting participants as samples in the research	Page 73
8. Interviewer characteristics	What characteristics were reported about the interviewer/facilitator? e.g. Bias, assumptions, reasons and interests in the	The researcher's interest in this topic is to explore nursing managerial experiences in carrying out career paths in hospitals. The	

No. Item	Guide questions/description	answers to questions/descriptions	Reported on Page #
	research topic	potential for bias in this research could occur. However, this possibility is quite small because the researcher and participants did not have a previous close relationship	

No. Item	Guide questions/description	Guide questions/description	Reported on Page #
<i>Theoretical framework</i>			
9. Methodological orientation and Theory	What methodological orientation was stated to underpin the study? e.g. grounded theory, discourse analysis, ethnography, phenomenology, content analysis	Researchers explored nursing managerial experiences using descriptive qualitative methods	Page 67
<i>Participant selection</i>			
10. Sampling	How were participants selected? e.g. purposive, convenience, consecutive, snowball	Determining participants in this study used a purposive sampling method, namely selecting participants based on the objectives set by the researcher so that the information obtained is in accordance with the topic to be researched	Page 69
11. Method of approach	How were participants approached? e.g. face-to-face, telephone, mail, email	Before conducting interviews with participants, the researcher were conducted face-to-face by the first author explaining the description of the research to be conducted	Page 73
12. Sample size	How many participants were in the study?	The total number of participants in this study was 9 participants	Page abstract, page 82 table 5.1

No. Item	Guide questions/description	Guide questions/description	Reported on Page #
13. Non-participation	How many people refused to participate or dropped out? Reasons?	N/A	None
<i>Setting</i>			
14. Setting of data collection	Where was the data collected? e.g. home, clinic, workplace	The location of the interview will be carried out based on agreement with the participant. So that it does not interfere with participant activities	The hospital
15. Presence of non-participants	Was anyone else present besides the participants and researchers?	The principal investigator conducted interviews	None
16. Description of sample	What are the important characteristics of the sample? e.g. demographic data, date	Participant characteristics based on education, position, tenure, and marital status.	Page 82, Table 5.1
<i>Data collection</i>			
17. Interview guide	Were questions, prompts, guides provided by the authors? Was it pilot tested?	The researcher created an interview guide to guide questions	Page 138, Lampiran 6
18. Repeat interviews	Were repeat interviews carried out? If yes, how many?	The researcher conducted 1-2 additional interviews, concluding data collection through interviews once saturation was reached.	Page 82
19. Audio/visual recording	Did the research use audio or visual recording to collect the data?	Researchers use a voice recorder to record sound during the data collection process through interviews	Page 70
20. Field notes	Were field notes made during and/or after the interview or focus group?	The researcher made field notes to record non-verbal responses shown by participants during the interview	Page 70
21. Duration	What was the duration of the interviews	The interview will last 30 to 45 minutes	Page 73

No. Item	Guide questions/description	Guide questions/description	Reported on Page #
	or focus group?		
22. Data saturation	Was data saturation discussed?	Data collection through interviews will end when the data is saturated, meaning that the data that has been collected is valid and is able to answer the research questions.	Page 82
23. Transcripts returned	Were transcripts returned to participants for comment and/or correction?	The results of the interviews in the form of transcripts or written text returned to participants for comments or corrections before data analysis is carried out	Page 79
Domain 3: analysis and findings			
<i>Data analysis</i>			
24. Number of data coders	How many data coders coded the data?	The data coding process carried out by researchers	
25. Description of the coding tree	Did authors provide a description of the coding tree?	The coding process begins with coding subtheme and theme categories	Page 75-76
26. Derivation of themes	Were themes identified in advance or derived from the data?	Themes were derived from the data	Page 75-76
27. Software	What software, if applicable, was used to manage the data?	Using open code 4.03 software	Page 75
28. Participant checking	Did participants provide feedback on the findings?	Before presenting research data, the main researcher discussed the research results with secondary researchers. Researchers first discuss the findings with participants so that the research results will be the result of mutual agreement	Page 79
<i>Reporting</i>			
29. Quotations presented	Were participant quotations presented to illustrate the themes / findings? Was	Transcripts of each participant's interview data are identified by participant number or	Page 85 to page 92

No. Item	Guide questions/description	Guide questions/description	Reported on Page #
	each quotation identified? e.g. participant number	code	
30. Data and findings consistent	Was there consistency between the data presented and the findings?	To determine the consistency between the data presented and the findings, researchers determine the validity of the data through four criteria: credibility, transferability, dependability and confirmability.	Page 78
31. Clarity of major themes	Were major themes clearly presented in the findings?	The major categories or themes produced at the data analysis stage which include all existing phenomena or data become the basis of the theory or concept	Page 85 to page 92
32. Clarity of minor themes	Is there a description of diverse cases or discussion of minor themes?	Discussion of minor themes is carried	Page 102 to page 110