

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT D3 UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RSUD KARAWANG TAHUN 2022

Endah Indrawati¹ , Mutiara Citra Arofah²

STIKes Horizon Karawang

Email : endah.indrawati.krw@horizon.ac.id

ABSTRACT

In accordance with the standards of the nursing profession as a professional nursing care provider, most of the nurses in the RSUD Karawang Hospital in this condition are not in accordance with the standards imposed by the PPNI National Conference (2021) results, in which nurses are required to have a bachelor's degree in nursing. The design used in this study is an analytical survey with a *cross sectional* approach. The sample size used was 90 respondents with a D3 nurse background in the inpatient room of the Karawang Hospital, with data collection techniques using questionnaires. The results of the analysis using *Chi Square* there is a significant relationship between family support $p: 0.032 < 0.05$ and superior support $p: 0.047 < 0.05$ with the motivation of D3 nurses to continue their education to the Bachelor of Nursing level of 53.8%. This study recommends that management reform policies related to the distribution of nurses who continue their education as well as efforts to motivate nurses in improving the quality of nursing resources.

Keywords: Motivation, Nurse, Education

Daftar Pustaka: 23 (2018-2022)

ABSTRAK

Sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang profesional, sebagian besar perawat di RSUD Karawang dalam kondisi ini belum sesuai dengan standar yang diberlakukan oleh hasil munas PPNI (2021), yang dimana perawat wajib bergelar sarjana keperawatan. Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Besaran sampel yang digunakan berjumlah 90 responden dengan latar belakang perawat D3 diruang rawat inap RSUD Karawang, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil analisis menggunakan *Chi Square* terdapat hubungan bermakna antara dukungan keluarga $p : 0,032 < 0,05$ dan dukungan atasan $p : 0,047 < 0,05$ dengan motivasi perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan sebesar 53,8%. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen melakukan pembenahan kebijakan terkait pemerataan perawat yang melanjutkan pendidikan serta upaya untuk memotivasi perawat dalam peningkatan kualitas sumber daya keperawatan.

Kata Kunci: Motivasi, Perawat, Pendidikan

Daftar Pustaka: 23 (2018-2022)

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keperawatan semakin meningkat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tiap Rumah Sakit juga semakin meningkat. Untuk dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan adanya tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, tehnikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian perlu dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan (Irna Purnamawati et al., 2020).

Menurut data dari Dirjen Bina Upaya Kesehatan Kemkes tahun 2018, sebagian besar atau 77,56% perawat yang bekerja di rumah sakit berpendidikan D3, Ners 10,84%, dan spesialis 6,24% dan yang berpendidikan SPK sebanyak 5,17%. Kondisi ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang professional, (Kemenkes, 2018).

Kelanjutan pendidikan keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang menggerakkan seseorang ke beberapa jenis tindakan. Motivasi berfokus pada faktor-faktor atau kebutuhan dalam diri seseorang untuk menimbulkan semangat, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku (Irna Purnamawati et al., 2020).

Dalam motivasi setiap individu memiliki perilaku tidak selalu mengikuti urutan tertentu sehingga terbentuknya perilaku positif. Laurence Green (1980) mengklasifikasikan beberapa faktor penyebab sebuah tindakan yang memotivasi perilaku setiap individu seperti faktor pendorong (*Predisposing Factor*) yang meliputi pengetahuan, sikap,

kepercayaan, keyakinan, nilai dan persepsi, tradisi, sosial ekonomi, tingkat pendidikan, dan unsur lain. Kemudian faktor pemungkin (*Enabling Factor*) yang meliputi sarana dan prasarana atau fasilitas-fasilitas dan lain – lain. Lalu yang terakhir faktor penguat (*reinforcing factor*) yang meliputi adanya sikap suami, orang tua, keluarga, tokoh masyarakat, atasan, atau petugas kesehatan.

Motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan merupakan aspek penting mengingat perawat adalah profesi/tenaga kesehatan yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak diantara tenaga kesehatan lainnya. Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat baik di Rumah Sakit maupun di pelayanan primer ini perlu didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat. Terbatasnya jumlah tenaga profesional keperawatan yang berpendidikan setingkat sarjana disebabkan oleh kurangnya motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Motivasi disini adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Ena and Djami, 2021).

Sedangkan jumlah tenaga keperawatan diruang rawat inap RSUD Karawang hingga bulan Mei 2022 sebesar 155 Perawat, dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak 112 perawat, Sarjana Keperawatan sebanyak 13 perawat, dan Profesi Keperawatan sebanyak 30 perawat. Jika dikalkulasikan dalam bentuk persen maka hasilnya terdapat 72 % dari 100% perawat yang berstatus pendidikan D3 Keperawatan.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya jumlah perawat lulusan D3 Keperawatan diruang rawat inap RSUD Karawang tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan di institusi maupun di bagian pelayanan kesehatan. Sementara itu, melanjutkan program yang dicanangkan

oleh Persatuan Perawat Nasional 5 Indonesia (PPNI) bahwa dimulai pada tahun 2015 mengharuskan semua perawat minimal menyandang titel strata satu dan wajib profesi atau Ners (Munas PPNI, 2021).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada 12 orang perawat D3 Keperawatan di ruang rawat inap RSUD Karawang melalui wawancara langsung didapatkan data bahwa 8 orang mengatakan terkendala dalam ekonomi dan waktu untuk melanjutkan Pendidikan, kemudian 4 orang mengatakan dikarenakan usia yang sudah terlalu tua untuk melanjutkan Pendidikan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti akan melakukan penelitian tentang Faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 keperawatan di ruang rawat inap RSUD Karawang.

1. Tujuan Penelitian

Diketahui faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*, dan besaran sampel yang digunakan ada 90 responden (perawat D3) di ruang rawat inap RSUD Karawang. Hasil analisis penelitian ini adalah Uji *Chi square*.

C. ANALISIS UNIVARIAT

Analisa univariat dari penelitian ini menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik responden usia, jenis kelamin, tingkat pendapatan, masa kerja, motivasi, dukungan atasan, dan dukungan keluarga.

Tabel 1.1 Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
25 – 34	46	51,1
35 – 44	44	48,9
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	49	52,2
Perempuan	43	47,8
Tingkat Pendapatan		
< UMK RSUD	41	45,6
> UMK RSUD	49	54,4
Masa Kerja		
> 6 tahun	46	51,1
6 – 10 tahun	44	48,9
Total	90	100

Berdasarkan tabel 1.1 karakteristik usia responden di dominasi oleh usia 25 sampai 34 tahun dengan jumlah 46 responden (51,1%), karakteristik jenis kelamin di dominasi oleh jenis kelamin laki – laki dengan jumlah 47 responden (52,2), karakteristik tingkat pendapatan responden di dominasi penghasilan > Rp. UMK RSUD Karawang, dengan jumlah 49 responden (54,4%), karakteristik masa kerja responden di dominasi < 6 tahun dengan jumlah 46 responden (51,1%).

Tabel 1.2 Distribusi Variabel Reaponden

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Motivasi		
Rendah	51	56,7
Tinggi	39	43,3
Dukungan Keluarga		
Rendah	53	58,9
Tinggi	37	41,1
Dukungan Atasan		
Rendah	29	32,2
Tinggi	61	67,8
Total	90	100

Berdasarkan tabel 1.2 responden dengan motivasi rendah berjumlah 51 responden (56,7%), responden dengan dukungan keluarga rendah berjumlah 53 responden (58,9%), responden dengan dukungan

atasan tinggi berjumlah 61 responden (67,8%).

Tabel 1.3 Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat D3

Variabel	Motivasi Rendah	Motivasi Tinggi	P Value
Usia			
25-34	32,6	67,4	0,000
35-44	81,6	18,2	
Jenis Kelamin			
Perempuan	53	58,9	
Laki – Laki	37	41,1	
Tingkat Pendapatan			
> UMK RSUD	68,3	31,7	0,038
> UMK RSUD	46,9	53,1	
Masa Kerja			
> 6 tahun	32,6	67,4	0,000
6 – 10 tahun	81,8	18,2	
Dukungan Keluarga			
Rendah	66,0	34,0	0,043
Tinggi	43,2	56,8	
Dukungan Atasan			
Rendah	71,0	29,0	0,047
Tinggi	49,2	50,8	
Total	90	100	

Berdasarkan tabel hasil penelitian 1.3 bahwa pada variabel usia, jenis kelamin dan masa kerja dengan motivasi perawat didapat nilai $p : 0,000 < 0,05\alpha$, yang artinya ada hubungan yang bermakna antara variabel tersebut dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, namun pada nilai OR menunjukkan 0,108 yang artinya variabel ini hanya menjadi variabel protektif. Dan pada variabel tingkat pendapatan, dukungan atasan, dukungan keluarga menunjukkan nilai $p : 0,046 < 0,05\alpha$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antara variabel tersebut dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, pada variabel ini didapat nilai OR 2,552 yang artinya variabel ini 2,5 kali berisiko terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

D. PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Usia

Didalam penelitian ini dari 2 kelompok usia responden terbanyak adalah kelompok usia 25-34 tahun sebanyak 46 responden (51,1%), di ikuti dengan usia 35-44 tahun sebanyak 44 responden (48,9%). Pada tahap ini umur responden masuk dalam kategori produktif menurut WHO. Umur sangat berpengaruh bagi seorang perawat dalam menjalankan tugasnya berkaitan dengan tingkat kedewasaan perawat dalam menjalankan tugas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Farida Susita (2021), bahwa pengembangan kinerja di usia produktif merupakan fase dimana seseorang berusaha mengembangkan jati diri melalui pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan. Bertambahnya umur seseorang akan menyebabkan terjadinya perubahan aspek fisik dan psikologis (Susita, 2021).

Menurut pendapat peneliti dengan teori dan hasil yang ada menunjukkan faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang untuk melanjutkan pendidikan, seseorang yang usianya sudah tidak produktif lagi cenderung lebih sulit dalam mengikuti proses belajar daripada seseorang yang masih berusia produktif.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Didalam penelitian ini dapat diketahui karakteristik jenis kelamin responden di dominasi oleh jenis kelamin laki - laki dengan jumlah 47 responden (52,2%), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 43 responden (47,8%).

Laki – laki identik dengan pekerja keras dan pantang menyerah. Namun dalam hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farida Susita (2021) bahwa profesi keperawatan yang di dominasi oleh perempuan disebabkan karena sikap dasar perempuan

yang identik sebagai sosok yang ramah, sabar, lemah lembut, dan baik dalam bersosialisasi. Perempuan dianggap memiliki naluri keibuan dan sifat peduli terhadap orang lain (Susita, 2021).

Menurut pendapat peneliti dalam hal ini jumlah laki – laki lebih dominan daripada jumlah perempuan, dikarenakan laki – laki identik memiliki sifat pekerja keras dan pantang menyerah, namun jika dihubungkan dengan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, jenis kelamin perempuanlah yang lebih dominan.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Didalam penelitian ini dapat diketahui karakteristik tingkat pendapatan responden di dominasi penghasilan > UMK RSUD Karawang dengan jumlah 49 responden (54,4%), sedangkan responden dengan penghasilan < UMK RSUD Karawang berjumlah 41 responden (45,6%).

Tingkat pendapatan sangat mempengaruhi perbaikan pendidikan dan perbaikan pelayanan kesehatan yang diinginkan oleh masyarakat. Rata – rata keluarga dengan tingkat pendapatan yang cukup baik akan memilih tingkat pendidikan dan sarana kesehatan yang bagus dan bermutu. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sosial tingkat pendapatan disini adalah gaji yang diterima oleh perawat dalam 1 bulan. Dalam bahasa sehari – hari tentunya kita sudah mengenal yang namanya Upah Minimum Kerja atau yang sering disingkat UMK. Dimana UMK adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya. RSUD mengatur pengupahan melalui peraturan ketenaga kerjaan dimana standar UMK yang telah ditetapkan terkhusus diruang rawat inap RSUD Karawang sebesar Rp. 2.495.994/ bulan tidak termasuk tunjangan dan insentif.

Menurut pendapat peneliti dengan hasil yang ada bahwa tingkat pendapatan selalu menjadi faktor pentingnya seseorang untuk melanjutkan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendapatan maka seseorang akan lebih siap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya ketika seseorang memiliki tingkat pendapatan kurang maka akan lebih kecil kesiapan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Didalam penelitian ini dapat diketahui karakteristik masa kerja responden di dominasi < 6 tahun dengan jumlah 46 responden (51,1%), sedangkan responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 44 responden (48,9). Dalam hal ini rata – rata perawat yang bekerja diruang rawat inap RSUD Karawang memiliki rentang lama bekerja < 6 tahun.

Masa kerja berkaitan dengan waktu mulai bekerja. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Semakin lama karyawan bekerja mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka (Susita, 2021).

Menurut pendapat peneliti dengan hasil yang ada bahwa masa kerja berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk meningkatkan kualitas dirinya khususnya dengan cara melanjutkan pendidikan. Rentang masa kerja < 6 tahun masih tergolong masa kerja yang singkat, yang akhirnya kebanyakan seseorang ingin mengasah kemampuan pada dirinya lebih dalam lagi, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Distribusi Berdasarkan Motivasi

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden dengan motivasi rendah berjumlah 51 responden (56,7%),

sedangkan responden dengan motivasi tinggi berjumlah 39 responden (43,3%).

Motivasi perawat berdasarkan tabel diatas dalam melanjutkan pendidikan masih berada pada rentang cenderung rendah sehingga penting untuk ditingkatkan. Menurut Diana Kusumawati (2018) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk menjadi perawat profesional, dorongan dan kebutuhan untuk menjadi perawat professional, harapan dan cita-cita seseorang, penghargaan dan penghormatan atas dirinya, untuk meningkatkan mutu pelayanan yang baik. Salah satu untuk meningkatkan keinginan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu dengan faktor internal maupun eksternal, salah satu dari faktor internal adalah motivasi dari diri sendiri (Kusumawati, 2018).

Menurut pendapat peneliti dalam hal ini motivasi menjadi poin penting ketika seseorang ingin melanjutkan pendidikan, dikarenakan ketika seseorang memiliki tujuan yang ingin dicapai maka seseorang itu akan membutuhkan motivasi atau dorongan disekitarnya, baik secara internal maupun secara eksternal.

Distribusi Berdasarkan Dukungan Keluarga

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden dengan dukungan keluarga rendah berjumlah 53 responden (58,9%), sedangkan responden dengan dukungan keluarga tinggi berjumlah 37 responden (41,1%).

Dukungan keluarga adalah tingkah laku yang diberikan baik berupa kehadiran serta hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dukungan keluarga dapat berbentuk komunikasi verbal dan non verbal, keluarga juga

berfungsi sebagai sistem pendukung bagi anggotanya (Friedman, 2010).

Siti Rahmaliah (2020) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk dukungan keluarga yang dapat diberikan adalah dukungan emosional. Dukungan emosional yaitu dalam bentuk perhatian secara emosi dengan kesediaan keluarga dalam mendukung keluarganya untuk berkreasi dan berinovatif dalam keingintahuan dengan melanjutkan pendidikan yang tinggi agar cita-citanya tercapai dan hasilnya terhadap kinerja keperawatan sebagai pelayanan asuhan keperawatan dapat meningkat (Rahmaliah, 2020).

Menurut pendapat peneliti dalam hal ini keluarga memiliki peran penting pada saat seseorang ingin melanjutkan pendidikan. Keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang pertama dan utama karena sebelum manusia mengenal lembaga pendidikan yang lain, keluarga merupakan lembaga pendidikan yang pertama. Oleh karena itu, peranan keluarga sangat penting untuk mendukung kelangsungan pendidikan.

Distribusi Berdasarkan Dukungan Atasan

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden dengan dukungan atasan rendah berjumlah 29 responden (32,2%), sedangkan responden dengan dukungan atasan tinggi berjumlah 61 responden (67,8%).

Menurut Diana Kusumawati (2018), dukungan atasan merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh pada keinginan perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Motivasi perawat akan menurun apabila atasan tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang S1 Keperawatan. Namun sebaliknya perawat akan termotivasi apabila Dukungan Atasan member motivasi dengan berbentuk Material atau

Reward (kenaikan gaji, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan). Seorang perawat akan termotivasi dalam dirinya untuk membuat dirinya menjadi professional yaitu dengan adanya reward, bonus ataupun insentif yang diberikan. Selain itu adanya dukungan atasan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuan profesionalitas sebagai perawat untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu S1 Keperawatan. Dukungan atasan kepada perawat merupakan salah satu bentuk dorongan sehingga perawat dapat termotivasi untuk membenahi dirinya menjadi perawat yang professional (Kusumawati, 2018).

Menurut pendapat peneliti dalam hal ini dukungan pimpinan merupakan kebijakan yang diberikan pihak manajemen rumah sakit terhadap perawat yang ingin melanjutkan pendidikan keperawatan. Pimpinan merupakan pendukung utama dalam membantu perawat mencapai target jangka panjang.

Hubungan Usia Dengan Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden yang memiliki motivasi tinggi didominasi oleh usia 25 – 34 dengan jumlah responden 31 orang (67,4%), dengan hasil uji Chi-Square nilai $p : 0,000 < 0,05\alpha$ maka artinya ada hubungan yang bermakna antara usia terhadap motivasi perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eka Yuliani (2021), mengemukakan bahwa terdapat hubungan umur terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi. Umur diharapkan dapat mempengaruhi motivasi perawat dalam mengembangkan diri. Ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan, tetapi mereka merasa masih belum perlu karena pendidikan saat ini dapat dipakai untuk bekerja dan menganggap pendidikan yang

diperolehnya sudah cukup (Yuliani, 2021). Kemudian sama halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tri Lestari (2018), bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara usia 21 sampai 23 tahun berjumlah 114 dengan presentase (97,4%) terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan, yang artinya pada usia 20-30 tahun merupakan periode pertumbuhan fungsi tubuh dalam tingkat yang optimal, dibarengi tingkat emosional, intelektual dan sosial (Lestari, 2018). Lalu di dukung juga dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Verily Endah Jati Wicaksana (2021), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia 24 tahun sampai 35 tahun dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, yang artinya semakin bertambahnya usia maka akan berpengaruh terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang dalam hal pengetahuan (Wicaksana, 2021).

Menurut pendapat peneliti dengan teori dan hasil yang ada menunjukkan faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang untuk melanjutkan pendidikan, orang yang telah lanjut usia mungkin lebih sulit dalam mengikuti proses belajar daripada seseorang yang masih berusia muda, namun dalam hal ini usia memiliki nilai OR 0,108 yang artinya faktor usia hanya menjadi variabel protektif saja dalam penelitian.

Hubungan Jenis Kelamin Dengan Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden yang memiliki motivasi tinggi didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki motivasi tinggi terdapat 24 orang (55,8%), sedangkan responden dengan jenis kelamin laki – laki yang memiliki motivasi rendah terdapat 32 orang (68,1%), dengan hasil uji Chi-Square didapat nilai $p : 0,038 < 0,05\alpha$ artinya ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin terhadap motivasi

perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Pada penelitian ini yang memiliki motivasi tinggi rata – rata berjenis kelamin perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida Susita (2021), bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 58 (89,2%) orang. Profesi keperawatan yang di dominasi oleh perempuan disebabkan karena sikap dasar perempuan yang identik sebagai sosok yang ramah, sabar, lemah lembut, dan baik dalam bersosialisasi. Perempuan dianggap memiliki naluri keibuan dan sifat *caring* terhadap orang lain (Susita, 2021). Kemudian sama hal nya dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ratmanita (2020) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin perempuan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, hal itu dikarenakan perempuan secara tabiatnya lebih peka dari pada pria. Maka dari itu perawat yang bekerja di rumah sakit didominasi oleh perempuan (Ratmanita, 2020). Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Eka Yuliani (2021), dia mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin ($p=858$) dan status perkawinan ($p=0.635$) dengan motivasi melanjutkan pendidikan, namun terdapat hubungan antara fungsi manajemen dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, ini dikarenakan jenis kelamin tidak terlalu menjadi tolak ukur untuk melanjutkan pendidikan di RSUD Lampung (Yuliani, 2021).

Menurut pendapat peneliti dengan teori dan hasil yang ada menunjukkan faktor jenis kelamin tidak terlalu berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan di beberapa daerah lain, namun terdapat hubungan yang signifikan di RSUD Karawang, karena perempuan identik dengan sifat keibuan dan sifat kesabaran, hal ini disebabkan adanya perbedaan antara kultur dan budaya yang diterapkan di tiap – tiap daerah tersebut.

Hubungan Tingkat Pendapatan Dengan Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden yang memiliki motivasi tinggi didominasi oleh responden dengan tingkat pendapatan $>$ UMK dengan jumlah responden 26 orang (53,1%), dan hasil uji Chi-Square didapat $p : 0,046 < 0,05\alpha$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendapatan terhadap motivasi perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Alfitria Qinara (2021), bahwa ada hubungan antara tingkat pendapatan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan. Hal ini terkait dengan pertimbangan biaya pendidikan untuk melanjutkan pendidikan dan biaya akan kebutuhan sehari – hari untuk keluarganya (Qinara A. , 2021). Kemudian sama hal nya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widiyono (2021), bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan dengan Motivasi di RS Muhammadiyah Selogiri Wonogiri. Hal ini mungkin disebabkan karena perawat yang telah bekerja apalagi yang telah berkeluarga akan memiliki kebutuhan yang lebih penting untuk diprioritaskan dari pada kebutuhan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 keperawatan (Widiyono, 2021). Lalu sama hal nya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yosi Sainatun (2021), bahwa adanya hubungan antara tingkat pendapatan dengan keinginan perawat dalam melanjutkan pendidikan di RS PUSRI Palembang, tingkat pendapatan akan menentukan seseorang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi (Sainatun, 2021).

Menurut pendapat peneliti dengan teori dan hasil yang ada menunjukkan faktor tingkat pendapatan terdapat hubungan yang signifikan dengan motivasi perawat

melanjutkan pendidikan, hal ini dikarenakan jika tingkat pendapatan yang baik, membuat orang cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan untuk dapat dilaksanakan. Sebaliknya kalau tingkat pendapatan mengalami kemunduran karena tanggung jawab keluarga atau usaha yang kurang maju, maka orang cenderung untuk mempersempit minat mereka termasuk dalam minat melanjutkan atau meningkatkan Pendidikan.

Hubungan Masa Kerja Dengan Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden yang memiliki motivasi tinggi didominasi oleh responden dengan masa kerja < 6 tahun dengan jumlah responden 31 orang (67,4%), dan hasil uji Chi-Square didapat $p : 0,000 < 0,05\alpha$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antara masa kerja terhadap motivasi perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eka Yuliani (2021), bahwa semakin lama seseorang bekerja maka keterampilannya akan semakin meningkat dan akan semakin memotivasi seseorang untuk meningkatkan keterampilannya. Analisis menggambarkan bahwa ada hubungan bermakna antara lama kerja dengan motivasi perawat melanjutkan Pendidikan (Yuliani, 2021). Kemudian sama halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratmanita (2020), bahwa hubungan antara masa kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana diperoleh hasil sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan yaitu sebanyak 15 orang (42,9%) dengan masa kerja < 5 tahun (Ratmanita, 2020). Namun terdapat perbedaan sama dengan

penelitian yang pernah dilakukan oleh Veny Elita (2020), bahwa sebanyak 16 orang responden (59,3%) masa kerja > 10 tahun Hasil uji statistik diperoleh $P \text{ Value} = 0,090 > \alpha 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan, hal ini dikarenakan di Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Pekanbaru masa kerja tidaklah begitu menjadi permasalahan untuk melanjutkan pendidikan ke sarjana keperawatan (Elita, 2020).

Menurut pendapat peneliti dengan teori dan hasil yang ada menunjukkan faktor masa kerja terdapat hubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan namun variabel ini tidak terlalu berisiko hanya menjadi variabel protektif saja, disebabkan adanya perbedaan kebijakan masa kerja yang diterapkan di tiap – tiap rumah sakit di daerah lain.

Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden didominasi dengan dukungan keluarga yang memiliki motivasi rendah dengan jumlah responden 35 orang (66,0%), dan hasil uji Chi-Square didapat nilai $p : 0,043 < 0,05\alpha$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antara dukungan keluarga terhadap motivasi perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Farida Susita (2021), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap dukungan keluarga. Motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan juga dipengaruhi oleh dukungan keluarga. Dukungan keluarga merupakan tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek didalam lingkungan sosialnya baik berupa kehadiran serta hal-hal yang dapat memberikan keuntungan

emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya (Susita, 2021). Kemudian sama halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Petrus Sugiarto (2018), bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan keluarga dengan motivasi dengan nilai korelasi sebesar (0,615) yang termasuk dalam interval koefisien (0,60-0,799) yang berarti tingkat hubungan kuat. Dukungan keluarga dalam hal ini berhubungan dengan anjuran dan nasihat, pihak keluarga setidaknya akan memberikan motivasi melalui anjuran dan nasihat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Sugiarto, 2018). Lalu didukung juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aden Mahardika (2021), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan, dikarenakan dengan terpenuhinya dukungan keluarga atau orang tua tersebut maka minat dan motivasi mahasiswa dalam pendidikan dapat meningkat (Mahardika, 2021).

Menurut pendapat peneliti dengan teori dan hasil yang ada menunjukkan faktor dukungan keluarga terdapat hubungan yang signifikan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Dalam hal ini keluarga berperan penting dalam memotivasi untuk melanjutkan pendidikan, karena keluarga dalam mendukung keluarganya untuk berkreasi dan berinovatif dalam keingintahuan dengan melanjutkan pendidikan yang tinggi akan tercapainya cita-cita terhadap kinerja keperawatan sebagai pelayanan asuhan keperawatan yang semakin meningkat.

Hubungan Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan

Didalam penelitian ini dapat diketahui responden didominasi dengan dukungan atasan yang memiliki motivasi rendah dengan jumlah responden 22 orang

(71,0%), dan hasil uji Chi-Square didapat nilai $p : 0,047 < 0,05\alpha$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antara dukungan atasan terhadap motivasi perawat D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Alfitria Qinara (2021), bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Dukungan pimpinan adalah kebijakan yang diberikan rumah sakit terhadap perawat untuk melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan. Pimpinan merupakan pendukung utama dalam membantu perawat untuk mencapai target jangka panjang. Pimpinan yang tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan menurunkan motivasi perawat untuk menempuh pendidikan berkelanjutan. Manajer memegang peranan penting dalam memotivasi staf untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi (Qinara A. , 2021). Kemudian sama halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yosi Sainatun (2021), bahwa ada hubungan antara dukungan atasan dengan keinginan perawat dalam melanjutkan pendidikan di RS PUSRI Palembang. Dari analisis keeratan hubungannya menunjukkan nilai Odds Ratio 0,040 yang berarti bahwa perawat yang memiliki atasan yang mendukung 0,040 kali mempunyai keinginan untuk melanjutkan pendidikan dibandingkan dengan perawat yang memiliki atasan yang tidak mendukung (Sainatun, 2021). Lalu terdapat persamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widiyono (2021), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, dikarenakan karyawan lebih cenderung untuk tetap dengan organisasi jika mereka merasa bahwa atasan mereka menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, berkomunikasi dengan baik dengan mereka, dan memperlakukan mereka

dengan hormat dan pengakuan (Widiyono, 2021).

Menurut pendapat peneliti dengan teori dan hasil yang ada menunjukkan faktor dukungan atasan terdapat hubungan yang signifikan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Dikarenakan pemimpin yang mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan meningkatkan motivasi perawat untuk mengikuti pendidikan lanjutan demi tercapai tujuan yang diinginkan untuk meningkatkan kualitas SDM perawat, begitu pula sebaliknya.

E. SIMPULAN

1. Berdasarkan usia pada penelitian ini mayoritas responden berusia 25 – 34 tahun sebanyak 46 responden (51,1%). Berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 47 responden (52,2%). Berdasarkan tingkat pendapatan pada penelitian ini mayoritas responden berpenghasilan > UMK RSUD Karawang dalam 1 bulan dengan jumlah 49 responden (54,4%). Berdasarkan masa kerja pada penelitian ini mayoritas responden dengan masa kerja < 6 tahun terdapat 46 responden (51,1%). Berdasarkan motivasi pada penelitian ini mayoritas responden memiliki motivasi yang cenderung rendah dengan jumlah 51 responden (56,7). Berdasarkan dukungan keluarga pada penelitian ini mayoritas responden mempunyai dukungan keluarga yang cenderung rendah dengan jumlah 53 responden (58,9%). Berdasarkan dukungan atasan pada penelitian ini mayoritas responden mengatakan dukungan atasan diruang rawat inap RSUD Karawang cenderung tinggi dengan jumlah 61 responden (67,8%).
2. Faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat D3 melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan yang lebih berisiko terlihat dari peningkatan nilai OR. Faktor pada

tingkat pendapatan memiliki risiko sebesar 2,435 kali, faktor dukungan keluarga memiliki risiko sebesar 2.552 kali dan pada faktor dukungan atasan memiliki risiko sebesar 2.529 kali. Sedangkan pada faktor usia, jenis kelamin dan masa kerja hanya menjadi faktor protektif saja.

F. SARAN

1. Dalam rangka percepatan pengembangan SDM keperawatan diperlukan dukungan atasan dalam hal ini memberi kesempatan bagi para staf yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan sumber rujukan dalam proses pembelajaran, serta meningkatkan pendidikan mengenai manajemen keperawatan dan bentuk penerapan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya termasuk dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar pengembangan SDM khususnya dalam bidang keperawatan itu sendiri agar lebih berkualitas.
3. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan mengenai faktor-faktor lain yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners seperti status perkawinan, penghargaan, dan persaingan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitria Qinara, S. Y. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan. Volume 1, No 1.
- Aminuddin, A. M. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan

- Pendidikan Pada Jenjang Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Tk II Pelamonia Makassar, Volume 1 No. 1.
- Eka Yuliani, B. A. (2021). Faktor Yang Mmempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners. Volume 2, No 1.
- Farida Susita, E. S. (2018). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Di Eka Hospital Pekanbaru. Volume 3, No 1.
- Herianto, D. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. Volume 6, No 1.
- Irna Purnamawati, Y. H. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Di RS Batara Siang Kab.Pangkep Untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan Dan Profesi Ners. Volume 15, No 4.
- Lestari, T. (2021). Hubungan Antara Minat Dengan Motivasi Mahasiswa S1 Keperawatan Dalam Melanjutkan Profesi Ners Di Unissula Semarang, Volume 4 No.2.
- Mahardika, A. (2021). Hubungan Dukungan Keluarga Dan Dukungan Pimpinan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di RSUD BANGIL Pasuruan. Volume 3.
- Ratmanita. (2021). Hubungan Jabatan, Masa Kerja Dan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan, Volume 7.
- Sandra, R. (2018). Faktor Faktor Berhubungan Dengan Motivasi Mahasiswa Melanjutkan Pendidikan Ners Di Stikes Syedza Sainatika Padang. Volume 2, No 1.
- Zet Ena, S. H. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkatimas Polres Kupang Kota. Volume 13, No 2.

