

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
PERAWAT D-3 UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN
KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH GAMPING YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh:
BAGAS PRASETIA PUTRA
1910201187**



**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2023**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
PERAWAT D-3 UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN
KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH GAMPING YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
pada Program Studi Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
di Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta



Disusun oleh:
BAGAS PRASETIA PUTRA
1910201187

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PERAWAT D-3 UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GAMPING YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:
BAGAS PRASETIA PUTRA
1910201187

Telah Memenuhi Persyaratan dan Disetujui untuk Dipublikasikan
Program Studi Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
di Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta

Oleh

Pembimbing : Ns. Noor Ariyani Rokhmah, S.Kep., Ns., M.Kep

Tanggal : 08 Agustus 2023

Tanda Tangan :



Original Research Paper

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PERAWAT D-3 UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING YOGYAKARTA

Bagas Prasetya Putra², Noor Ariyani Rohmah³, Rosiana Nur Imallah³

^{1,2,3} Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

 bprasetiaputra@gmail.com, nurariyanir@unisayogyta.ac.id, rosiana@unisayogyta.ac.id

Submitted: xxx_xxx

Revised: xxx_xxx

Accepted: xxx_xxx

Abstrak:

Latar Belakang: Keperawatan merupakan profesi yang dikembangkan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi iptek serta sangat memperhatikan tuntutan pendidikan yang berkualitas sesuai standar yang di tetapkan. Kelanjutan pada pendidikan perawat juga di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi. Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang menggerakkan seseorang ke beberapa jenis tindakan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan seperti persaingan, dukungan keluarga, dukungan atasan. Adanya faktor persaingan, dukungan keluarga, dan dukungan atasan dapat mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Subyek penelitian adalah perawat D-3 di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta sejumlah 48 orang dengan pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. **Hasil:** Hasil penelitian dengan uji *Spearman Rank* diperoleh ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan persaingan (*p-value* $0,041 < 0,05$), dukungan keluarga (*p-value* $0,008 < 0,05$), dan dukungan atasan (*p-value* $0,026 < 0,05$). Keeratan hubungan dengan nilai signifikansi persaingan $\tau = 0,397$, dukungan keluarga $\tau = 0,479$, dukungan atasan $\tau = 0,041$. **Simpulan dan saran:** Ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta. Penelitian ini dapat menjadi referensi pengetahuan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi perawat D-3 untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Motivasi; persaingan; dukungan keluarga; dukungan atasan; perawat D-3

FACTORS INFLUENCING THE MOTIVATION OF DIPLOMA III NURSE TO PURSUE BACHELOR DEGREE IN NURSING AT PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL GAMPING YOGYAKARTA

Abstract:

Background: Nurse is a profession that has been developed following the advances in science and technology and pays close attention to the demands for quality education according to established standards. The continuation of nursing education is also influenced by several factors, one of which is motivation. Motivation is a psychological force that moves someone to some kind of action. Several factors influence the motivation of nurses to continue their education such as competition, family support, and superior support. With the existence of competition factors, family and superior support can affect the motivation of nurses to continue to higher education. **Objective:** The research aimed to determine the factors that influence the



motivation of Diploma III nurses to pursue a bachelor's degree in nursing at PKU Muhammadiyah Hospital Gamping, Yogyakarta. **Method:** The research method used was analytic observational with a cross-sectional approach. The subjects were Diploma III nurses at PKU Muhammadiyah Hospital Gamping, Yogyakarta, with a total of 48 respondents taken by non-probability sampling. **Results:** The results of the study using the Spearman Rank test showed that there was a significant relationship between motivation and competition (p -value $0.041 < 0.05$), family support (p -value $0.008 < 0.05$), and superior support (p -value $0.026 < 0.05$). The closeness of the relationship with the significance value of competition was $\tau = 0.397$, family support $\tau = 0.479$, and superior support $\tau = 0.041$. **Conclusion and Suggestion:** Some factors influenced the motivation of Diploma III nurses to pursue a bachelor's degree in nursing at PKU Muhammadiyah Hospital Gamping, Yogyakarta. The study can be a knowledge reference to know other factors that influence Diploma III nurses to continue their education.

Keywords: Motivation, Competition, Family Support, Superior Support, Diploma III Nurses

1. Pendahuluan

Fasilitas pelayanan kesehatan merupakan tugas utama memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi masyarakat. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di Rumah sakit yang memberikan kontribusi sangat besar terhadap keberhasilan pemberian pelayanan kesehatan paripurna kepada klien (Potter dan Perry, 2013 dalam Alfitria Qinara, Sri Yulia, 2021). Merupakan data Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM (BPPSDM) tahun 2014 tercatat dengan jumlah 295.508 perawat dari 891.897 total seluruh tenaga kesehatan (Alfitria Qinara, Sri Yulia, 2021).

Berdasarkan data dari BPPSDM, Kemenkes RI, 2017 klasifikasi perawat dari jenjang pendidikan, untuk keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di seluruh Indonesia dan sebanyak 77,56% (230.262) yaitu merupakan perawat non Ners, yang merupakan perawat dari lulusan Diploma-3 keperawatan atau lulusan S1 keperawatan tanpa pendidikan profesi. Dari keberhasilan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat baik di Rumah Sakit maupun di pelayanan primer ini perlu di dukung oleh pihak mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat. Salah satunya melalui pengembangan karier perawat. Pengembangan karier dalam perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan pada karier yang dapat di gunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik lagi sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Pada karir perawat sendiri disusun untuk pencapaian keunggulan asuhan yang dimiliki perawat dan partisipasi untuk mencapai kompetensi yang sesuai dengan level karirnya (Baucom, Hibbert, Sigler, Fanning & Sandoval dalam Alfitria Qinara, Sri Yulia, 2021).

Keperawatan merupakan profesi yang dikembangkan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi iptek dan sangat memperhatikan tuntutan pendidikan yang berkualitas sesuai standar yang di tetapkan. Demikian pendidikan perawat sendiri memegang hak peranan yang sangat penting dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Pada jumlah perawat yang menurut data Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mencapai sekisaran 60% dari total tenaga kesehatan yang ada di Indonesia. Selain itu juga jumlah dominan, keperawatan yaitu profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan yang baik itu di rumah sakit, puskesmas dan klinik kesehatan. Berdasarkan hasil dari survei departemen kesehatan tahun 2005, menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di seluruh Indonesia khususnya perawat yaitu sekitar 211.422 orang tenaga perawat dari 769.832 orang tenaga kesehatan di seluruh Indonesia. Pada tahun 2013 di rencanakan semua tenaga kesehatan 1.305.000 orang tenaga kesehatan dan 355.411 orang tenaga perawat profesional yang di dibutuhkan. Untuk keseluruhan yang nampaknya jumlah pengembangan dan penyediaan tenaga kesehatan pada tahun 2015 yang cukup seimbang (Taufikurrahman et al., 2018).

Perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara yang bersangkutan untuk memberikan pelayanan terbaiknya dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat mempunyai fungsi dalam melakukan pengkajian pada individu yang sehat maupun sakit dimana segala aktifitas yang dilakukan berguna untuk memulihkan kesehatan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, aktifitas yang dilakukan dengan berbagai cara untuk mengembalikan kemandirian pasien secepat

mungkin dalam bentuk *prises* keperawatan yang terdiri dari tahap pengkajian, identifikasi masalah (*diagnosa*), perencanaan, implementasi dan evaluasi (Wirentanus, 2019).

Kelanjutan pada pendidikan perawat juga di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi. Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang menggerakkan seseorang ke beberapa jenis tindakan. Motivasi yaitu berfokus pada berbagai faktor dan kebutuhan dalam diri seseorang untuk menumbuhkan semangat, mengarahkan, mempertahankan, serta menghentikan perilaku (Nursalam 2016 dalam Zalina, 2021). Motivasi memiliki tiga unsur penting yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan (Supriyono, 2016 dalam Zalina, 2021). Merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan yaitu persaingan, kemampuan finansial, dukungan keluarga, dukungan perusahaan, dan reward dari melanjutkan pendidikan (Supriyono, 2016 dalam Zalina, 2021).

Pada saat ini motivasi didukung oleh kematangan atau usia seseorang. Semakin cukup umur kematangan seseorang akan lebih matang dan kompleks sehingga motivasi seseorang kuat dalam melakukan sesuatu (Irawati & Alini, 2014 dalam Siang et al., 2020). Pada pendapatan juga turut serta mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Sesuai dengan hasil penelitian (Setiyaningsih, A., E., 2013) mengemukakan bahwa seseorang dengan status sosial ekonomi yang baik, dan membuat orang cenderung memperluas minat mereka mencakup hal semula belum mampu mereka laksanakan untuk dapat di laksanakan, salah satu contohnya yaitu melanjutkan pendidikan (Siang et al., 2020).

Secara umum yang dapat di katakana bahwa tujuan motivasi yaitu untuk menggerakkan atau mengugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 2010 dalam RI, 2019). Sunaryo (2013) mengemukakan tujuan motivasi yaitu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kerja, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang lebih baik, mempertinggi rasa tanggung jawab perawat terhadap tugas-tugasnya. Pengertian tujuan motivasi ini dari beberapa dapat diambil kesimpulan tujuan motivasi yaitu untuk memberikan dorongan atau penggerak bagi diri seseorang sendiri supaya timbul kemauan untuk berbuat sesuatu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

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 adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Murtie), 2012:63 dalam Alfitria Qinara, Sri Yulia, 2021).

Pada kaitan antara tingkat pendapatan dengan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kemampuan finansial menggambarkan kesiapan perawat untuk memenuhi kewajiban urusan administrasi pendidikan yang lebih tinggi yang akan diampunya dan kurang dukungan sosial menjadi faktor yang menghambat untuk melanjutkan pendidikan untuk mengakses pembelajaran di bidang kesehatan bagi perawat (Keperawatan & Surakarta, n.d.).

Berdasarkan dukungan institusi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan asuhan keperawatan yang profesional, perawat sangat membutuhkan dukungan dari institusi sebagai motivasi dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Dukungan atasan dapat di anggap sebagai hal positif bagi anak buah, dengan adanya dukungan dari atasan secara tidak langsung akan dirasakan untuk sebuah motivasi untuk meraih sesuatu dan dukungan atasan juga menjadikan sebuah semangat dan bertanggung jawab anak buah dalam dirinya mampu melaksanakan dukungan tersebut (Setiyaningsih, 2013 dalam Keperawatan & Surakarta, n.d.).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta pada tanggal 13 Februari 2023, didapatkan informasi dari bagian SDM (sumber daya manusia) terdapat jumlah perawat D-3 sebanyak 137 baik laki-laki maupun perempuan. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara pada 5 perawat D-3 didapatkan hasil 3 perawat D-3 tertarik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan, 2 perawat D-3 tidak tertarik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Kemudian 3 perawat D-3 yang ingin melanjutkan pendidikan dikarenakan adanya keinginan diri sendiri, dan adanya dukungan keluarga serta dukungan atasan. Selanjutnya 2 perawat D-3 yang tidak tertarik untuk melanjutkan pendidikan dikarenakan tidak adanya minat dari diri sendiri serta kurangnya dukungan keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.



2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta dari bulan November 2022 hingga Agustus 2023. Rancangan penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat D-3 yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta, yang berjumlah 48 perawat D-3 dengan pengambilan sampel menggunakan teknik insidental. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner motivasi yang dimodifikasi oleh peneliti berjumlah 9 pertanyaan tua dan kuesioner persaingan, dukungan keluarga, dukungan atasan berjumlah 20 pertanyaan. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat melihat distribusi frekuensi dan persentase hasil dari variabel. Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yang diteliti menggunakan uji Spearman Rank.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Univariat

Hasil penelitian karakteristik perawat D-3 di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentasi %
Umur		
26-35 Tahun (Dewasa awal)	33	68.8%
36-45 Tahun (Dewasa akhir)	11	22.9%
46-55 Tahun (Lansia awal)	4	8.3%
Jumlah (N)	48	100%
Jenis kelamin		
Laki-Laki	18	37.5%
Perempuan	30	62.5%
Jumlah (N)	48	100%
Agama		
Islam	48	100%
Jumlah (N)	48	100%

Sumber. Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan menunjukkan Sebagian besar perawat D-3 di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta berusia 26-35 sebanyak 33 responden (68.8%) dengan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan sebanyak 30 Responden (62.5%) serta seluruh responden beragama islam sebanyak 48 responden (100%).

Tabel 2. Motivasi perawat D-3 untuk Melanjutkan Pendidikan

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	4	8,3%
Tinggi	44	91,7%
Jumlah (N)	48	100%

Sumber. Data Primer, 2023

Tabel 2 menggambarkan Motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta dengan kategori Rendah sebanyak 4 responden (8.3%) dan kategori tinggi sebanyak 44 responden (91.7%).

Tabel 3. Persaingan, Dukungan Keluarga dan Dukungan atasan

Faktor	Frekuensi	Persentase %
Persaingan		
Rendah	39	81.3%
Tinggi	9	18.8%
Jumlah (N)	48	100%
Dukungan keluarga		
Tinggi	48	100%
Jumlah (N)	48	100%
Dukungan atasan		
Rendah	1	2.1%
Tinggi	47	97.9%
Jumlah (N)	48	100%

Sumber. Data Primer, 2023

Tabel 3 menggambarkan Frekuensi karakteristik faktor Persaingan dengan kategori terbanyak yaitu kategori rendah sebanyak 39 responden (81.3%), dukungan keluarga terbanyak dengan kategori tinggi 48 responden (100%) dan dukungan atasan dengan kategori terbanyak yaitu kategori tinggi sebanyak 47 Responden (97.9%).

Tingkat persaingan dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan memperoleh hasil faktor Persaingan kategori rendah dengan motivasi tinggi sebanyak 35 responden (72.8%) dan faktor Persaingan kategori tinggi dengan motivasi tinggi sebanyak 9 responden (18.8%).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Widiyono (2021) dengan judul “Faktor Yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi dalam Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan” yang menyatakan nilai paling banyak yaitu faktor Persaingan kategori rendah dengan motivasi tinggi sebanyak 49 responden (67.1%) dengan nilai signifikan p value = 0,03 ($p < 0,05$).

Persaingan merupakan kegiatan yang didasarkan pada sikap rasional dan emosional untuk pencapaian pekerjaan, dan persaingan dapat timbul dari keinginan yang kuat untuk memperoleh pengakuan, kekaguman, dan status sosial. Persaingan yang sehat dalam dunia kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus mengembangkan diri, yang tidak terlepas dari fungsi pimpinan untuk mengatur proses, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif (Kurniawati, 2021).

Menurut (Siregar et al., 2022) bahwa seseorang yang sudah berusia 26-35 tahun (dewasa awal) dalam pengalaman belajar mungkin lebih sulit dari orang yang masih muda. Seseorang yang masih muda memiliki motivasi yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri karena ditunjang pertumbuhan fungsi tubuh optimal serta kematangan emosional, intelektual dan sosial persaingan juga dapat menjadi salah satu faktor motivasi perawat dalam melanjutkan

pendidikan tinggi keperawatan. Persaingan bisa saja terjadi karena adanya ambisi untuk mendapatkan penghargaan, pengakuan, serta status sosial yang lebih baik (Zalina, 2020).

Dukungan keluarga dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan memperoleh hasil dukungan keluarga tinggi dengan motivasi tinggi sebanyak 44 responden (91.7%) dan dukungan keluarga kategori tinggi dengan motivasi rendah sebanyak 4 responden (8.3%).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Zalina (2020) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Rsud Encik Mariyam Tahun 2020” yang menyatakan nilai paling banyak yaitu dukungan keluarga kategori tinggi dengan motivasi tinggi sebanyak 26 responden (53.1%) dengan nilai signifikan p value = 0,000 ($p < 0,05$).

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 (Herawati et al., 2019). Motivasi dan minat seseorang dipengaruhi oleh keluarga, dalam hal ini karakteristik yang berkaitan dengan kemampuan menyerap pengetahuan atau bentuk keterampilan dan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam berusaha. Kehangatan dalam kehidupan keluarga dapat menciptakan kondisi yang baik untuk hubungan atau aktivitas pribadi, atau mungkin juga tidak. Dukungan keluarga akan membuat proses usaha berjalan lancar. Lingkungan interaksi keluarga yang harmonis akan mendukung keberhasilan dan pembinaan tenaga kerja secara lebih efektif (Erlitha, 2017).

Menurut (Sianturi, 2021) menyatakan bahwa peran keluarga adalah menumbuhkan rasa aman, menguatkan individu (anggota keluarga) menyadari bahwa mereka memiliki keluarga yang peduli, menghargai, dan mencintai mereka. Dukungan keluarga yang tinggi dapat dicapai melalui perhatian, empati, dorongan, saran, pemberian pengetahuan, dll. Dukungan keluarga pada dasarnya akan memotivasi perawat untuk terus berinovasi melalui peningkatan pendidikan lebih tinggi dan terus mengasah keterampilan yang bermanfaat bagi dirinya, keluarganya, dan orang-orang di sekitarnya.

Penelitian terhadap dukungan keluarga dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan peneliti berpendapat adanya suatu hubungan yang signifikan karena dengan dukungan keluarga bisa menjadikan rasa percaya diri serta semangat untuk melanjutkan Pendidikan yang mana dukungan keluarga diberikan melalui perhatian, empati, dorongan, saran dan pemberian pengetahuan.

Dukungan atasan dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan memperoleh hasil dukungan atasan tinggi dengan motivasi tinggi sebanyak 43 responden (89.6%) dan dukungan atasan kategori tinggi dengan motivasi rendah sebanyak 4 responden (8.3%).

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Purnamawati et al., 2020) dengan judul “ Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Di RS Batara Siang Kab. Pangkep Untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan Dan Profesi Ners” yang mengatakan nilai paling banyak yaitu dukungan atasan tinggi dengan motivasi tinggi sebanyak 57 responden (72.2%) dengan nilai

signifikan p value = 0,002 ($p < 0,05$). Dukungan atasan merupakan 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 ke jenjang yang lebih tinggi (Nursalam, 2019).

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki dan menggunakan kepemimpinannya untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan atau bawahan untuk mencapai tujuan dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan yang membantu perawat melanjutkan pendidikan tinggi akan meningkatkan motivasi perawat untuk terus belajar guna mencapai tujuan yang diinginkan yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia keperawatan dan sebaliknya. Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan formal maupun nonformal sepenuhnya menjadi tanggung jawab pimpinan usaha, dalam hal ini perawat adalah pegawai rumah sakit, sehingga kebijakan pimpinan Rumah Sakit harus mendukung pengembangan SDM keperawatan. Bentuk dukungan dari atasan kepada bawahan terhadap kelangsungan belajarnya dapat berupa dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan emosional, dukungan harga diri, dukungan kelompok dukungan (Farla et al., 2020).

3.2. Analisis Bivariat

Hasil uji korelasi Spearman Rank berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta sebagai berikut:

Tabel 4. Hubungan Persaingan, Dukungan Keluarga dan Dukungan atasan dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan

Faktor faktor	Motivasi		Total		P-Value	r	
	Rendah	Tinggi	n	%			
	n	%	N	%			
Persaingan							
Rendah	4	8.3%	35	72.9%	39	81.3%	0.39
Tinggi	0	0%	9	18.8%	9	18.8%	
Dukungan Keluarga							
Rendah	0	0%	0	0%	0	0%	0.47
Tinggi	4	8.3%	44	91.7%	48	100%	
Dukungan Atasan							
Rendah	0	0%	1	2.1%	1	2.1%	0.026
Tinggi	4	8.3%	43	89.6%	47	97.9%	

Sumber. Data Primer, 2023

Hasil analisis bivariat menggunakan Spearman Rank didapatkan hasil persaingan rendah dengan motivasi tinggi 35 perawat (55.1%) hasil uji statistik didapatkan nilai p value = 0.041 < 0.05 artinya H_0 diterima terdapat hubungan yang bermakna antara persaingan dengan motivasi

perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Perawat yang memiliki dukungan keluarga tinggi dengan motivasi tinggi 44 perawat (91.7%) hasil uji statistik didapatkan nilai $p \text{ value} = 0.008 < 0.05$ artinya H_0 diterima terdapat hubungan yang bermakna antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan dan perawat yang memiliki dukungan atasan tinggi dengan motivasi tinggi 43 perawat (89.6%) hasil uji statistik didapatkan nilai $p \text{ value} = 0.026 < 0.05$ artinya H_0 diterima terdapat hubungan yang bermakna antara dukungan atasan dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Penelitian terhadap faktor tingkat persaingan dengan motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan peneliti berpendapat persaingan dalam temuan penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dan didukung dengan rata-rata usia responden termasuk kategori usia produktif, sehingga harapan untuk pengembangan diri terbuka dan persaingan yang sehat dapat meningkatkan motivasi kerja namun pada usia 26-35 tahun (dewasa awal) masih optimal dalam persaingan karna perkembangan emosional dan intelektual serta sosial. Selain itu, kompetisi dan kualitas layanan ke pasien dari teman sebaya menjadi salah satu dorongan persaingan perawat D-3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Notoatmodjo, 2017).

Hasil penelitian oleh (Swarniti et al., 2017) mengemukakan bahwa salah satu bentuk dukungan keluarga yang dapat diberikan adalah dukungan emosional. Dukungan emosional, dinyatakan dalam bentuk perhatian emosional, dan kemauan keluarga untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk mendukung kreativitas dan inovasi anggota keluarga dalam rasa ingin tahu mereka untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan hasil kinerja keperawatan dalam pemberian asuhan perawatan.

Menurut peneliti berdasarkan hasil penjelasan diatas, responden dengan dukungan atasan yang baik juga lebih memiliki motivasi untuk mengejar gelar sarjana keperawatan dan profesi Ners. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik dukungan dari supervisor, semakin besar motivasi perawat untuk mengejar gelar sarjana keperawatan dan profesi Ners. Kebijakan tenaga kerja secara umum merekomendasikan agar semua pekerja memiliki kesempatan untuk melanjutkan pelatihan dan pengembangan pribadi mereka saat bekerja. Walaupun tidak ada kebijakan, pada kenyataannya setiap tenaga kerja membutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu, semua tingkatan manajemen memang bertanggung jawab atas pendidikan dan pelatihan karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan Pendidikan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta sebagian besar dalam kategori tinggi 44 responden (91,7%), perawat yang memiliki persaingan rendah dengan motivasi tinggi 35 perawat (55,1%), perawat yang memiliki dukungan keluarga tinggi dengan motivasi tinggi 44 perawat (91,7%), dan perawat yang memiliki dukungan atasan tinggi dengan motivasi tinggi 43 perawat (89,6%). Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan persaingan ($p \text{ value} = 0,041 < 0,05$), dukungan keluarga ($p \text{ value} = 0,008 < 0,05$), dan dukungan atasan ($p \text{ value} = 0,026 < 0,05$).

Rujukan

- Alfitria Qinara, Sri Yulia, R. (2021). *Institut Ilmu Kesehatan dan Teknologi Muhammadiyah Palembang , Sumatera Selatan , Indonesia. 1*, 62–73.
- Dhiah., E. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi minat melanjutkan pendidikan, Semarang*.
- Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. (2020). Dukungan Atasan Dan Pencapaian Karir Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya. Manajemen Dan Bisnis*.
- Herawati, N., . S., & Herlambang, S. M. (2019). Peran Dukungan Keluarga Dan Keharmonisan Perkawinan Orang Tua Dalam Pendidikan Spiritual Anak. *Wacana, 11*((2)), 213–221.
- Keperawatan, P., & Surakarta, U. (n.d.). *1 , 2 3. 14*(2), 1–8.
- Notoatmodjo, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Nursalam. (2019). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Salemba Medika : Jakarta. RI, M. K. (2019)*.
- Purnamawati, I., Haskas, Y., & Fauzia, L. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Di Rs Batara Siang Kab. Pangkep Untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan Dan Profesi Ners. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis, 15*(4), 348–353.
- RI, M. K. (2019). No TitleELENH. *Ayan, 8*(5), 55.
- Setyaningsih, A., E., & S. (2013). *Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 6*(2), 119–138.
- Siang, B., Pangkep, K. A. B., & Melanjutkan, U. (2020). *FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT DI RS PENDIDIKAN S1 KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS. 15*, 348–353.
- Sianturi, W. A. (2021). *Pelayanan Kesehatan Untuk Mencegah Terjadinya*.
- Siregar, E. Y., Nababan, E. M., Ginting, E. R., Nainggolan, B. A., Ritonga, D. L., & Nababan, D. (2022). Perlunya pembinaan terhadap dewasa awal dalam menghadapi tugas perkembangannya. *Jurnal Pendidikan Agama Katekese Dan Pastoral (Lumen), 1*((1)), 16–22.
- Swarniti, P. W., Prio, A., & Wijayanti, F. (2017). *Identifikasi Dukungan Keluarga Pada Lansia Di Panti Sosial Tresna Werdha Minaula Kendari*.
- Taufikurrahman, L., Maksin, Sarwadi, & Ismail, L. M. (2018). Pengaruh Kebijakan Lokal Terhadap Minat Melanjutkan Studi. *Jurnal Kesehatan Qamarul Huda, 6*(1), 12–16.
- Wirentanus, L. (2019). Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum, 10*(2), 148. <https://doi.org/10.31764/jmk.v10i2.2013>
- Zalina, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Rsud Encik Mariyam Tahun 2020. *ENHANCEMENT : A Journal of Health Science, 2*(1), 87–96. <https://doi.org/10.52999/sabb.v2i1.128>