

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PERAWAT UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN TINGGI KEPERAWATAN

¹Alfitria Qinara, ²Sri Yulia, ³Romiko,

^{1,2,3} Institut Ilmu Kesehatan dan Teknologi Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan,
Indonesia

qinaraalfitria13923@gmail.com

ABSTRACT

Background: Health care facilities have primary duty of providing quality and safe health services for community. The success of nursing care by nurses both at the hospital and in primary care needs to be supported by the mechanism of nurses professionalism improvement efforts. One of them is through nursing education. **Objective:** To know the factors affected to nurse motivation to continue education at higher education level at Muhammadiyah Palembang Hospital 2018. **Method:** This research is a quantitative research using analytical survey method with cross sectional approach. The analytic survey is a survey or research that tries to explore how and why the health phenomenon occurs. **Results:** The results showed that the variables related to nurse motivation to continue education were socioeconomic (*p-value* : 1,000) and career path (*p-value* : 0,626). The unrelated ones are rewards (*p-value* : 0.802) and superiors support (*p-value* : 0.873). **Conclusion:** Socio-economic factors, career paths, awards and support from superiors are not related to the motivation of nurses to continue their education.

Keywords : Nurse motivation , nursing higher education

ABSTRAK

Latar Belakang : Fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai tugas utama memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi masyarakat. Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat baik di Rumah Sakit maupun di pelayanan primer ini perlu didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat. Salah satunya adalah melalui pendidikan keperawatan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2018. **Metode :** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Survey analitik adalah survey atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. **Hasil :** Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel tidak berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan: sosial ekonomi (*p-value* : 1,000), jenjang karir (*p-value* : 0,626), penghargaan (*p-value* : 0,802) dan dukungan atasan (*P-value* : 0,873). **Simpulan :** Faktor sosial ekonomi, jenjang karir, penghargaan dan dukungan atasan tidak berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan.

Kata Kunci : motivasi perawat, pendidikan tinggi keperawatan

PENDAHULUAN

Fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai tugas utama memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi masyarakat. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di Rumah Sakit memberikan kontribusi sangat besar terhadap keberhasilan pemberian pelayanan kesehatan paripurna kepada klien (Potter dan Perry, 2013). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan

di Rumah Sakit yaitu menempati 1/3 dari keseluruhan tenaga kesehatan di Indonesia. Data BPPSDM tahun 2014 tercatat sejumlah 295.508 perawat dari 891.897 total tenaga kesehatan.

Menurut data dari BPPSDMK, Kemenkes RI, 2017 klasifikasi perawat dari jenjang pendidikan, dari keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di Indonesia, sebanyak 77,56 % (230.262) merupakan perawat non Ners, yang merupakan perawat lulusan Diploma-III keperawatan atau lulusan S1 Keperawatan tanpa pendidikan profesi, perawat ners merupakan perawat lulusan S1 Keperawatan dengan 1 tahun pendidikan profesi keperawatan sebanyak 10,84% (32.189), dan 5,17% (15.347) merupakan perawat lulusan SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) setara SLTA. Perawat spesialis adalah perawat teregistrasi yang telah menyelesaikan pendidikan Magister Keperawatan (S2) dengan spesialisasi tertentu setelah sebelumnya menyelesaikan pendidikan sarjana keperawatan dengan pendidikan profesi (Ners). Jumlah perawat spesialis yang terdata dari total rekapitulasi perawat di Indonesia (296.876 orang), masih relatif sedikit hanya sekitar 3,72% dengan spesialisasi yang tercantum (diakui) yaitu spesialis kesehatan anak, maternitas, medikal bedah, geriatri, kesehatan jiwa, dan komunitas. Jumlah perawat dengan spesialisasi terbanyak yaitu perawat medikal bedah yaitu 1,44% (4.287 orang) dan paling sedikit perawat geriatri yaitu 0,02% (48 orang). Sekitar 2,70% perawat dengan spesialisasi lainnya yang belum tercantum. Hal ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang profesional.

Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat baik di Rumah Sakit maupun di pelayanan primer ini perlu didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat. Salah satunya adalah melalui pengembangan karier perawat. Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Karir perawat disusun untuk pencapaian keunggulan asuhan yang dimiliki perawat dan partisipasi untuk mencapai kompetensi sesuai dengan level karir (Baucom, Hibbert, Sigler, Fanning & Sandoval, 2012).

Pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat.

Pengembangan pelayanan keperawatan profesional tidak dapat dipisahkan dengan pendidikan profesional keperawatan. Pendidikan keperawatan bukan lagi merupakan pendidikan vokasional / kejuruan akan tetapi bertujuan untuk menghasilkan tenaga keperawatan yang menguasai ilmu keperawatan yang siap dan mampu melaksanakan pelayanan / asuhan keperawatan profesional kepada masyarakat. Jenjang pendidikan keperawatan bahkan telah mencapai tingkat Doktoral. Pendidikan tinggi keperawatan diharapkan menghasilkan tenaga keperawatan profesional yang mampu mengadakan pembaruan dan perbaikan mutu pelayanan / asuhan keperawatan, serta penataan perkembangan kehidupan profesi keperawatan.

Pendidikan perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, dari hasil penelitian Hanna Grace Kambuaya, Sefty Rompas dan Rivelino S. Hamel (2016) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan perawat dan lamanya kerja terhadap kinerja perawat. Faktor pendidikan perawat dapat membantu seseorang dalam proses tersebut sehingga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dorongan eksplorasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan dan sikap. Dengan adanya pengetahuan yang memadai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dan menampilkan produktifitas dan kualitas kerja yang tinggi dan adanya kesempatan untuk mengembangkan serta mewujudkan kreatifitas.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

METODE

Penelitian ini bersifat *kuantitatif* dengan desain penelitian menggunakan *deskriptif corelatif* yaitu untuk mengetahui hubungan yang terjadi pada sebuah fenomena, pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dengan latar belakang pendidikan DIII Keperawatan berjumlah 137 orang yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Sampel yang digunakan adalah dengan cara *total sampling* yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner penghargaan, jenjang karier, status sosial ekonomi, dukungan atasan dan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Proses pengolahan data dilakukan melalui kegiatan editing, coding, processing, cleaning. Analisa data dilakukan secara univariat untuk mengetahui distribusi variabel, dan bivariat untuk mengetahui hubungan variabel independen penghargaan, jenjang karier, dukungan atasan dan status sosial ekonomi dengan variabel independen motivasi perawat melanjutkan jenjang pendidikan tinggi keperawatan melalui uji Chi Square dengan $\alpha = 0,05$. Penelitian mengimplementasikan aspek etik berupa penandatanganan persetujuan penelitian *informed consent*, *anonymity*, *confidentiality* dengan menjaga *privasi* dan kerahasiaan responden, mengedepankan manfaat penelitian (*beneficience dan nonmaleficence*), dan prinsip justice yaitu keterbukaan dan adil dalam melakukan penelitian.

HASIL

Analisis Univariat

Analisis univariat ini digunakan untuk memperoleh distribusi frekuensi dan presentasi yang dilakukan pada setiap variabel yaitu motivasi, sosial ekonomi, penghargaan, jenjang karir, dan dukungan atasan.

Karakteristik Perawat

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat

Variabel	N	Mean	SD	Min Max
Umur	137	33,20	5,189	22-56

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat di lihat bahwa dari 137 responden, rata rata 33,20 tahun, umur minimum termuda 22 tahun dan tertua yaitu 56 tahun.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Jabatan Perawat

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	28	20,4 %
Perempuan	109	79,6 %
Pendidikan		
SPK	0	0 %
D3 Keperawatan	137	100 %
S1 Keperawatan	0	0 %
Jabatan		
Kepala Ruangan	7	5,1 %
Kepala Tim	9	6,6 %
PJ Shift	13	9,5 %
Pelaksana	108	78,8 %
Lama Kerja		
1 – 5 Tahun	25	18,2 %
>5 – 10 Tahun	81	59,1 %
>10 – 15 Tahun	27	19,7 %
>15 Tahun	4	2,9 %

Berdasarkan tabel 2 diatas sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 109 responden (79,6%), semua berpendidikan D3 Keperawatan yaitu 137 responden (100%), dan sebagian besar responden sebagai pelaksana yaitu 108 responden (78,8%), serta sebagian besar responden yang sudah lama kerja > 5 – 10 tahun sebanyak 81 responden (59,1%).

Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan

Tabel 3 Distribusi responden Berdasarkan motivasi perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	73	53,3 %
Rendah	64	46,7 %
Total	137	100 %

Berdasarkan tabel sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi yaitu 73 responden (53,3%) dan selebihnya responden memiliki motivasi yang rendah yaitu 64 responden (46,7%).

Status Ekonomi, Penghargaan, Jenjang Karier Perawat dan Dukungan Atasan

Berikut hasil analisis status ekonomi, penghargaan, jenjang karier dan dukungan atasan perawat

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Sosial Ekonomi, Penghargaan, Jenjang Karier dan Dukungan Atasan

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Status Ekonomi		
Cukup	132	96,4 %
Rendah	5	3,6 %
Penghargaan		
Tinggi	69	50,4 %
Rendah	68	49,6 %
Jenjang Karier		
Ada	79	57,7 %
Tidak Ada	58	42,3 %
Dukungan Atasan		
Mendukung	75	54,7 %
Tidak Mendukung	62	45,3 %

Berdasarkan tabel sebagian besar responden memiliki sosial ekonomi yang cukup yaitu 132 responden (96,4%), merasa penghargaan tinggi yaitu 69 responden (50,4 %) dan rendah 68 responden (49,6 %), merasa sudah adanya jenjang karir yaitu 79 responden (57,7 %), dan mendapat dukungan atasan yaitu 75 responden (54,7 %).

Analisis Bivariat

Analisa bivariat bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara variabel independen (Motivasi) dan variabel dependen (penghargaan, status sosial ekonomi, jenjang karir dan dukungan atasan) di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2018. Dalam penelitian ini uji $\chi^2 \leq \alpha$ (0,05) artinya ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 5. Hubungan Penghargaan, Sosial Ekonomi, Jenjang Karier dan Dukungan Atasa Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan

Variabel	Motivasi				Total		Nilai <i>p Value</i>
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%	N	%	
Penghargaan							
Tinggi	38	55,1%	31	44,9%	69	100%	0,802
Rendah	35	51,5%	33	48,5%	68	100%	
Sosial Ekonomi							
Cukup	70	53,0%	62	47,0%	132	100%	1,000
Rendah	3	60,0%	2	40,0%	5	100%	
Jenjang Karier							
Ada	44	55,7%	35	44,3%	79	100%	0,626
Tidak Ada	29	50,0%	29	50,0%	58	100%	
Dukungan Atasan							
Mendukung	39	52,0%	36	48,0%	75	100%	0,873
Tidak Mendukung	34	54,8%	28	45,2%	62	100%	

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil analisis yaitu dari 69 perawat yang memiliki penghargaan yang tinggi dan motivasi tinggi 38 perawat (55,1%), sedangkan dari 68 perawat yang merasa memiliki penghargaan yang rendah dan motivasi tinggi 35 perawat (51,1%), hasil uji statistik *chi square* didapatkan nilai *P value* = 0,802 (*p value* \geq 0,05) artinya tidak ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Dari 132 Perawat yang memiliki status sosial ekonomi yang cukup terdapat 70 perawat (53,0%) Motivasi yang tinggi, sedangkan 5 perawat yang memiliki status sosial ekonomi yang rendah terdapat 3 perawat (60,0%) yang memiliki Motivasi yang tinggi, hasil uji statistik *chi square p value* = 1,000 (*p value* \geq 0,05) artinya tidak ada hubungan antara status sosial ekonomi dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Dari 79 perawat yang menganggap ada jenjang karir terdapat 44 Perawat (55,7%) yang memiliki motivasi yang tinggi, sedangkan dari 58 perawat yang menganggap tidak ada jenjang karir terdapat 29 perawat (50,0%) memiliki motivasi yang tinggi, hasil *chi square* didapatkan nilai *p value* = 1,257 (*p value* \geq 0,05) artinya tidak ada hubungan antara jenjang karir dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Dari 75 perawat yang merasa didukung oleh atasannya terdapat 39 perawat (52,0%) yang memiliki motivasi tinggi, sedangkan dari 62 Perawat yang merasa tidak didukung oleh atasannya terdapat 34 perawat (54,8%) yang memiliki motivasi tinggi, uji statistik *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,873 (*p value* \geq 0,05) artinya tidak ada hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan menggunakan desain *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif dimana pengukuran variabel *independent* dan *dependent* dilaksanakan pada waktu yang sama (Budiman, 2011). Uji statistik yang digunakan adalah *chi square test* untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan.

Analisis univariat

Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden (53,3%) memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa separuh dari jumlah perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan tergolong tinggi. Motivasi yang tinggi ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebagian besar setuju dan tertarik apabila ada kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan dan juga mereka menyadari karena menuntut ilmu itu adalah ibadah. Disamping itu juga ada keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik melalui peningkatan

pendidikan dengan harapan dapat mengalami kemajuan dalam bekerja dan kemampuan kerjasama antar staf keperawatan dapat meningkat.

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 (Murtie), 2012:63).

Hal tersebut menjelaskan bahwa pentingnya motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan untuk mendapatkan tenaga profesional keperawatan. Dalam kurun waktu tertentu diharapkan struktur angkatan kerja dapat bergeser, yang semula didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan rendah, akan bergeser ke tenaga kerja yang berpendidikan menengah dan atas. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keperawatan, serta tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan khususnya bidang keperawatan yang berkualitas juga semakin meningkat. Untuk itu dibutuhkan tenaga yang berkualitas dan profesional dibidang keperawatan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang bermakna sesuai dengan peran dan fungsinya. Atas dasar kondisi tersebut, maka pengembangan keperawatan dengan titik awal dari pendidikan keperawatan merupakan langkah yang cukup strategis.

Seperti halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2012) menjelaskan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Syekh Gowa memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan (86,42%). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arum Setyaningsih, dkk (2013), yang dilakukan pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang menunjukkan bahwa proporsi perawat yang memiliki motivasi sedang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan (57,4%) dan yang memiliki motivasi tinggi (39,3%). Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan juga beberapa kajian literatur serta penelitian terkait menunjukkan bahwa rata – rata perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap tingginya penghargaan yang diberikan bagi perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sebesar (50,4%), sedangkan responden yang menganggap masih rendahnya penghargaan yang diberikan bagi perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sebesar (49,6%). Hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit perbandingan antara perawat yang menganggap tinggi nya tingkat penghargaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang terhadap perawat dengan perawat yang menganggap masih rendahnya tingkat penghargaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu apabila ada penghargaan atau imbalan. Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi faktor atau perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin seseorang (Sastrohadiwiryono, 2002). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Simamora, 2006).

Hal tersebut menjelaskan bahwa pentingnya faktor penghargaan yang diberikan kepada perawat untuk memotivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Arum Setyaningsih, dkk (2012) bahwa sebagian besar responden yang menganggap faktor penghargaan tinggi menunjukkan jumlah terbanyak yaitu 80 perawat (65,6%). Dengan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan juga beberapa kajian literatur serta penelitian terkait menunjukkan bahwa rata – rata perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang menganggap pentingnya faktor penghargaan yang diberikan kepada perawat untuk memotivasi mereka melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

Status sosial ekonomi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki status sosial ekonomi cukup (96,4%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki status sosial ekonomi cukup. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data status sosial ekonomi responden dari studi dokumentasi di dapatkan bahwa rata – rata pendapatan perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sudah sesuai standar UMP tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 2.595.994 Juta.

Tingkat sosial ekonomi sangat mempengaruhi perbaikan pendidikan dan perbaikan pelayanan kesehatan yang diinginkan oleh masyarakat. Rata-rata keluarga dengan sosial ekonomi yang cukup baik akan memilih tingkat pendidikan dan sarana kesehatan yang bagus dan bermutu (Swansburg, 2001). Status ekonomi yang baik, membuat orang cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan untuk dapat dilaksanakan. Sebaliknya kalau status ekonomi 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. Hal ini terkait dengan pertimbangan biaya pendidikan untuk melanjutkan pendidikan dan biaya akan kebutuhan sehari-hari untuk keluarganya.

Hal tersebut menjelaskan bahwa pentingnya faktor status sosial ekonomi untuk memotivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2012) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan cukup sebesar 46 (60,52%) responden. Dengan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan juga beberapa kajian literatur serta penelitian terkait menunjukkan bahwa rata – rata perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dapat dikategorikan memiliki status sosial ekonomi cukup.

Jenjang Karir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden menganggap sudah adanya jenjang karir di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sebanyak (57,7%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat menganggap sudah ada penyetaraan jenjang karir di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat.

Pengembangan karir perawat mendorong perawat menjadi perawat profesional atau Ners Teregister (RN). Perawat profesional diharapkan mampu berfikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karier profesinya, Jenjang karir profesional perawat dapat dicapai melalui pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi serta pengalaman kerja dan kegiatan keprofesionalan di fasilitas pelayanan kesehatan. Dengan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan juga beberapa kajian literatur serta penelitian terkait menunjukkan bahwa rata – rata perawat menganggap sudah ada nya penyetaraan jenjang karir di Rumah Sakit muhammadiyah Palembang.

Dukungan atasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden merasa didukung oleh atasannya untuk melanjutkan pendidikan sebesar (54,7%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh jumlah perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang menilai atasannya mendukung mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Dalam hal ini dukungan atasan sangat penting dalam hal memotivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Hal ini dibuktikan dari terjalannya kerja sama antar pihak Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dengan pihak Stikes Muhammadiyah Palembang dengan adanya MOU yaitu berupa keringanan biaya perkuliahan khususnya untuk perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi keperawatan sebesar 50 % dari biaya perkuliahan seharusnya.

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 ke jenjang yang lebih tinggi (Nursalam, 2009).

Hal ini sejalan dengan penelitian Fatmawati (2012) yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat merasa di dukung oleh atasannya untuk melanjutkan pendidikan (81,57%). Dengan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan juga beberapa kajian literatur serta penelitian terkait menunjukkan bahwa rata – rata perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang merasa didukung oleh atasannya dalam hal melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Analisis Bivariat

Hubungan penghargaan dengan motivasi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari 69 perawat yang menganggap tingginya penghargaan yang diberikan kepada perawat oleh pihak Rumah Sakit terdapat 38 perawat (55,1%) yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan, sedangkan dari 68 perawat yang menganggap masih rendahnya penghargaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit terdapat 35 perawat (51,5%) yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan.

Dilihat dari data diatas hanya sedikit perbandingan antara jumlah responden yang menganggap tingginya penghargaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit terhadap perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Hasil uji statistik *chi square* didapatkan nilai *P value* = 0,802 (*p value* ≤ 0,05) dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Sejalan dengan hasil wawancara terhadap Kepala Bidang Keperawatan yang mengatakan bahwa sistem penghargaan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang belum efektif sehingga belum terasa manfaatnya bagi perawat.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Arum Setyaningsih (2013) bahwa ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Sejalan dengan pendapat Sastrohadiwiryo, Siswanto (2002) yang mengatakan bahwa penghargaan, pengakuan, atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi faktor atau perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin seseorang.

Simamora (2006) menyatakan bahwa bentuk – bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan atasan kepada karyawan berupa : 1) penghargaan internal perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status, dan kepuasan kerja. 2). Penghargaan eksternal gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, pembayaran insentif.

Dengan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa belum efektifnya penghargaan yang diberikan kepada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang terhadap perawat yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan, sehingga dirasa belum ada manfaatnya bagi perawat. Sehingga tidak menjadi pengaruh yang berarti bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Hubungan Sosial ekonomi dengan motivasi.

Berdasarkan data yang didapat dari 132 Perawat yang memiliki status sosial ekonomi yang cukup terdapat 70 perawat (53,0%) yang memiliki Motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan, sedangkan dari 5 perawat yang memiliki status sosial ekonomi yang rendah terdapat 3 (60,0%) yang memiliki Motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan. Hasil uji statistik *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,045 (*p value* ≤ 0,05) dapat disimpulkan bahwa ada hubungan

antara status sosial ekonomi dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fatmawati (2012) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara status sosial ekonomi dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan. Sejalan dengan pendapat Swansburg (2001) yang mengatakan tingkat sosial ekonomi sangat mempengaruhi perbaikan pendidikan dan perbaikan pelayanan kesehatan yang diinginkan oleh masyarakat. Rata – rata keluarga dengan sosial ekonomi yang cukup baik akan memilih tingkat pendidikan dan sarana kesehatan yang bagus dan bermutu.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan sosial ekonomi disini adalah semua pendapatan atau gaji yang diterima oleh perawat dalam 1 bulan. Dalam bahasa sehari – hari tentunya kita sudah mengenal yang namanya Upah Minimum Regional atau yang sering disingkat UMP. Dimana UMP 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. Pemerintah mengatur pengupahan melalui peraturan menteri tenaga kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum. Dimana standar Upah Minimum Provinsi yang telah ditetapkan terkhusus di Sumatera Selatan sebesar Rp. 2.595.994/ bulan.

Dari hasil analisa data, hasil uji chi square menunjukkan ada hubungan antara status sosial ekonomi dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan melalui jenjang pendidikan S1 Keperawatan yaitu nilai p lebih kecil dari 0,005 maka hipotesa diterima dan Ho ditolak.

Hubungan jenjang karir dengan motivasi.

Berdasarkan data yang didapat dari 79 perawat yang menganggap telah adanya penyetaraan jenjang karir di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang terdapat 44 Perawat (55,7%) yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan, sedangkan dari 58 perawat yang menganggap tidak adanya penyetaraan jenjang karir di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang terdapat 29 perawat (50,0%) yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2018.

Jenjang karir profesional berbasis kompetensi dicapai melalui pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan. Prinsip pengembangan karir meliputi kualifikasi, penjenjangan, fungsi utama, kesempatan, standar profesi dan komitmen pimpinan (PMK RI No.40, 2017). Pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat.

Pengembangan karir perawat mendorong perawat menjadi perawat profesional atau Ners Teregister (RN). Perawat profesional diharapkan mampu berfikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karier profesinya, Jenjang karier profesional perawat dapat dicapai melalui pendidikan formal dan pendidikan berkelanjutan berbasis kompetensi serta pengalaman kerja dan kegiatan keprofesionalan di fasilitas pelayanan kesehatan.

Hasil uji statistik *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,626 (*p value* \geq 0,05) dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenjang karir dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2018. Semenjak berlakunya Undang – undang no 40 tentang jenjang karir memang perawat didorong untuk bisa meningkatkan jenjang karir namun tidak jarang juga perawat banyak yang mengabaikan hal tersebut karena tidak sempat menyusun kenaikan pangkat karena pekerjaan yang rutinitas sehingga banyak sekali perawat yang tidak bisa mengembangkan karir.

Dalam hal ini tidak semua perawat yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi semata – mata karena mengharapkan jenjang karir. Karena terkait dengan Rumah Sakit itu sendiri dimana walaupun perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi salary (gaji) yang didapat tetap sama dengan standar gaji perawat D3. Faktor persaingan bisa menjadi pengaruh besar bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Hal ini sesuai dengan penelitian Fatmawati (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang berarti

antara motivasi perawat yang akan melanjutkan pendidikan dengan persaingan. Hal ini menjadi salah satu alasan bagi perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, tidak semata – mata karena penyetaran jenjang karier. Dari hasil analisa data, hasil uji *chi square* menunjukkan tidak ada hubungan antara jenjang karir dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan S1 Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2018.

Hubungan dukungan atasan dengan motivasi.

Berdasarkan data yang didapat yaitu dari 75 perawat yang merasa di dukung oleh atasannya terdapat 39 perawat (52,0%) yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan, sedangkan dari 62 Perawat yang merasa tidak didukung oleh atasannya terdapat 34 perawat (72%) yang memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan pendidikan. Menurut asumsi peneliti hal ini mungkin saja dipengaruhi oleh atasan yang menganjurkan kepada staf nya untuk menunda melanjutkan pendidikan terlebih dahulu karena rekan – rekan kerjanya juga sementara melanjutkan pendidikan dengan alasan terbelengkalainya pekerjaan di Rumah Sakit sehingga responden merasa tidak didukung oleh atasannya. Dari hasil analisa data sebagian besar responden menilai bahwa atasan mendukung bagi perawat yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Didapatkan pula motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan tergolong tinggi. Kebijakan umum mengenai tenaga kerja pada umumnya menyarankan agar pihak manajemen memberikan kesempatan masing – masing tenaga kerja untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan pribadi sambil bekerja. Meskipun tanpa kebijakan, kenyataannya setiap tenaga kerja memerlukan pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu, seluruh tingkatan manajemen sebenarnya memiliki tanggung jawab terhadap pendidikan dan pelatihan karyawan. (Sastrohadiwiryo, 2002). Hasil uji statistik *chi square* didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,873$ ($p\text{ value} \geq 0,05$) dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2018. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Fatmawati (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Hal ini artinya bahwa perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang tinggi keperawatan tidak semata – mata karena ada tidaknya dukungan dari atasan atau kepala ruangan tapi karena memang dalam Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan (PKB) PPNI menekankan bahwa perawat harus selalu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui pendidikan dan pelatihan serta kegiatan ilmiah lainnya. Dijelaskan juga dalam Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa Rumah Sakit menetapkan proses yang seragam untuk melaksanakan penerimaan / pengangkatan (*recruitment*), retensi, pengembangan, dan pendidikan berkelanjutan semua staf. Semua itu bisa menjadi alasan perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang untuk melanjutkan pendidikan ke Jenjang yang lebih tinggi, sehingga dukungan atasan dirasa tidak terlalu berarti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil Penelitian menunjukkan tidak ada hubungan Penghargaan, Sosial ekonomi, jenjang karier, dan dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan keperawatan

Saran

1. Penelitian menyarankan diadakan sosialisasi kepada perawat dan pembuatan kebijakan di rumah sakit tentang pendidikan keperawatan berkelanjutan.
2. Mendorong motivasi perawat melanjutkan pendidikan dan membuat prioritas bagi perawat yang mau melanjutkan pendidikan, memberikan penghargaan, pengaturan jenjang karier.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penelitian ini tidak ada konflik kepentingan, penelitian dilaksanakan untuk mengkaji motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak., & Hendri, Tanjung. (2004). *“Manajemen Motivasi”*, (2nd ed). Jakarta : Grasindo.
- Badan PPSDMK, Kemkes RI (2017). *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klini*
- Rahmawati., Oktaviana. Komarudin. Angraeni., Zuhrotul. E. Y. (2016): Hubungan Dukungan Pimpinan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Keperawatan di Puskesmas Wilayah Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Karya Tulis Ilmiah. UNMUH Jember. Sumber: <http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/70/umj-1x-oktavianar-3457-1-artikel-1>.
- Cahayani, Ati. (2003). *“Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen”*. Jakarta : Grasindo.
- Dewi., Ratna & Yuli., Elva. T. (2016): Fenomena Mahasiswa Dalam Melanjutkan Program Profesi Ners. Ilmu Keperawatan STIKes Fort De Kock Bukit Tinggi.
- Doli, Jenita (2017). *“Psikologi Keperawatan”*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Fatmawati. (2012). Faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Ruang Irna RSUD Syekh Yusuf Gowa. *Journal of <http://repositori.uin-alauddin.ac.id>>Fatmawati.Pdf*
- Farida Susita, Erwin, Siti Rahmalia (2018). Faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan di Eka Hospital Pekanbaru.
- Hidayat, A.A. (2008). *“Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik analisis Data”*, (3rd ed). Jakarta : Salemba Medika.
- Helmi Ayuningsih (2015). Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi mahasiswa S1 keperawatan untuk melanjutkan pendidikan profesi ners di fakultas ilmu keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Moh. Sukriyanto Isa, Zuhriana K. Yusuf, Andi mursyidah (2014). Faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat DIII untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di rawat inap RSUD Dr.M.M.DUNDA Kabupaten Gorontalo.
- Nursalam. (2014). *“Manajemen Keperawatan ; Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional”*, (4rd ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2008). *“Pendidikan dalam keperawatan”*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *“Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan”*, (4rd ed). Jakarta : Salemba Medika.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *“Metodologi Penelitian Kesehatan”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- PPNI. (2016). *Perubahan Pedoman Pengembangan Keperofesian Berkelanjutan Perawat Indonesia*. E-Book. Diakses pada 8 Februari 2018. <http://www.ppnimimika.com/category/pkb-ppni/>
- PP RI No. 78 (2015). *Tentang Pengupahan*. E-Book. Diakses pada 12 Februari 2018. <https://m.detik.com>berita-ekonomi-bisnis>
- Pakudek., Kriska H. Robot., Fredna J. M. & Hamel., Rivelino S. (2014): Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rahmawati., Oktaviana. Komarudin. Angraeni., Zuhrotul. E. Y. (2016): Hubungan Dukungan Pimpinan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Keperawatan di Puskesmas Wilayah Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Karya Tulis Ilmiah. UNMUH Jember. Sumber: <http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/70/umj-1x-oktavianar-3457-1-artikel-1>
- Ratmanita. Elita., Veny & Utomo., Wasisto. (2012): Hubungan Jabatan, Masa Kerja Dan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan. Program Studi Ilmu Keperawatan. Universitas Riau.

- Republik Indonesia. (2014). *Undang – Undang No. 38 tentang Keperawatan*. E-Book. Diakses pada 9 Januari 2018. <https://kemenkopmk.go.id>content>.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang – Undang No. 44 tentang Rumah Sakit*. E-Book. Diakses pada 9 Februari 2018. www.pdpersi.co.id>regulasi>permenkes
- Saragih., Aprida. (2012): Motivasi Mahasiswa Reguler Alih Jalur Program Studi Ilmu Keperawatan Untuk Melanjutkan Studi Ke Program Pendidikan Profesi Ners di STIKes Yogyakarta. Skripsi. STIKes Yogyakarta.
- Setyaningsih, Arum. (2012). Faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Journal of https://www.google.co.id/url?q=http://eprints.ums.ac.id/36077/1/01%2520NASKAH%2520PUBLIKASI.Pdf*
- Silaban., Reni. Y. Bidjuni., Hendro & Hamel., Rivelino. (2016): Hubungan Motivasi Mahasiswa Program Sarjana Keperawatan Dengan Minat Melanjutkan Studi Profesi Ners di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sam Ratulangi Manado. E-Jurnal Keperawatan Universitas Sam Ratulangi Manado. Sumber: <https://media.neliti.com/media/publications/112094-ID-hubungan-motivasi-mahasiswa>
- Supriyanti. (2015). Faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Journal of http://eprints.ums.ac.id/36077/1/01%2520NASKAH%2520PUBLIKASI.Pdf*.
- Sandi, Ery. (2016). Faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. *Journal of Jurnal.untan.ac.id > article > view.Pdf*.
- Sugiyono (2009). “Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)”, Bandung, Alfabeta.
- Sya’bani., Nurul. F. Susilaningsi., Sri & Agustina., Hana Rizmadewi. (2012): Hubungan Persepsi Mahasiswa Yang Mengikuti Ccsa Tentang Praktik Klinis Dengan Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners Di Fakultas Ilmu Keperawatan. Univeritas Padjajaran.
- Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1 (2017). Komisi Akreditasi Rumah Sakit.
- Timoteus S. Meliala. (2014): Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Penerapannya Dalam Manajemen. Skripsi. Universitas Indonesia. Sumber: <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=20159611&lokasi=lokal>.
- Veithzal, Rivai. (2005). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wizaksana., Aswin. (2012): Teori Motivasi Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang (Studi Kasus PT. X Indonesia Finance). Skripsi. Universitas. Sumber: <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20355007-S-Aswin%20Wizaksana.pdf>.