

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM  
MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG PROFESI NERS  
DI RSUD MAS AMSYAR KASONGAN**

***FACTORS RELATED TO NURSE MOTIVATION TO CONTINUE THEIR  
EDUCATION TO THE NURSING PROFESSION AT  
MAS AMSYAR KASONGAN HOSPITAL***

**Thony Siswantho<sup>1</sup>, Dwi Agustian Faruk Ibrahim<sup>2</sup>, Agustina Nugrahini<sup>3</sup>**

Jurusan Sarjana Keperawatan, Universitas Eka Harap Palangka Raya, Indonesia

email: [siswanthothony@gmail.com](mailto:siswanthothony@gmail.com)

**Abstrak**

Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia salah satunya dilakukan melalui peningkatan kompetensi tenaga keperawatan. Sejak diberlakukannya kebijakan yang mewajibkan perawat memiliki jenjang pendidikan minimal Profesi Ners, masih banyak perawat lulusan D3 Keperawatan yang belum melanjutkan Pendidikan. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners di RSUD Mas Amsyar Kasongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitik. Sampel berjumlah 62 orang perawat D3 Keperawatan dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dukungan keluarga ( $p=0,002$ ), tingkat pendapatan ( $p=0,001$ ), dukungan atasan ( $p=0,000$ ), dan masa kerja ( $p=0,042$ ) dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Dukungan dari keluarga, pendapatan yang memadai, dorongan dari atasan, dan masa kerja  $\leq 6$  tahun menjadi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Dukungan keluarga, tingkat pendapatan, dukungan atasan, masa kerja memiliki hubungan yang bermakna terhadap motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Diharapkan pihak rumah sakit, keluarga, dan institusi pendidikan dapat berperan aktif dalam meningkatkan motivasi perawat agar dapat mencapai kompetensi profesional sesuai standar nasional.

**Kata kunci: Motivasi, Perawat, Pendidikan Keperawatan, Profesi Ners, Faktor Pendukung**

**Abstract**

*Improving the quality of health services in Indonesia is one way to improve the competence of medical personnel. Since the implementation of the policy that guarantees nurses have a minimum education level of Nursing Profession, there are still many nurses who graduated from D3 Nursing who have not continued their education. The purpose of this study aims to determine the factors related to the motivation of nurses to continue their education to the level of Nursing Profession at Mas Amsyar Kasongan Regional General Hospital. This study used a quantitative approach with a descriptive analytical design. The sample consisted of 62 D3 Nursing nurses with a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression with t-test. The results showed that there was a significant relationship between family support ( $p = 0.002$ ), income level ( $p = 0.001$ ), superior support ( $p = 0.000$ ), and length of service ( $p = 0.042$ ) with the motivation of nurses to continue their education to the level of Nursing Profession. Support from family, adequate income, encouragement from superiors, and work period  $\leq 6$  years became the motivation of nurses to continue their education. Family support, income level, subordinate support, and length of service significantly impact nurses' motivation to continue their education. Hospitals, families, and educational institutions are expected to play an active role in increasing nurses' motivation so they can achieve professional competency according to national standards.*

**Keywords: Motivation, Nurses, Nursing Education, Nursing Profession, Supporting Factors**

## 1. PENDAHULUAN

Motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners merupakan aspek penting mengingat perawat adalah profesi/tenaga kesehatan yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak diantara tenaga kesehatan lainnya, terbatasnya jumlah tenaga profesional keperawatan yang berpendidikan setingkat sarjana disebabkan oleh kurangnya motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan data dari dari Kemenkes per maret 2025 jumlah perawat di Indonesia berjumlah 784.515 perawat, pada tahun 2023 data dari Kemenkes melalui Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah perawat di Indonesia mencapai sekitar 582.000 orang. Dari jumlah tersebut, 68,3% atau sekitar 397.086 orang merupakan perawat vokasi lulusan diploma (D3), sementara 184.914 orang sisanya adalah lulusan profesi Ners. Kondisi ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang professional. Data perawat di Provinsi Kalimantan Tengah pada tahun 2025 berjumlah 12.199 perawat dan data perawat di Kabupaten Katingan berjumlah 635 perawat. Sedangkan jumlah perawat di RSUD Mas Amsyar Kasongan hingga bulan Maret 2025 berjumlah 89 perawat, dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak 62 perawat, Sarjana Keperawatan sebanyak 4 perawat, dan Profesi Ners sebanyak 23 perawat. Jika dikalkulasikan dalam bentuk persen maka hasilnya terdapat 69,66% dari 100% perawat yang berstatus pendidikan D3 Keperawatan. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada 15 orang perawat D3 Keperawatan di RSUD Mas Amsyar Kasongan melalui wawancara langsung didapatkan data bahwa 11 orang mengatakan terkendala dalam ekonomi dan waktu untuk melanjutkan Pendidikan, kemudian 4 orang mengatakan dikarenakan usia yang sudah terlalu tua untuk melanjutkan Pendidikan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain yaitu faktor usia, faktor lama kerja, faktor dukungan manajemen, dan faktor kepuasan. Dampak dari pendidikan profesi ners bagi profesi perawat diantaranya pendidikan profesi ners dapat meningkatkan kompetensi, jenjang

karir, dan peluang kerja perawat.

Kelanjutan pendidikan ke jenjang profesi sangat penting karena akan meningkatkan kualitas yang dimiliki perawat sehingga mutu pelayanan rumah sakit juga akan meningkat. Salah satu faktor yang mendorong perawat ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang profesi yaitu motivasi. Motivasi berkaitan erat dengan proses belajar karena motivasi merupakan kondisi yang memicu atau mendorong tercapainya tujuan belajar. Motivasi didukung oleh kematangan usia, semakin tua, semakin tinggi kedewasaan dan kekuatan seseorang untuk berpikir logis dan bekerja sedemikian rupa sehingga motivasinya kuat untuk melakukan sesuatu (Purnamawati et al., 2020). Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melakukan penelitian tentang Faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners di RSUD Mas Amsyar Kasongan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat D3 di RSUD Mas Amsyar Kasongan yang berjumlah 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala Guttman. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat (regresi linier sederhana), dan multivariat (regresi linier berganda) dengan Uji T.

## HASIL

### Data Umum

Data umum bertujuan melukiskan secara sistematis fakta atau distribusi populasi tertentu atau bidang tertentu secara factual dan cermat (Hidayat, 2016). Data yang disajikan pada data umum adalah data univariat diantaranya data usia dan jenis kelamin responden.

Tabel 1.1. Frekuensi karakteristik responden

o	Usia	kuensi	rsentase (%)
	30 – 40	42	67,74
	40 – 50	20	32,26
	Jumlah	62	100

Berdasarkan tabel di atas, usia responden di dominasi oleh usia 30 sampai 40 tahun dengan jumlah 42 responden (67,74%).

Tabel 1.2. Frekuensi karakteristik responden

Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	28	45,16
Perempuan	34	54,84
Jumlah	62	100

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik jenis kelamin di dominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 34 responden (54,84%).

### Data Khusus

Data khusus digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan, data yang disajikan adalah data hasil analisis statistik bivariat dan multivariat.

### Hasil identifikasi dukungan keluarga

Tabel 1.3. Hasil analisis dukungan keluarga

No	Dukungan Keluarga	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	34	54,89
2	Tinggi	28	45,11
Jumlah		62	100

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden dengan dukungan keluarga didominasi dukungan keluarga rendah berjumlah 34 responden (54,89%).

### Hasil identifikasi tingkat pendapatan

Tabel 1.4. Hasil identifikasi tingkat pendapatan

Tingkat Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
$\geq 3.561.258$	36	58,06
$\leq 3.561.258$	26	41,94
Jumlah	62	100

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik tingkat pendapatan responden di dominasi penghasilan  $\geq 3.561.258$  dengan jumlah 36 responden (58,06%).

### Hasil identifikasi dukungan atasan

Tabel 1.5. Hasil identifikasi dukungan atasan

Dukungan Atasan	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	30	48,39
Tinggi	32	51,61
Jumlah	62	100

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden dengan dukungan atasan didominasi dukungan atasan tinggi berjumlah 32 responden (51,61%).

### Hasil identifikasi masa kerja

Tabel 1.6. Hasil identifikasi masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
$\geq 6$ Tahun	28	45,16
$\leq 6$ Tahun	34	54,84
Jumlah	62	100

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik masa kerja responden di dominasi  $\leq 6$  Tahun dengan jumlah 34 responden (54,84%).

### Hasil identifikasi motivasi

Tabel 1.7. Hasil identifikasi motivasi

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	31	50
Tinggi	31	50
Jumlah	62	100

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden dengan motivasi tinggi dan rendah sama-sama berjumlah 31 responden (50%).

### Hasil analisis dukungan keluarga

Tabel 1.8. Hasil analisis dukungan keluarga

Variabel	Koefisien (β)	Nilai p	R-squared
Dukungan Keluarga	0.391	0.002	0.151

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis bivariat hubungan dukungan keluarga dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan, variabel dukungan keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi berdasarkan nilai hasil  $0,002 < 0,05$ . Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners.

### Hasil analisis tingkat pendapatan

Tabel 1.9. Hasil analisis tingkat pendapatan

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis bivariat hubungan tingkat pendapatan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan, variabel tingkat pendapatan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi berdasarkan hasil  $0,01 < 0,05$ . Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu  $0,01 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners.

### Hasil analisis dukungan atasan

Tabel 1.10. Hasil analisis dukungan atasan

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	Nilai p	R- squared
Dukungan Atasan	0.517	0.000	0.267

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis bivariat hubungan dukungan atasan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan, variabel dukungan atasan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi berdasarkan hasil  $0,000 < 0,05$ . Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners.

### Hasil analisis masa kerja

Tabel 1.11. Hasil analisis masa kerja

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	Nilai p	R- squared
Masa Kerja	0.261	0.042	0.067

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis bivariat hubungan masa kerja dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan, variabel masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi berdasarkan hasil  $0,042 < 0,05$ . Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu  $0,042 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja

dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan.

Analisis Multivariat dilakukan untuk melihat pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap motivasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1.12. Hasil analisis multivariat hubungan dukungan keluarga, tingkat pendapatan, dukungan atasan, masa kerja dengan motivasi

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	Nilai p
Dukungan Keluarga	0,422	0,000
Tingkat Pendapatan	0,316	0,001
Dukungan Atasan	0,490	0,000
Masa Kerja	0,287	0,001

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis multivariat hubungan dukungan keluarga, tingkat pendapatan, dukungan atasan, masa kerja, dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Dukungan atasan memiliki pengaruh paling besar di antara semua variabel (koefisien tertinggi) dengan nilai p 0,000 dan koefisien 0,490. Artinya, dukungan dari atasan sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Nilai koefisien sebesar 0,422 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada dukungan keluarga akan meningkatkan motivasi sebesar 0,422 poin, jika variabel lain dianggap konstan. Rentang Confidence Interval yang tidak melewati angka nol memperkuat hasil ini. Tingkat pendapatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pendapatan, maka motivasi untuk melanjutkan pendidikan juga cenderung meningkat. Semakin lama masa kerja perawat, maka semakin tinggi pula motivasinya untuk melanjutkan pendidikan. Koefisien menunjukkan pengaruh positif yang signifikan.

## PEMBAHASAN

### Mengidentifikasi dukungan keluarga

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukan responden dengan dukungan keluarga rendah berjumlah 34 responden (54,89%), sedangkan

responden dengan dukungan keluarga tinggi berjumlah 28 responden (45,11%).

Menurut Friedman (dalam Safitri & Yuniawati, 2016:15) bahwa dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan terhadap tiap-tiap anggota keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika dibutuhkan. Dukungan keluarga diwujudkan dalam kasih sayang, memberi nasehat-nasehat, dan sebagainya kepada sesama anggota keluarga. Dalam lingkungan keluarga setiap individu atau anak memerlukan dukungan orang tua untuk mencapai aktivitas belajar, karena dukungan dan perhatian keluarga ini sangat membantu aktivitas belajar siswa agar lebih maksimal.

Dalam hal ini keluarga memiliki peran penting pada saat seseorang ingin melanjutkan pendidikan. Dukungan keluarga merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan seseorang melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners, dukungan ini dapat berupa dukungan moral, emosional, maupun finansial. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebagian perawat mengalami dukungan keluarga yang rendah, yang ditandai dengan minimnya motivasi dari keluarga. Rendahnya dukungan keluarga disebabkan oleh berbagai faktor, berdasarkan data umum di lokasi penelitian sebagian besar responden berasal dari keluarga dengan tingkat ekonomi menengah ke bawah, yang lebih mengutamakan bekerja untuk membantu keuangan keluarga dibanding melanjutkan pendidikan. Perawat disarankan untuk melibatkan keluarga secara aktif dalam proses perencanaan pendidikan, baik dalam hal waktu, pembiayaan, maupun dukungan emosional. Pelibatan ini diharapkan menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama dan memperkuat dukungan keluarga selama proses studi.

**Mengidentifikasi tingkat pendapatan**

Berdasarkan tabel 1.4, karakteristik tingkat pendapatan responden di dominasi penghasilan  $\geq 3.561.258$  dengan jumlah 36 responden (58,06%), sedangkan responden dengan tingkat pendapatan  $\leq 3.561.258$  berjumlah 26 responden (41,94%).

Menurut Heryandi (2018 :80), "Pendapatan merupakan hasil yang didapatkan dari orang lain karena keterlibatannya dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Ini disebut

penghasilan yang didapat dari bekerja, sedangkan pendapatan yang diperoleh diluar dari kerja adalah pendapatan bunga, pemberian orang lain dan lain-lain yang tidak melibatkan tenaga diri sendiri". Pendapatan dapat juga diartikan sebagai sejumlah penghasilan yang diperoleh dari jasa-jasa produksi yang diserahkan pada sewaktu-waktu tertentu.

Tingkat pendapatan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kemampuan individu atau keluarga dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Pendapatan yang tinggi diartikan sebagai kondisi ekonomi keluarga yang mampu memenuhi seluruh kebutuhan biaya pendidikan tanpa mengalami kesulitan finansial yang signifikan. Tingginya tingkat pendapatan memiliki dampak positif bagi perawat, khususnya dalam hal kesiapan untuk melanjutkan ke jenjang Profesi Ners. Perawat dari keluarga dengan pendapatan tinggi lebih mudah mengambil keputusan untuk lanjut studi, karena tidak terbebani persoalan biaya. Mereka juga cenderung memiliki motivasi dan kenyamanan belajar yang lebih tinggi, karena dapat mengakses fasilitas belajar dengan lebih baik dan tidak terganggu oleh tekanan ekonomi. Namun, untuk perawat dari keluarga dengan pendapatan rendah yang dapat dilakukan antara lain adalah pemberian beasiswa pendidikan, bantuan biaya studi, serta program cicilan dari institusi pendidikan.

### **Mengidentifikasi dukungan atasan**

Berdasarkan tabel 1.5, karakteristik responden dengan dukungan atasan tinggi berjumlah 32 responden (51,61%), sedangkan responden dengan dukungan atasan rendah berjumlah 30 responden (48,39%).

Dukungan atasan merupakan dukungan dari atasan kepada bawahannya yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Dukungan atasan yang baik akan menciptakan situasi kerja yang kondusif dimana karyawan akan terpacu untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya. Atasan harus mampu memahami karakteristik dari setiap bawahannya dan juga tugas-tugas yang diemban oleh bawahan tersebut. Melalui pemahaman terhadap karakteristik dan tugas-tugas bawahan, atasan akan dapat memberikan dorongan dan bimbingan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan. Menurut Diana Kusumawati (2018), dukungan atasan merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh pada keinginan

perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners.

Dukungan atasan yang tinggi berarti adanya dorongan aktif, kemudahan administratif, serta fleksibilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Bentuk dukungan ini dapat berupa pemberian surat rekomendasi, izin belajar, hingga semangat atau motivasi secara langsung. Untuk memperluas praktik baik ini, disarankan agar pemerintah dan institusi pendidikan bekerja sama dengan fasilitas kesehatan untuk membuat kebijakan dan program dukungan formal terhadap studi lanjut.

### **Mengidentifikasi masa kerja**

Berdasarkan tabel 1.6, karakteristik masa kerja responden di dominasi  $\leq 6$  Tahun dengan jumlah 34 responden (54,84%), dan responden masa kerja  $\geq 6$  Tahun berjumlah 28 responden (45,16).

Menurut Supriyatna (2020:50) Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu yang relatif masa kerja tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses produksi dalam kerja. 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).

Masa kerja rendah merujuk pada durasi pengabdian atau pengalaman kerja perawat yang relatif singkat, konteks ini masa kerja rendah sering diartikan sebagai tahap awal karier. Perawat dengan masa kerja rendah biasanya masih dalam fase penyesuaian terhadap dunia kerja dan tanggung jawab profesional. Masa kerja yang masih pendek bisa berpengaruh terhadap kesiapan, kepercayaan diri, dan keberanian untuk mengambil keputusan besar, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Kebijakan yang dapat diterapkan antara lain program orientasi dan mentoring di tempat kerja, yang mendorong perawat untuk mempersiapkan jenjang pendidikan berikutnya.

### **Mengidentifikasi motivasi**

Berdasarkan tabel 1.7, karakteristik responden dengan motivasi tinggi dan rendah sama-sama berjumlah 31 responden (50%).

Motivasi adalah suatu usaha yang di sadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan suatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi. Meskipun demikian, ada juga semacam kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, yaitu: dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Yang dapat diamati adalah kegiatan atau mungkin alasan-alasan tindakan tersebut (Rumhadi, 2017).

Kesamaan motivasi ini umumnya berfokus pada keinginan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh legalitas sebagai tenaga keperawatan profesional, serta membuka peluang karier yang lebih baik, baik dari segi jabatan maupun penghasilan. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat memiliki persepsi yang seragam bahwa pendidikan profesi merupakan langkah penting dan logis untuk meningkatkan kualitas diri dan posisi mereka dalam dunia kerja. Kesamaan motivasi ini berdampak positif karena menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki orientasi pengembangan diri yang baik. Namun, meskipun motivasi tinggi, tidak semua perawat mampu segera melanjutkan pendidikan karena terbentur kendala seperti biaya, izin atasan, dan keterbatasan waktu. Artinya, motivasi saja belum cukup tanpa adanya dukungan struktural. Yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi meliputi dukungan dari instansi tempat bekerja, berupa izin belajar dan rekognisi pendidikan lanjutan dalam penilaian kinerja.

### **Menganalisis hubungan dukungan keluarga dengan motivasi**

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukan responden dengan dukungan keluarga rendah berjumlah 34 responden (54,89%), dengan hasil regresi linier berganda didapat nilai  $p : 0,000 < 0,05$  yang artinya ada hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang profesi ners. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliana dan Safitri (2019) bahwa

terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap dukungan keluarga, bahwa bentuk dukungan seperti pendampingan emosional, dukungan biaya, dan dorongan verbal dari keluarga berperan besar dalam keputusan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang profesi ners. 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 di pengaruhi 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).

Hubungan antara dukungan keluarga dan motivasi berarti bahwa tingkat dukungan yang diberikan keluarga berpengaruh langsung terhadap semangat dan keinginan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Ketika dukungan keluarga tinggi, baik dalam bentuk dorongan moral, bantuan finansial, maupun persetujuan emosional, maka motivasi individu untuk belajar cenderung meningkat. Sebaliknya, perawat yang tidak mendapat dukungan dari keluarga cenderung merasa ragu, terbebani, atau bahkan menunda keinginannya untuk melanjutkan studi. Dukungan keluarga yang baik dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan kesiapan mental perawat untuk menempuh pendidikan lanjutan. Perawat yang termotivasi akan lebih mudah merencanakan studi, lebih gigih mencari informasi, dan lebih siap menghadapi tantangan akademik maupun finansial. Sebaliknya, minimnya dukungan keluarga dapat menurunkan semangat belajar, menimbulkan kebimbangan, bahkan menyebabkan penundaan atau pembatalan rencana studi. Edukasi kepada keluarga perawat mengenai pentingnya jenjang Profesi Ners sebagai syarat profesionalisme tenaga keperawatan.

#### **Menganalisis hubungan tingkat pendapatan dengan motivasi**

Berdasarkan tabel 1.4. didominasi responden dengan tingkat pendapat  $\geq 3.561.258$  dengan jumlah 36 responden (58,06%) dengan hasil regresi linier berganda didapat nilai  $p : 0,001 < 0,05$  yang artinya ada hubungan yang

signifikan antara tingkat pendapatan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang profesi ners.

Pendapatan juga turut serta mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Sesuai dengan hasil penelitian Setyaningsih, dkk., (2018), mengemukakan bahwa seseorang dengan status sosial ekonomi baik, membuat orang cenderung memperluas minat mereka mencakup hal semula belum mampu mereka laksanakan untuk dapat dilaksanakan, salah satu contohnya adalah melanjutkan pendidikan. Seseorang dengan tingkat pendapatan yang mencukupi bahkan lebih dari kebutuhan akan termotivasi untuk mengembangkan diri melalui pendidikan (Herianto and Mirsa, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Alfitria Qinara (2021), bahwa ada hubungan antara tingkat pendapatan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Hal ini terkait dengan pertimbangan biaya pendidikan untuk melanjutkan pendidikan dan biaya akan kebutuhan sehari – hari untuk keluarganya (Qinara A. , 2021).

Hubungan antara tingkat pendapatan dan motivasi menunjukkan bahwa tingkat kemampuan ekonomi keluarga atau individu memengaruhi semangat dan niat perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Semakin tinggi pendapatan seseorang atau keluarganya, maka semakin besar peluang untuk melanjutkan pendidikan karena tidak terbebani oleh kendala biaya. Sebaliknya, pendapatan rendah dapat menjadi penghalang bagi perawat yang sebetulnya memiliki keinginan melanjutkan studi, tetapi kurang mampu secara finansial. Perawat dengan pendapatan tinggi lebih mudah membuat keputusan melanjutkan pendidikan, memiliki rasa aman finansial, serta motivasi yang tinggi karena tidak merasa terhambat biaya. Sebaliknya, perawat dengan pendapatan rendah seringkali harus menunda pendidikan, bekerja lebih dulu untuk menabung, atau bahkan kehilangan motivasi karena merasa tidak mampu secara ekonomi. Yang bisa diterapkan diantaranya pemberian beasiswa penuh maupun parsial oleh pemerintah, maupun instansi tempat perawat bekerja.

#### **Menganalisis hubungan dukungan atasan dengan motivasi**

Berdasarkan tabel 1.5, karakteristik

responden dengan dukungan atasan didominasi dengan dukungan atasan tinggi berjumlah 32 responden (51,61%) dengan hasil regresi linier berganda didapat nilai  $p : 0,000 < 0,05$  yang artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang profesi ners.

Manajer adalah orang yang melakukan fungsi manajemen, dukungan manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan. Secara umum, dukungan manajer dapat dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi (Ngrah et al., 2016). Dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pendidikan perawat, bentuk dukungan bisa berupa izin belajar atau penyesuaian jadwal kerja, rekomendasi resmi atau administratif, motivasi verbal atau contoh nyata dari atasan yang telah menempuh pendidikan Ners. 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.

Hubungan antara dukungan atasan dan motivasi perawat menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh atasan, maka semakin tinggi pula motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Dukungan ini dapat berupa izin belajar, fleksibilitas waktu kerja, surat rekomendasi, atau bahkan dukungan moral. Ketika atasan memberikan dukungan, perawat merasa dihargai, dimengerti, dan didorong untuk mengembangkan diri secara profesional. Perawat yang merasa didukung lebih cenderung memiliki keinginan dan keberanian untuk melanjutkan pendidikan dibandingkan yang tidak mendapatkan dukungan. Dampak dari hubungan ini terlihat jelas di lapangan. Responden yang mendapat dukungan atasan merasa lebih termotivasi, tenang, dan optimis dalam merencanakan pendidikan Profesi Ners, karena mereka tahu akan mendapat izin dan pengertian dari tempat kerja. Sebaliknya, perawat yang tidak mendapat dukungan merasa ragu, takut tidak diizinkan, atau bahkan kehilangan semangat untuk melanjutkan pendidikan karena merasa tidak dianggap

penting oleh pimpinan. Kebijakan yang dapat dilakukan yaitu dengan pendekatan kolaboratif antara institusi pendidikan dan fasilitas kesehatan, untuk menjembatani kebutuhan pengembangan SDM.

### **Menganalisis hubungan masa kerja dengan motivasi**

Berdasarkan tabel 1.6, karakteristik masa kerja responden di dominasi  $\leq 6$  Tahun dengan jumlah 34 responden (54,84%) sedangkan responden dengan masa kerja  $\geq 6$  Tahun berjumlah 28 responden (45,16%) dengan hasil regresi linier berganda didapat nilai  $p : 0,001 < 0,05$  yang artinya ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang profesi ners. Masa kerja adalah kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat, masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif kepada tenaga kerja bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan. Masa kerja, sudah tentu ada keterkaitan dengan pengalaman kerja yang di miliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu instansi atau perusahaan. 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).

Hubungan antara masa kerja dan motivasi menunjukkan bahwa lamanya pengalaman kerja memengaruhi tingkat dorongan atau keinginan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners. Dalam hasil penelitian ini, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 6 tahun, dan menunjukkan variasi tingkat motivasi baik tinggi maupun rendah. Penelitian oleh Rahayu & Nurjanah (2020) juga menyatakan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan, di mana perawat dengan masa kerja 2–5 tahun memiliki keinginan kuat untuk studi lanjut karena sedang dalam tahap



mencari penguatan karier. Berdasarkan dominasi responden dengan masa kerja  $\leq 6$  tahun, dapat disimpulkan bahwa kelompok ini memiliki potensi besar untuk didorong melanjutkan ke Profesi Ners karena berada dalam usia dan tahap karier yang masih fleksibel dan progresif. Mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi, namun pada saat yang sama bisa mengalami kebimbangan karena keterbatasan informasi, finansial, atau belum adanya dorongan kuat dari tempat kerja. Dampaknya perawat muda termotivasi, tapi sering tertunda karena belum cukup mapan secara ekonomi atau belum mendapat izin belajar. Sebaliknya, perawat senior ( $\geq 6$  tahun) yang lebih mapan secara ekonomi kadang sudah merasa "nyaman" dan cenderung stagnan, sehingga motivasi bisa menurun. Mentoring dari perawat senior yang sudah bergelar Ners, untuk membangun motivasi dan memberi teladan langsung.

## KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga, tingkat pendapatan, dukungan atasan, dan masa kerja dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang Profesi Ners di RSUD Mas Amsyar Kasongan. Dukungan atasan memiliki pengaruh paling besar di antara semua variabel (koefisien tertinggi) dengan nilai  $p < 0,000$  dan koefisien 0,490. Artinya, dukungan dari atasan sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Nilai koefisien sebesar 0,422 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada dukungan keluarga akan meningkatkan motivasi sebesar 0,422 poin, jika variabel lain dianggap konstan. Rentang Confidence Interval yang tidak melewati angka nol memperkuat hasil ini. Tingkat pendapatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pendapatan, maka motivasi untuk melanjutkan pendidikan juga cenderung meningkat. Semakin lama masa kerja perawat, maka semakin tinggi pula motivasinya untuk melanjutkan pendidikan. Koefisien menunjukkan pengaruh positif yang signifikan.

## REFERENSI

Ena, Z.; Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi

Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 68–77. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/198/192>

Herianto, H.; Mirsa, M. (2018). Pengaruh Dukungan Atasan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 45–53. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/search/authors/view?firstName=Savitri&middleName=&lastName=-&affiliation=&country=>

Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis (Edisi ke-4)*. Salemba Medika.

Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.

Sandra, R. (2018). Faktor-Faktor Berhubungan dengan Motivasi Mahasiswa Melanjutkan Pendidikan Ners di STIKES Syedza Sainatika Padang Tahun 2017. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 7(2), 22–29. [https://www.researchgate.net/publication/337220779\\_Faktor-faktor\\_yang\\_berhubungan\\_dengan\\_motivasi\\_mahasiswa\\_Program\\_Non\\_Reguler\\_dalam\\_melanjutkan\\_Pendidikan\\_Ners\\_Di\\_STIKES\\_Syedza\\_Saintika\\_Padang](https://www.researchgate.net/publication/337220779_Faktor-faktor_yang_berhubungan_dengan_motivasi_mahasiswa_Program_Non_Reguler_dalam_melanjutkan_Pendidikan_Ners_Di_STIKES_Syedza_Saintika_Padang)

Yuliani, E. dan Antoro, B. (2020). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PERAWAT MELANJUTKAN PENDIDIKAN PROFESI NERS. *Journal GEEJ*, 7(2), 1–9. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/jkip/article/view/638/498>