

---

---

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
MOTIVASI PERAWAT MELANJUTKAN PENDIDIKAN  
KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT  
ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG TAHUN  
2012**

**5**

Arum Setyaningsih\*, Edy Wuryanto\*\*, Sayono\*\*\*

**ABSTRAK**

Jumlah perawat yang dominan di rumah sakit, menjadikan keperawatan sebagai salah satu profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit. Salah satu langkah meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan peningkatan kualitas SDM perawat melalui peningkatan pendidikan formal perawat. Namun di lapangan masih banyak perawat yang bekerja di rumah sakit berpendidikan akademi atau diploma III keperawatan bahkan SPK setingkat SMA.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan, jenis penelitian *explanatory research*, dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian telah dilaksanakan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, pada 122 perawat dengan teknik pengambilan sampel *proportional stratified simple random sampling*. Metode analisa data dengan uji korelasi *rank spearman rho* dan *chiesquare*.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat memiliki tingkat motivasi sedang sebanyak 70 perawat (57,4%). Dari hasil analisa menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia, lama kerja, status perkawinan dan pendapatan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan ( $p > 0,05$ ). Ada hubungan yang signifikan antara faktor penghargaan dan faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil tersebut pihak manajemen rumah sakit perlu untuk lebih memberikan dukungan dan keterbukaan tentang sistem penghargaan kepada perawat, sehingga lebih memotivasi perawat untuk meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan.

Kata Kunci: usia, lama kerja, status perkawinan, pendapatan keluarga, penghargaan, dukungan atasan, motivasi

---

## PENDAHULUAN

---

**R**umah sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang bergantung pada kualitas SDM dan memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia.

Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat. Jumlah perawat menurut data PPNI mencapai sekitar 60% dari total tenaga kesehatan yang ada di Indonesia. Selain profesi yang jumlahnya dominan, keperawatan adalah profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan rumah sakit (Aditama, 2004).

Jumlah tenaga perawat yang banyak pada era saat ini belum diimbangi dengan peningkatan kualitas perawat dalam pemberian pelayanan. Di rumah sakit pelayanan keperawatan belum mencerminkan praktik pelayanan profesional yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasien, melainkan lebih kepada pelaksanaan tugas. Hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah perawat dan tingkat pendidikan perawat (Siswono, 2002 dalam Faizin). Menurut data dari Dirjen Bina Upaya Kesehatan (BUK) berdasarkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS tahun 2000), sebagian besar atau 80% perawat yang bekerja di rumah sakit berpendidikan Diploma III, Diploma IV 0,5%, Sarjana (S1 keperawatan) 1%, Ners 11%, dan S2 0,4%. Sedangkan yang berpendidikan SPK sebanyak 7%. Hal ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang profesional.

Untuk dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan adanya tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, tehnikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral (Hamid, 2000). Maka pengembangan keperawatan dengan titik awal dari pendidikan keperawatan merupakan salah satu langkah yang cukup strategis. Pengembangan SDM terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian perlu dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan (Subekti, 2008).

Pendidikan perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, dari hasil penelitian Faizin dan Winarsih (2008) diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Ali, Suhartini dan Supriyadi (2006) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan perawat dengan motivasi perawat dalam menerapkan komunikasi terapeutik selama fase kerja. 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 dan mewujudkan kreatifitas. Menurut Arfida (2003) semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktifitas kerja.

Namun di lapangan masih banyak perawat yang belum memiliki motivasi untuk mengembangkan diri melalui pendidikan, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2001), di Jawa Barat diperoleh hasil lebih dari separuh responden memiliki motivasi rendah untuk mengikuti pendidikan yaitu 54,0%. Dari penelitian Afriyanti (2008) perawat yang memiliki motivasi tinggi melanjutkan pendidikan sebanyak 64,6%, sedangkan yang motivasinya sedang ada 35,4%.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi. Perawat dengan latar belakang pendidikan SPK 3 orang, DIII keperawatan 178 orang, S1 keperawatan 16 orang. Dari hasil studi pendahuluan terhadap 10 orang perawat yang diambil secara acak dengan latar belakang pendidikan DIII keperawatan, semua beranggapan bahwa pendidikan berkelanjutan bagi perawat itu penting demi meningkatkan ilmu pengetahuan perawat, 9 dari 10 orang menyatakan bahwa mempunyai keinginan dan rencana untuk melanjutkan pendidikannya, sedangkan 1 orang tidak berniat untuk melanjutkan pendidikannya, dengan berbagai pertimbangan. Jadi, sebagian besar

perawat di RS Roemani memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikannya. Namun dari data tahun 2010-2011 tercatat hanya ada 8 orang yang sedang menempuh pendidikan ke jenjang S1 keperawatan, dan 1 orang ke jenjang S2.

Peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Roemani Semarang. Faktor-faktor yang mungkin berpengaruh adalah usia, lama kerja, status perkawinan, pendapatan keluarga, penghargaan, dan dukungan atasan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa adakah hubungan antara faktor usia, lama kerja status perkawinan, pendapatan keluarga, penghargaan dan dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel independent dan variable dependent tanpa adanya intervensi. Dan menggunakan pendekatan penelitian *Cross Sectional* yaitu penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada setiap variabel dalam waktu yang sama. Populasi penelitian ini adalah semua perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang yang berpendidikan DIII Keperawatan sejumlah 178 perawat. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *Proporsional Stratified Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dengan jumlah proporsi yang sama untuk tiap-tiap ruangan sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, diperoleh 122 perawat sebagai sampelnya. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012. Alat pengumpul data yang digunakan berupa kuesioner yang telah di konsultasikan kepada ahli (*expert*) dan dilakukan uji coba ke responden sebelumnya. Proses penelitian berlangsung pada bulan Februari 2012. Data yang diperoleh dianalisis secara univariat (distribusi frekuensi masing-masing variable) dan bivariat ( *uji korelasi rank spearman rho dan chie square*).

## HASIL

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa rata-rata usia responden adalah 31,49 tahun, standar deviasi 6, 543, dengan responden usia termuda 22 tahun, dan yang tertua adalah 47 tahun. Dan sebagian besar responden adalah pada kategori antara 20-29 tahun sebanyak 63 perawat (51,6%). lama kerja perawat terlama adalah 23 tahun, sedangkan lama kerja terendah adalah 0,5 tahun (6 bulan), rata-rata lama kerja perawat adalah 8,072 tahun, standar deviasi adalah 6,0407. Sebagian besar perawat memiliki rentang lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 53 perawat (43,4%), sedangkan yang paling sedikit adalah perawat dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 2 perawat (1,6%). responden terbanyak di RS Roemani Muhammadiyah Semarang adalah yang berstatus sudah menikah sebanyak 93 perawat (76,2%).

Dari hasil penelitian didapatkan rata-rata pendapatan keluarga responden adalah Rp.2.900.000. Dan sebagian besar responden masuk pada ketegori pendapatan keluarga tinggi sebanyak 66 perawat (54,1%). Responden yang menganggap faktor penghargaan tinggi menunjukkan jumlah terbanyak dengan 80 perawat (65,6%). Responden yang menganggap faktor dukungan atasan mendukung sebanyak 85 perawat (85%), sedangkan yang tidak mendukung 6 perawat (4,9%). Dan hasil penelitian didapatkan sebagian besar perawat RS Roemani Muhammadiyah semarang memiliki motivasi sedang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan yaitu sebanyak 70 perawat (57,4%) Hasil analisis bivariat didapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara usia, lama kerja, status perkawinan, dan pendapatan keluarga dengan motivasi perawat untuk melenjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Dan ada hubungan yang signifikan antara faktor penghargaan dan dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melenjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 1**  
**Distribusi Usia, Lama Kerja, Status Pernikahan, Pendapatan Keluarga, Penghargaan, Dukungan Atasan dan Motivasi Perawat di RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 (n=122)**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Usia responden	122	22	47	31.49	6.534	42.698
Status pernikahan responden	122	1	2	1.24	.427	.183
Lama kerja responden di RS Roemani	122	.5	23.0	8.072	6.0407	36.490
Faktor pendapatan keluarga	122	600000	8000000	2.99E6	1391800.619	1.937E12
Faktor penghargaan	122	4	16	13.21	2.301	5.293
Faktor dukungan atasan	122	11	32	22.25	3.673	13.493
Motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke S 1 keperawatan	122	49	101	76.61	9.475	89.776

**Tabel 2**  
**Nilai Koefisien Korelasi dan P-value Variabel Independent dengan Variabel Independent di RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 (n=122)**

Variabel independent	Variabel dependent	Nilai Koefisien Korelasi	p-value
Usia	Motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan	- 0,098	0.285
Lama kerja		- 0.079	0.386
Status perkawinan		1.570	0.456
Pendapatan keluarga		0.074	0.419
Penghargaan		0.323	0.000
Dukungan atasan		0.305	0.001

**Tabel 3**

**Distribusi Frekuensi Hubungan Variabel Independent dengan Variabel Dependent di RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 (n=122)**

Variable Independent	Kategori	Motivasi perawat melanjutkan pendidikan					
		Motivasi tinggi		Motivasi sedang		Motivasi rendah	
		Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)
Usia (tahun)	20-29 (Dewasa awal)	22	18,03	40	32,79	1	0,82
	30-39 (Dewasa tengah)	21	17,21	25	20,49	3	2,46
	40-49 (Dewasa akhir)	5	4,10	5	4,10	-	-
Lama kerja (tahun)	< 1	1	0,82	1	0,82	-	-
	1-5	20	16,39	33	27,05	-	-
	6-10	10	8,20	15	12,3	2	1,64
	>10	17	13,93	21	17,21	2	1,64
Status pernikahan	Sudah Menikah	35	28,69	54	44,26	4	3,28
	Belum Menikah	13	10,66	16	13,11	-	-
Pendapatan keluarga	Pendapatan tinggi	32	26,23	33	27,05	1	0,82
	Pendapatan sedang	13	10,66	36	29,51	3	2,46
	Pendapatan rendah	3	2,46	1	0,82	-	-
Penghargaan	Penghargaan tinggi	40	32,79	38	31,15	-	-
	Penghargaan cukup	8	6,56	31	25,41	-	-
	Penghargaan rendah	-	-	1	0,82	2	1,64
Dukungan atasan	Sangat mendukung	21	17,21	10	8,20	-	-
	Mendukung	23	18,85	59	48,36	3	2,46
	Tidak mendukung	4	3,28	1	0,82	1	0,82

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa rata-rata usia responden adalah 31,49 tahun, standar deviasi 6, 543, dengan responden usia termuda 22 tahun, dan yang tertua adalah 47 tahun. Dan sebagian besar responden termasuk kedalam kategori usia dewasa awal( 20-29 tahun) sebanyak 63 perawat (51,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di RS Roemani Muhammadiyah Semarang tergolong dalam usia dewasa muda dan termasuk usia produktif. Ini merupakan komponen sumber daya yang sangat mendukung dalam pelayanan keperawatan yang berkualitas (Robbins, 2001). Pada usia 20-30 tahun merupakan periode pertumbuhan fungsi tubuh dalam tingkat yang optimal, dibarengi tingkat emosional, intelektual dan sosial (Long C, 2004). Faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang, orang yang telah lanjut usia mungkin lebih sulit dalam mengikuti proses belajar daripada seseorang yang masih berusia muda (Sastrohadiwiryono,2002).

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa lama kerja perawat terlama adalah 23 tahun, sedangkan lama kerja terendah adalah 0,5 tahun (6 bulan), rata-rata lama kerja perawat adalah 8,072 tahun, standar deviasi adalah 6,0407. Sebagian besar perawat memiliki rentang lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 53 perawat (43,4%), sedangkan yang paling sedikit adalah perawat dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 2 perawat (1,6%). Semakin lama seseorang bekerja akan semakin baik kinerjanya (Nurhidayah, 2006). Lama kerja seseorang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, hal ini berkaitan dengan meningkatnya harapan terhadap penghasilan, dan pengembangan karir, dimana perawat yang lebih lama masa kerjanya memiliki harapan karier yang lebih tinggi (Zakaria, 2002 dalam Roatib, 2007).

Dari penelitian ini didapatkan data responden terbanyak di RS Roemani Muhammadiyah Semarang adalah yang berstatus sudah menikah sebanyak 93 perawat (76,2%). Status perkawinan seseorang kaitannya dengan motivasi melanjutkan pendidikan adalah seseorang yang telah menikah akan lebih banyak pertimbangan daripada seseorang yang belum menikah. Hal ini berkaitan dengan adanya dukungan dari keluarga, pengambilan keputusan dan pertimbangan lain

dalam keluarga (Purwanto, 2010). Seseorang yang telah menikah akan lebih memikirkan tentang tanggung jawabnya pada keluarga, setidaknya keluarga juga akan memberikan motivasi dan anjuran apakah perlu atau tidak melanjutkan pendidikan (Maulana, 2003).

Dari hasil penelitian didapatkan rata-rata pendapatan keluarga responden adalah Rp.2.900.000. Dan sebagian besar responden masuk pada kategori pendapatan keluarga tinggi sebanyak 66 perawat (54,1%). Pendapatan keluarga berhubungan erat dengan tingkat status sosial ekonomi seseorang (Freedman, 1989 dalam Mubarak 2004). 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 (Siagian, 2003).

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar responden yang menganggap faktor penghargaan tinggi menunjukkan jumlah terbanyak dengan 80 perawat (65,6%). Seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu apabila ada penghargaan atau imbalan (Simamora, 2004). Menurut Hasibuan (2008), seseorang akan termotivasi untuk mengembangkan diri jika ada atau memperoleh penghargaan, baik berupa pujian, imbalan, gaji, insentif, maupun promosi jabatan.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai terbanyak adalah responden yang menganggap faktor dukungan atasan mendukung sebanyak 85 perawat (85%), sedangkan yang tidak mendukung 6 perawat (4,9%). Robbinn (2001) menyatakan bahwa atasan yang mendukung karyawan dalam pengembangan pengetahuan, potensi diri maupun ketrampilan akan lebih meningkatkan motivasi karyawan. 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. Walaupun tanpa kebijakan pun sebenarnya setiap tenaga kerja memerlukan pendidikan dan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK untuk melaksanakan tugas

dan pekerjaannya. Oleh karena itu, para atasan memiliki tanggung jawab penuh terhadap dukungan yang seharusnya diberikan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Sastrohadiwiryo, 2002). Dukungan atasan dapat menjadi faktor penghambat maupun faktor pendukung dalam melanjutkan pendidikan bagi perawat, hal ini berkaitan dengan pengurusan izin belajar, pengaturan jadwal kerja dengan jadwal kuliah, dan tugas kuliah dan pekerjaan (Khanafi, 2010).

Dari hasil penelitian didapatkan sebagian besar perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki motivasi sedang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan yaitu sebanyak 70 perawat (57,4%). Sedangkan perawat yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 48 perawat (39,3%), dan yang motivasinya rendah 4 perawat (3,3%). Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan (Purwanto, 2006). Motivasi awal seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan dapat mempengaruhi proses dalam mengikuti pembelajaran nantinya (Siagian, 2003). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miller (1970) dalam Khanafi (2010), di Inggris 1/3 dari mahasiswa yang terlambat studinya lebih disebabkan oleh lemahnya motivasi daripada kelemahan intelektual. Menurut Maslow dalam Uno (2007), Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari hasil penelitian Khanafi (2010) diperoleh hasil bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap minat mahasiswa mengikuti pembelajaran.

Hubungan antara faktor usia dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Dari hasil uji korelasi *spearman's rho* didapatkan nilai spearman rho = -0,098, dan nilai p = 0,285, jadi nilai p > 0,05. Artinya bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Martini (2007), bahwa tidak ada hubungan antara faktor usia dengan motivasi perawat. Hasil penelitian Astuti (2001) juga menyatakan

bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan motivasi perawat. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Maulana (2003) yang menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Meningkatnya motivasi karyawan disebabkan oleh seiringnya peningkatan usia dan kematangan berpikir dari diri seseorang (Mangkunegara, 2005). Hal lain yang mungkin mempengaruhi perbedaan tersebut adalah sebagian besar perawat RS Roemani Muhammadiyah kategori usia dewasa awal, yang masih berada pada fase adaptasi dan sosialisasi dengan lingkungan kerja dan masih mempunyai keinginan untuk mencari uang demi memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut sesuai dengan teori motivasi Maslow dalam Uno (2007) bahwa motivasi berdasarkan teori kebutuhan, kebutuhan paling dasar dan utama adalah kebutuhan fisiologis yang harus dipenuhi. Sedangkan melanjutkan pendidikan adalah termasuk pada kebutuhan aktualisasi diri, yang menurut Maslow adalah kebutuhan yang paling tinggi dan paling akhir untuk dipenuhi. Maka dari itu, ada responden dalam penelitian ini bisa saja mereka lebih mengutamakan kebutuhan dasar terlebih dulu daripada kebutuhan melanjutkan pendidikan yang merupakan bagian dari aktualisasi diri perawat.

Hubungan antara faktor lama kerja dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Dari hasil uji korelasi *spearman's rho* didapatkan nilai spearman rho = -0,079, dan nilai p = 0,386 jadi nilai p > 0,05. Artinya bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Menurut Nurhidayah (2006) bahwa semakin lama seorang bekerja maka akan semakin baik pula kinerjanya, sehingga orang tersebut merasa bahwa melanjutkan pendidikan formal tidak lagi diperlukan untuk meningkatkan produktifitasnya. Sesuai dengan hasil penelitian Gatot (2005) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara lama bekerja dengan motivasi karyawan mengembangkan potensi. Motivasi mengembangkan diri melalui jalur pendidikan formal bisa saja dipengaruhi oleh faktor yang lain, lama bekerja tidak bisa dijadikan peramal pasti untuk menentukan tingkat motivasi seseorang. Dari hasil penelitian Pribadi (2004)

menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan motivasi karyawan.

Hubungan antara faktor status perkawinan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Hasil uji korelasi *chisquare* didapatkan nilai  $p = 0,456$  jadi nilai  $p > 0,05$ . Artinya bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Hasil tersebut berbeda dengan beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah motivasinya untuk perpindahan maupun mengembangkan potensi individu lebih sedikit (Robin, 2001). Menurut Sunaryo (2002), karyawan yang sudah menikah cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan saat ini dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Namun, dalam penelitian ini justru sebaliknya sebagian besar yang memiliki motivasi sedang untuk melanjutkan pendidikan adalah perawat yang telah berstatus menikah. Hasil penelitian ini memang tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan motivasi melanjutkan pendidikan, tapi dari data diperoleh bahwa yang telah menikah ada yang motivasinya rendah dan yang belum menikah tidak ada yang memiliki motivasi rendah. Pendapat peneliti hal ini disebabkan karena perawat yang telah menikah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga untuk memenuhi kebutuhan dan pembagian waktu terhadap keluarga. Namun, dikarenakan mayoritas perawat berstatus menikah memiliki motivasi yang tinggi, hal ini bisa saja disebabkan karena motivasi dipengaruhi oleh naluri untuk mengembangkan diri, meskipun dalam keadaan sesulit apapun (Purwanto, 2010)

Hubungan antara faktor pendapatan keluarga dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Dari hasil uji korelasi *spearman's rho* didapatkan nilai spearman  $\rho = 0,074$ , dan nilai  $p = 0,419$  jadi nilai  $p > 0,05$ . Artinya bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pendapatan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Status ekonomi seseorang keluarga salah satunya dapat dinilai dari besarnya jumlah pendapatan keluarga atau seseorang setiap bulannya. Dalam penelitian ini didapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara

pendapatan keluarga dengan motivasi untuk melanjutkan pendidikan, hal ini bertolak belakang dengan pendapat Dari hasil penelitian Suyanto (2008), diperoleh hasil yang signifikan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan status ekonomi orang tua dengan motivasi dan minat belajar siswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya yang lebih tinggi. Hal ini mungkin disebabkan karena perawat yang telah bekerja apalagi yang telah berkeluarga akan memiliki kebutuhan yang lebih penting untuk diprioritaskan daripada kebutuhan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 keperawatan. Sehingga, walaupun mereka memiliki pendapatan keluarga yang lebih, mereka akan memenuhi kebutuhan yang dasar atau mendesak terlebih dahulu daripada untuk melanjutkan pendidikan. Hal tersebut sejalan dengan teori motivasi berdasarkan kebutuhan menurut Maslow dalam Purwanto (2010).

Hubungan antara faktor penghargaan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Dari hasil uji korelasi *spearman's rho* didapatkan nilai spearman rho = 0,323, dan nilai p = 0,000 jadi nilai  $p < 0,05$ . Artinya bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor penghargaan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jumiati (2011) ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan. Sejalan dengan pendapat Michael dan Harold (2000) dalam Buraidah (2006) yang mengatakan bahwa bentuk-bentuk penghargaan akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengembangan potensi individu, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Demikian pula yang diungkapkan Werther dan Davis (1996) dalam Swansburg (2001) mengatakan bahwa jika diatur dengan benar, kompensasi atau bentuk penghargaan membantu organisasi mencapai tujuannya serta mendapatkan, memelihara, menjaga tenaga kerja yang produktif. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa penghargaan atau imbalan memang diperlukan guna meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan prduktifitas, termasuk pengembangan melalui pendidikan formal. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan (Benardin dan Russel 1993 dalam Hasibuan 2008). Sunaryo

(2002) menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat diterapkan untuk memotivasi seseorang adalah dengan memberikan hadiah (*reward*) agar seseorang mau dan termotivasi untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapan yang memberi motivasi. Dengan demikian, kompensasi yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk mengembangkan diri. 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.

Hubungan antara faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Dari hasil uji korelasi *spearman's rho* didapatkan nilai *spearman rho* = 0,305, dan nilai  $p = 0,001$  jadi nilai  $p < 0,05$ . Artinya bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Sesuai dengan hasil penelitian dari Etyo (2009) bahwa ada hubungan yang bermakna dukungan pimpinan rumah sakit dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Peran dukungan pimpinan memiliki pengaruh positif dengan motivasi karyawan dalam mengikuti pembelajaran (Simamora, 2006). Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai dan mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan dan memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan dalam mencapai suatu tujuan di sebuah perusahaan atau instansi (Hasibuan, 2008). Pemimpin yang mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan meningkatkan motivasi perawat untuk mengikuti pendidikan lanjutan demi tercapai tujuan yang diinginkan untuk meningkatkan kualitas SDM perawat, begitu pula sebaliknya (Swansburg, 2001). Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal merupakan tanggung jawab penuh dari pimpinan perusahaan, dalam hal ini adalah perawat sebagai

karyawan dari rumah sakit, maka kebijakan yang dibuat oleh pimpinan rumah sakit seharusnya mendukung pengembangan SDM perawat (Sastrohadiwiryono, 2002). Bentuk-bentuk dukungan dari atasan kepada bawahannya untuk melanjutkan pendidikan dapat berupa dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan emosional, dukungan harga diri, dukungan dari kelompok (Siagian, 2003).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini belum sampai mengungkapkan tentang hal yang berkaitan dengan bentuk-bentuk dukungan atasan yang diberikan oleh atasan dan yang diinginkan oleh perawat. Dalam penelitian ini tidak mengungkapkan apakah motivasi para perawat RS Roemani Muhammadiyah ada hubungannya dengan pengalaman dari orang lain sebelumnya. Penelitian ini belum mengungkapkan hal yang berkaitan dengan bentuk-bentuk penghargaan yang diinginkan oleh perawat, maupun penghargaan apa yang telah diberikan kepada perawat yang sudah melanjutkan pendidikan.

## **PENUTUP**

Keseluruhan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa mayoritas perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 termasuk kategori usia dewasa awal (20-29 tahun). 2) Mayoritas perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 mempunyai masa kerja antara 1-5 tahun dan > 10 tahun. Dan sebagian besar perawat berstatus sudah menikah. 3) Mayoritas perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 memiliki jumlah pendapatan keluarga tinggi. 4) Sebagian besar perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 beranggapan bahwa faktor penghargaan dalam melanjutkan pendidikan adalah tinggi atau sangat perlu. 5) Mayoritas perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012 menyatakan bahwa atasannya mendukung. 6) Perawat RS Roemani Muhammadiyah Semarang mayoritas memiliki tingkat motivasi sedang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. 7) Tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor umur, lama kerja, status perkawinan dan pendapatan keluarga, dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1

keperawatan. 8) Ada hubungan antara faktor penghargaan dan faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

- 
- <sup>1</sup> Arum Setyaningsih : Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan FIKKES Universitas Muhammadiyah Semarang
  - <sup>2</sup> Ns. Edy Wuryanto, S.Kep, M.Kep : Dosen Kelompok Keilmuan Manajemen Keperawatan FIKKES Universitas Muhammadiyah Semarang
  - <sup>3</sup> Sayono, SKM, M.Kes : Dosen Jurusan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Semarang
- 

## KEPUSTAKAAN

- Aditama, T.Y. 2004. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta : UI Press
- Astuti, Y. S. 2001. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Untuk Mengikuti Pendidikan: Studi Kasus di Tiga RSJP di Jawa Barat*.  
<http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=70782&lokasi=lokal>  
Diunduh pada 13 Oktober 2011
- Long, C.B. 2004. *Adult Nursing a Nursing Process Approach*. UK: Mosby
- Buraidah. 2006. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*.  
<http://www.gunadarma.ac.id>. Diunduh tanggal 23 februari 2012
- Depkes RI. 2001. *Perencanaan Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010*. Jakarta : Bhakti Husada
- Etyo. 2009. *Hubungan Dukungan Atasan dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang yang Lebih Tinggi di RSUD Kota Semarang*. Skripsi tidak dipublikasikan Jurusan S1 Keperawatan FIKKES UNIMUS

- Faizin, A. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, Vol.1, Nomor 3, 137-142. Surakarta: Jurusan Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Gatot dan Adisasmito. 2004. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Jurnal Makara Kesehatan*, Vol. 9, No.1, Juni, 1-8.
- Hasibuan, S.P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, A. A. 2007. *Metode penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Hurlock, E. 2000. *Psikologi perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Jumiati. 2011. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat untuk Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi tidak dipublikasikan Jurusan Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Khanafi, S. 2010. *Hubungan antara Minat pada Profesi Keperawatan dengan Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan FIKKES UNIMUS*. Skripsi tidak dipublikasikan Jurusan S1 Keperawatan FIKKES UNIMUS
- Kusnanto. 2003. *Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : EGC
- Maulana, I. 2003. *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pengembangan SDM Melalui Jenjang Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Ruang Irna RSUD Ulin Banjarmasin*. Skripsi tidak diterbitkan Surabaya Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Airlangga.

- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya
- Martini. 2007. *Hubungan Karakteristik Beban Kerja Sikap dan Ketersediaan Fasilitas dengan Motivasi Pemdokumentasian Asuhan Keperawatan di Rawat Inap RSUD Salatiga*. Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Administrasi Kebijakan Rumah Sakit: Program Pasca Sarjana Univesitas Diponegoro.
- Mubarok, W.I. 2004. *Ilmu Keperawatan Komunitas 2*. Jakarta : Sagung Seto
- Nurhidayah, R. E. 2005. Sistem Pengembangan Karir Perawat. *Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatra Utara*, Vol.1, 24-30. Medan: Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sumatra Utara
- Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2008. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nurrahmi. 2009. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Mahasiswa Ners B Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Hasanudin*. Skripsi tidak dipublikasikan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanudin
- Notoatmodjo, S. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanto, N. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Potter, P.A. dan Perry, A. G. 2005. *Fundamental Keperawatan Konsep, Proses dan Praktik Edisi 4*. Alih Bahasa: Yasmin Asih dkk; Editor: Devi Yuliani, Monica Ester. Jakarta: EGC.
- Pribadi, A. 2004. *Analisa Hubungan Motivasi Karyawan dengan Usia dan Lama Kerja Karyawan PT.Surya Jaya*.  
[www.gunadarma.ac.id/library/articles//Artikel\\_11205542.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles//Artikel_11205542.pdf) diunduh tanggal 25 februari 2012
- Priharjo, R. 2008. *Konsep & Perspektif Praktik Keperawatan Profesional Edisi 2*. Jakarta: EGC

- Roatib, A, Suhartini., & Supriyadi. 2007. Hubungan Antara Karakteristik Perawat dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Komunikasi Terapeutik Pada Fase Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Keperawatan Media Ners*, Vol.1, Nomor 1, 43-47. Semarang: Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro
- Robbins, SP. 2001. *Perilaku Organisasi Ed.10*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Riyadi, S & Hari, K. 2007. Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*, No.18, April. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada
- Sastrohadiwiryono 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian. 2003. *Pengaruh supervisi kepala ruang rawat inap, kemampuan, motivasi dan imbalan tenaga perawat pelaksana terhadap kinerja tenaga perawat pelaksana diruang rawat inap rsud sidoarjo*. Available from URL: <http://www.adln.lib.unair.ac.id/go.php?id=jiptunair>. Diunduh tanggal 23 Februari 2012
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunaryo. 2002. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Suparyanto. 2010. *Konsep Motivasi*. <http://dr-suparyanto.com/2010/09/konsep-motivasi.html>. Diunduh 3 Januari 2012
- Suyanto. 2009. *Faktor – Faktor yang mempengaruhi minat para perawat untuk melanjutkan ke sarjana keperawatan*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22398/4/Chapter%20II.pdf> diunduh tanggal 23 Februari 2012

- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Swansburg. 2001. *Pengembangan Staf Keperawatan: Suatu Komponen Pengembangan SDM*. Jakarta: EGC
- Uno, H. B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winkle, W.S. 2004. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.

