A-PDF Watermark DEMO: Purchase from www.A-PDF.com to remove the watermark

STIKES BETHESDA YAKKUM YOGYAKARTA

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT RUMAH SAKIT BETHESDA MELANJUTKAN PENDIDIKAN SARJANA KEPERAWATAN TAHUN 2020

STIKES BETHESDA YAKKUM

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan

DWI RIMAYANI

1803010

PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BETHESDA YAKKUM

YOGYAKARTA

2021

NASKAH PUBLIKASI

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT RUMAH SAKIT BETHESDA MELANJUTKAN PENDIDIKAN SARJANA KEPERAWATAN TAHUN 2020

Disusun oleh:

DWI RIMAYANI

1803010

Telah melalui Sidang Skripsi pada: 15 Maret 2021

Ketua Penguji	Penguji I	Penguji II
Nurlia Ikaningtyas, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB	Ethic Palupi, S.Kep., Ns., MNS	Priyani Haryanti, S. Kep., Ns., M. Kep.

Mengetahui
Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan
STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

(Ethic Palupi, S.Kep., Ns., MNS)
NIK : 090057

STIKES BETHESDA YAKKUM

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT RUMAH SAKIT BETHESDA MELANJUTKAN PENDIDIKAN SARJANA KEPERAWATAN TAHUN 2020

Dwi Rimayani[1], Priyani Haryanti[2]
dwirimayani2@gmail.com

ABSTRAK

DWI RIMAYANI. "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Rumah Sakit Bethesda Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Tahun 2020".

Latar Belakang: Motivasi merupakan salah satu kondisi internal yang mendukung untuk membentuk tingkah laku yang bertanggung jawab secara etis dan turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Berdasarkan hasil studi awal lima dari 15 orang perawat tidak ingin melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan karena lelah dan tidak didukung oleh keluarga dikarenakan tanggung jawab untuk mendampingi anak.

Tujuan Penelitian: Memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat Rumah Sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

Metode Penelitian: Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik. Jumlah populasi 408 responden dan sampel 80 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dianalisis *univariate* dan *bivariate*.

Hasil Penelitian: Responden berusia 26-35 tahun (37,5%), jenis kelamin perempuan (83,75%), status perkawinan, kawin (92,5%), mendapatkan dukungan keluarga yang tinggi (83,75%), masa kerja lebih 3 tahun (97,5%), mendapatkan dukungan atasan yang tinggi (96,25%), serta memiliki motivasi tinggi (97,50%). Hasil *uji Chi-Square* pada variable umur (ρ= 0,540), jenis kelamin (ρ= 0,528), status perkawinan (ρ= 0,683), dukungan keluarga (ρ= 0,02), masa kerja (ρ= 0,819), dukungan atasan (ρ= 0,777).

Kesimpulan: Ada hubungan antara faktor dukungan keluarga dengan motivasi perawat rumah sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan Tahun 2020.

Saran: Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti motivasi perawat untuk melanjutkan studi pendidikan keperawatan, menggunakan metode kualitatif

Kata Kunci: perawat, faktor-faktor motivasi
xvii + 110 halaman + 13 tabel + 3 skema + 15 lampiran.

Kepustakaan: 54, 2011-2021.

[1] Mahasiswa S-1 Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta
[2] Dosen Prodi S-1 Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

STIKES BETHESDA YAKKUM

THE RELATED FACTORS OF THE BETHESDA HOSPITAL NURSES MOTIVATIONS TO CONTINUE UNDERGRADUATE NURSING EDUCATION IN 2020

Dwi Rimayani[1], Priyani Haryanti[2]
dwirimayani2@gmail.com

ABSTRACT

DWI RIMAYANI. "The Related Factors Of The Bethesda Hospital Nurses Motivations To Continue Undergraduate Nursing Education In 2020".

Background : Motivation is one of the internal conditions that supports the formation of ethically responsible behavior and plays a role in its daily activities. Based on the results of the initial study, five of 15 nurses did not want to continue their Bachelor of Nursing education because they were tired and not supported by their families due to their responsibility to accompany their children.
Objective : Provide an overview of the factors related to the motivation of nurses at the Bethesda Hospital to continue their Bachelor of Nursing education.

Method : The research design used is descriptive analytic. Total population of 408 respondents, take 80 respondents as sample. The sampling method used was simple random sampling. The measuring instrument used was a questionnaire analyzed univariated and bivariate.

Results : Respondents aged 26-35 years (37,5%), female gender (83,75%), marital status married (92,5%), received high family support (83,75%), service life of more than 3 years (97,5%), get high superiors support (96,25%), and have high motivation (97,50%). Chi-Square test results on the variable age (ρ = 0.540), gender (ρ = 0.528), marital status (ρ = 0.683), family support (ρ = 0.02), years of service (ρ = 0.819), support from superiors (ρ = 0.777).

Conclusion : There is a relationship between family support factors and the motivation of Bethesda hospital nurses to continue their Bachelor of Nursing education in 2020.

Suggestions : Further researchers who are examining nurses motivation to continue nursing education studies, use the qualitative methods.

Keywords : Nurses, motivational factors xvii + 110 pages +13 tables + 3 schemes + 15 appendices

Bibliography : 54, 2011-2021

STIKES BETHESDA YAKKUM

[1]Student of Bachelor of nursing, Bethesda institute for Health Sciences
[2]Lecturer at Nursing Program, Bethesda institute for Health Sciences

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Sumber daya manusia (SDM) rumah sakit terdiri dari : tenaga medis, tenaga penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan.

Jumlah perawat di RS Bethesda Yogyakarta sebanyak 532 orang yang dapat dijabarkan berdasarkan jenjang pendidikan yaitu lulusan Diploma Tiga (D-III) Keperawatan sebanyak 481 orang (90,41%), lulusan Sarjana Keperawatan sebanyak 26 orang (4,88%) dan lulusan Sekolah Pendidikan Keperawatan (SPK) sebanyak 25 orang (4,69%). Berdasarkan data tersebut jumlah lulusan Sarjana Keperawatan sebanyak 4,88% lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah lulusan D-III Keperawatan sebanyak 90,41%.

Guna meningkatkan kompetensi perawat lulusan D-III Keperawatan, maka RS Bethesda Yogyakarta memberikan kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan/studi Sarjana Keperawatan melalui program alih jenjang Rumah Sakit Bethesda tahun 2018 dengan jumlah perawat yang mengikuti sebanyak 38 orang.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan[7]. Hakekat motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal pada seseorang untuk melakukan perubahan tingkah laku pada umumnya dengan indikator adanya hasrat dan keinginan, adanya dorongan dan kebutuhan, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan, adanya kegiatan yang menarik dan adanya lingkungan pendukung yang kondusif sehigga memungkinkan seseorang termotivasi dengan baik[23].

Studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada tanggal 16 Mei 2019 di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta dengan melakukan wawancara kepada 15 orang perawat lulusan Diploma III Keperawatan didapatkan hasil yaitu sebanyak sepuluh orang mengatakan tujuan mereka ingin menempuh pendidikan Sarjana Keperawatan karena dukungan dari rumah sakit, keluarga dan keinginan dari diri sendiri, selain itu mereka juga mengatakan siap menjalankan pendidikan dengan membagi tugas antara kuliah dan tanggung jawab didalam keluarga terlebih mereka sudah berkeluarga, serta masih aktif bekerja di rumah sakit, walaupun melelahkan dan merasa bosan. Motivasi yang saat ini mereka miliki adalah karena tuntutan dari rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan perawat lulusan Sarjana Keperawatan terlebih dikarenakan masa kerja dan ingin mendapatkan hal-hal

STIKES BETHESDA YAKKUM

baru dalam pengembangan Ilmu Keperawatan yang nantinya dapat diterapkan dalam pelayanan di rumah sakit.

Hasil wawancara lima orang lainnya didapatkan tidak ingin melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan karena lelah bila harus menempuh pendidikan bersama dengan bekerja dan tidak didukung oleh keluarga karena masih mempunyai tanggung jawab untuk mendampingi anak.

Metode Penelitian: Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat Rumah Sakit Bethesda melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan tahun 2020. Penelitian ini sudah dilaksanakan pada tanggal 20–27 November 2020 di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. mnelibatkan 80 responden, yang didapat dengan menggunakan metode pengambilan sampel *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitasnya dan studi dokumentasi.

STIKES BETHESDA YAKKUM

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Dukungan Keluarga, Masa Kerja dan Dukungan Atasan Perawat Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2020

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Umur	Masa Dewasa Awal : 26-35 tahun	30	37.5
		Masa Dewasa Akhir : 36-45 tahun	25	31.25
		Masa Lansia awal : 46-55 tahun	25	31.25
		Jumlah	80	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	13	16.25
		Perempuan	67	83.75
		Jumlah	80	100
3	Status perkawinan	Kawin	74	92.5
		Belum Kawin	6	7.5
		Jumlah	80	100
4	Dukungan Keluarga	Tinggi : skor 11-15	67	83.75
		Sedang : skor 6-10	11	13.75
		Rendah : skor 0-5	2	2.5
		Jumlah	80	100
5	Masa kerja	Masa Kerja Baru ≤ 3 tahun	2	2.5
		Masa Kerja Lama > 3 tahun	78	97.5
		Jumlah	80	100
6	Dukungan	Tinggi : skor 8-10	77	96.25

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
	Atasan	Sedang : skor 5-7	3	3.75
		Rendah : skor 0-4	0	0
		Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

Analisis: Tabel 1 menunjukkan usia perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2020, terbanyak pada usia dewasa awal, 30 orang (37,5%). Berjenis kelamin perempuan 67 orang (83,75%), status perkawinan "kawin" 74 orang (92,5%). Mendapatkan dukungan keluarga tinggi 67 orang (83,75%), masa kerja lama 78 orang (97,5%). Mendapatkan dukungan atasan tinggi 77 orang (96,25%).

b. Motivasi Perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Perawat Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2020

No.	Motivasi Perawat	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	78	97.50
2	Sedang	2	2.50
3	Rendah	0	0.00
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

Analisis: Tabel 2 menunjukkan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan terbanyak memiliki motivasi tinggi sebanyak 78 responden (97,50%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Umur Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan.

Tabel 3
Hubungan Umur Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Tahun 2020

No	Motivasi / Usia	Tinggi	Sedang	Rendah	Σ	*Asymp. Sig. (2-sided)*	Alpha (α)	df	*Pearson Chi-Square*	*chi square* tabel pada taraf signifikansi 0.050
1	Masa Dewasa awal 26-35 tahun	30	0	0	30	0.540	0.05	2	1.231a	5.991
2	Masa Dewasa Akhir 36-45 tahun	24	1	0	25					
3	Masa Lansia Awal 46-55 tahun	24	1	0	25					
Jumlah		78	2	0	80					

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

STIKES BETHESDA YAKKUM

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada table 3, didapatkan hasil *chi square* hitung (1.231) < *chi square* table (5.991) dan nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* (0,540) > 0,05, sehingga H0 diterima dan Hα ditolak, berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor umur dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020.

b. Hubungan Jenis Kelamin Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan.

Tabel 4
Hubungan Jenis Kelamin Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Tahun 2020

No.	Motivasi / Jenis Kelamin	Tinggi	Sedang	Rendah	Σ	*Asymp. Sig. (2-sided)*	Alpha (α)	df	*Pearson Chi-Square*	*chi square* tabel pada taraf signifikansi 0.050
1	Laki-laki	13	0	0	13	0.528	0.05	1	0.398a	3.841
2	Perempuan	65	2	0	67					
Jumlah		78	2	0	80					

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada tabel 4, didapatkan hasil *chi square* hitung (0.398) < *chi square* table (3.841) dan nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* (0.528) > 0,05, sehingga H0 diterima dan Hα ditolak, berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor jenis kelamin dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020.

c. Hubungan Status Perkawinan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan.

Tabel 5
Hubungan Status Perkawinan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Tahun 2020

No	Motivasi / Status Perkawinan	Tinggi	Sedang	Rendah	Σ	*Asymp. Sig. (2-sided)*	Alpha (α)	df	*Pearson Chi-Square*	*chi square* tabel pada taraf signifikansi 0.050
1	Kawin	72	2	0	74	0.683	0.05	1	0.166a	3.841
2	Belum kawin	6	0	0	6					
Jumlah		78	2	0	80					

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada tabel 5 didapatkan hasil *chi square* hitung (0.166) < *chi square* table (3.841) dan nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* (0.683) > 0,05, sehingga H0 diterima dan Hα ditolak, berarti tidak ada

STIKES BETHESDA YAKKUM

hubungan yang bermakna antara faktor status perkawinan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020.

d. Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan.

Tabel 6
Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Tahun 2020

No	Motivasi / Dukungan Keluarga	Tinggi	Sedang	Rendah	Σ	*Asymp. Sig. (2-sided)*	Alpha (α)	df	*Pearson Chi-Square*	*chi square* tabel pada taraf signifikansi 0.050
1	Tinggi : Skor 11-15	67	0	0	67	0.002	0.05	2	12.867a	5.991
2	Sedang : Skor 6-10	9	2	0	11					
3	Rendah : Skor 0-5	2	0	0	2					
	Jumlah	78	2	0	80					

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada tabel 6 didapatkan hasil *chi square* hitung (12.867) > *chi square* table (5.991) dan nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* (0.002) < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Hα diterima, berarti ada hubungan yang bermakna antara faktor dukungan keluarga dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020.

e. Hubungan Masa Kerja Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan.

Tabel 7
Hubungan Masa Kerja Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Tahun 2020

No	Motivasi / Masa Kerja	Tinggi	Sedang	Rendah	Σ	*Asymp. Sig. (2-sided)*	Alpha (α)	df	*Pearson Chi-Square*	*chi square* tabel pada taraf signifikansi 0.050
1	≤ 3 tahun : Masa kerja baru	2	0	0	2	0.819	0.05	1	0.053a	3.841
2	> 3 tahun : Masa Kerja Lama	76	2	0	78					
	Jumlah	78	2	0	80					

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

STIKES BETHESDA YAKKUM

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada tabel 7, didapatkan hasil *chi square* hitung (0.053) < *chi square* table (3.841) dan nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* (0.819) > 0,05, sehingga H0 diterima dan Hα ditolak, berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor masa kerja dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020.

f. Hubungan Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan.

Tabel 8
Hubungan Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Tahun 2020

No	Motivasi / Dukungan Atasan	Tinggi	Sedang	Rendah	Σ	*Asymp. Sig. (2-sided)*	Alpha (α)	df	*Pearson Chi-Square*	*chi square* tabel pada taraf signifikansi 0.050
1	Tinggi : Skor 8-10	75	2	0	77	0.777	0.05	1	0.080a	3.841
2	Sedang : Skor 5-7	3	0	0	3					
3	Rendah : Skor 0-4	0	0	0	0					
	Jumlah	78	2	0	80					

Sumber: Data Primer Terolah, 2020

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada tabel 8, didapatkan hasil *chi square* hitung (0.080) < *chi square* table (3.841) dan nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* (0.777) > 0,05, sehingga H0 diterima dan Hα ditolak, berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020.

STIKES BETHESDA YAKKUM

B. Pembahasan

1. Univariat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Bethesda Yogyakarta tergolong dalam usia dewasa awal (37,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan 5 penelitian sebelumnya, pada peneliti pertama menunjukkan hasil bahwa usia responden paling banyak berada di rentang 26-35 tahun yaitu sebanyak 36 perawat (60,0%)[15], penelitian kedua menunjukkan hasil bahwa sebanyak 25 orang (45,5%) berusia diatas 30 tahun[16], penelitian ketiga menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden termasuk kedalam kategori usia dewasa awal, yakni sebanyak 63 perawat (51,6%)[17], penelitian keempat

menunjukkan hasil bahwa paling banyak berada pada usia dewasa awal (26-35 tahun)[20], yakni sebanyak 48 responden (73,8%), sedangkan penelitian kelima menunjukkan hasil bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, sebagian besar berada pada usia produktif yaitu dewasa pertengahan (31-40 tahun) berjumlah 34 orang (45,1%)[14]. Pada tahap usia dewasa awal (26-35 tahun), individu memiliki konsep diri yang stabil dan motivasi yang baik untuk mengembangkan pengetahuannya. Selain itu, bertambahnya usia akan terjadi perubahan baik fisik dan psikologis (mental)[13].

Penelitian ini ditemukan bahwa jenis kelamin perempuan yang terbanyak (83,75%). Hasil penelitian ini sejalan dengan 2 penelitian sebelumnya, pada peneliti pertama menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 58 (89,2%) orang[20], dan penelitian kedua menunjukkan hasil bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 51 orang (82,3%) dan responden laki-laki sebanyak 11 orang (17,7%)[14]. Profesi keperawatan yang di dominasi oleh perempuan disebabkan karena sikap dasar perempuan yang identik sebagai sosok yang ramah, sabar, lemah lembut, dan baik dalam bersosialisasi. Perempuan dianggap memiliki naluri keibuan dan sifat caring terhadap orang lain[18].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Bethesda Yogyakarta status perkawinan adalah kawin (92,5%). Hasil ini sejalan dengan 2 penelitian sebelumnya pada penelitian pertama yang menunjukkan hasil bahwa responden terbanyak adalah yang berstatus sudah menikah sebanyak 93 perawat (76,2%)[17], dan penelitian kedua yang menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki status menikah yaitu sebanyak 57 (87,7%) orang[20]. Hal ini berkaitan dengan adanya dukungan dari keluarga, pengambilan keputusan dan pertimbangan lain dalam keluarga[11].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Bethesda Yogyakarta memiliki dukungan keluarga yang tinggi (83,75%). Hasil penelitian ini sejalan dengan 3 penelitian sebelumnya pada penelitian pertama menunjukkan hasil bahwa dari 65 responden, gambaran dukungan keluarga responden yang paling banyak adalah kurang baik sebanyak 37 responden (56,9%)[20], penelitian kedua menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden mempunyai dukungan keluarga yang positif yaitu sebanyak 44 orang responden (71%) sedangkan responden yang mempunyai dukungan keluarga yang negatif sebanyak 18 orang

STIKES BETHESDA YAKKUM

responden (29%)[14], dan penelitian ketiga menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga terhadap mahasiswa untuk melanjutkan profesi ners menunjukkan bahwa sebanyak 44 orang informan (55%) mempunyai dukungan keluarga yang tinggi dan sebanyak 36 informan (45%) mempunyai dukungan keluarga yang rendah[10]. Setiap orang akan membutuhkan masukan berupa tulisan atau perkataan yang berada di lingkungan sekitarnya[10].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Bethesda Yogyakarta memiliki masa kerja lama > 3 tahun (97,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan 3 penelitian sebelumnya pada penelitian pertama menunjukkan hasil bahwa 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%)[17], penelitian kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 50 (76,9%) orang[20], dan penelitian ketiga menunjukkan hasil bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 27 orang responden (65,9%)[14]. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja[8,21,9]. Penentuan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu / usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan[1].

Penelitian ini ditemukan bahwa responden terbanyak memiliki dukungan atasan yang tinggi (96,25%). Hasil penelitian ini sesuai dengan 2 penelitian sebelumnya pada penelitian pertama menunjukkan nilai terbanyak responden, yang menganggap faktor dukungan atasan mendukung, sebanyak 85 perawat (85%), sedangkan yang tidak mendukung 6 perawat (4,9%)[17], dan penelitian kedua menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan peneliti, yakni dari 65 responden, sebanyak 38 responden (58,5%), memberikan gambaran dukungan institusi kurang baik[20]. Dukungan atasan merupakan dimana seseorang diberikan dukungan dan dorongan serta motivasi untuk mengerjakan suatu pekerjaan sehingga seseorang tersebut merasa aman dan nyaman secara fisik maupun psikologis[6].

STIKES BETHESDA YAKKUM

2. Bivariat

Hubungan Umur Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan. Kedua pengujian hasil penelitian, (berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-sided)*) dan *chi square* hitung) sama-sama berkesimpulan "tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor umur dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dan motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan[19, 17]. Motivasi didukung kematangan atau usia seseorang. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang berfikir logis dan bekerja sehingga motivasi seseorang kuat dalam melakukan sesuatu[12].

Hubungan Jenis Kelamin Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan. Kedua pengujian hasil penelitian, (berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-sided)*) dan *chi square* hitung) sama-sama berkesimpulan "tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor jenis kelamin dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020". Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh faktor jenis kelamin terhadap motivasi perawat untuk melanjutkan studi pendidikan keperawatan[22]. Jenis kelamin menunjukkan perbedaan biologis dan fungsi biologis dari laki-laki dan perempuan. Perbedaan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi[4].

Hubungan Status Perkawinan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan. Kedua pengujian hasil penelitian, (berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-sided)*) dan *chi square* hitung) sama-sama berkesimpulan "tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor status perkawinan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan ($p = 0,456$, $p > 0,05$)[17]. Status perkawinan dapat menyebabkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam partisipasi angkatan kerja. Angkatan kerja yang berstatus kawin akan cenderung lebih lama dalam mencari

STIKES BETHESDA YAKKUM

kerja dibandingkan dengan angkatan kerja yang belum kawin. Mereka yang belum kawin tidak mempunyai tanggung jawab atas rumah tangga sehingga mereka dapat menerima pekerjaan apa pun[4].

Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan. Kedua pengujian hasil penelitian, (berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-sided)*) dan *chi square* hitung) sama-sama berkesimpulan "ada hubungan yang bermakna antara faktor status perkawinan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara dukungan keluarga dengan motivasi motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan[16,3,20] . Salah satu bentuk dukungan keluarga yang dapat diberikan adalah dukungan emosional. Bentuk perhatian secara emosi dengan kesediaan keluarga dalam mendukung keluarganya untuk berkreasi dan berinovatif dalam keingintahuan dengan melanjutkan pendidikan yang tinggi agar cita-citanya tercapai dan hasilnya terhadap kinerja keperawatan sebagai pelayanan asuhan keperawatan dapat meningkat[5].

Hubungan Masa Kerja Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan. Kedua pengujian hasil penelitian, (berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-sided)*) dan *chi square* hitung) sama-sama berkesimpulan "tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor masa kerja dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan[17,14,15]. Semakin lama seorang bekerja maka akan semakin baik pula kinerjanya, sehingga orang tersebut merasa bahwa melanjutkan pendidikan formal tidak lagi diperlukan untuk meningkatkan produktifitasnya[14].

Hubungan Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan. Kedua pengujian hasil penelitian, (berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-sided)*) dan *chi square* hitung) sama-sama berkesimpulan "tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan Tahun 2020". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang

STIKES BETHESDA YAKKUM

menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara dukungan atasan terhadap motivasi perawat untuk melanjutkan studi pendidikan keperawatan[20,22]. Menurut teori, 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[17].

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak Ada hubungan antara faktor umur dengan motivasi perawat rumah sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan Tahun 2020.
2. Tidak Ada hubungan antara faktor jenis kelamin dengan motivasi perawat rumah sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan Tahun 2020.
3. Tidak Ada hubungan antara faktor status perkawinan dengan motivasi perawat rumah sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan Tahun 2020.
4. Ada hubungan antara faktor dukungan keluarga dengan motivasi perawat rumah sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan Tahun 2020.
5. Tidak Ada hubungan antara faktor masa kerja dengan motivasi perawat rumah sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan Tahun 2020.
6. Tidak Ada hubungan antara faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat rumah sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan Tahun 2020.

B. Saran

1. Bagi Institusi Rumah sakit

   Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber referensi tentang dukungan keluarga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan.

2. Bagi Perawat

   Memberi masukan informasi bagi mahasiswa, bahwa dukungan keluarga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan. Juga agar mahasiswa mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan.

STIKES BETHESDA YAKKUM

3. Penelitian selanjutnya

   Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti menggunakan metode kualitatif faktor umur, jenis kelamin, status perkawinan, dukungan keluarga, masa kerja dan dukungan atasan, yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Ibu Vivi Retno Intening, S.Kep., Ns., MAN., selaku Ketua STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
2. Ibu Priyani Haryanti, S.Kep., Ns., M.Kep., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan selama proses penyusunan naskah publikasi.
3. Seluruh keluarga tercinta dan orang tua yang senantiasa memberikan dukungan moral maupun material.

STIKES BETHESDA YAKKUM

DAFTAR PUSTAKA

1. Aprilyanti, Selvia. (2017). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas KerjaPengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)*. Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ernawati, Ida. (2017). *Pengaruh Peran Lingkungan Kerja, Dukungan Atasan, Pelatihan dan Pengembangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasi*. Batam: Politeknik Negeri Batam.
3. Fatmawati. (2012). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Motiasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang S1 Keperawatan di Ruang Irna RSUD Syekh Yusuf Gowa*. Diakses tanggal 27 Desember 2019 pukul 13.54 WIB dari repository.uin-alauddin.ac.id/1891/1/fatmawati.pdf
4. Hartoko, Y. (2018). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, Dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
5. Indriyatmo, Wahyudi. (2015). Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Motivasi Untuk Sembuh Pada Pasien Kanker yang Menjalani Kemoterapi di Ruang One Day Care RSUD DR Moewardi. Surakarta: Stikes Kusuma Husada. Diakses tanggal 30 Desember 2019 pukul 08.40 WIB dari https://docplayer.info/53886597-Hubungan-antara-dukungan-keluarga-dengan-motivasi-untuk-sembuh-pada-pasien-kanker-yang-menjalani-kemoterapi-di-ruang-one-day-care-rsud-dr-moewardi.html
6. Iswajidi, M., & Rasyidin, Abdullah. (2016). Pengaruh Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikan Keperawatan di RSUD Salewangan Maros. *Jurnal Mirai Management*, *1*(1), 480–494.
7. Mardatillah Anisa. (2016). *Think And Grow Success By Soft Skill*. Solo: AryHaeko Sinergi Persada (ASP)

8. Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. *Jurnal Agrisep*, *11*(1), 35–42.
9. Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *43*(1), 96–103.
10. Perceka, A., L. (2020). *Hubungan Motivasi Dan Dukungan Keluarga Dengan Keinginan Mahasiswa S1 Keperawatan Semester 8 Untuk Meneruskan Program Profesi Ners*. Garut: STIKes Karsa Husada Garut.
11. Purwanto, MN. (2017). *Psikologi pendidikan*. Bandung : Rosda Karya
12. Puteri, A., D. (2017). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan Masyarakat STIKes Tuanku Tambusai Riau*.
13. Putro, *K. Z.* (*2017*). *Memahami Ciri dan Tugas Perkembangan Masa Remaja*. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama*, Vol. 17, No. 1, 1-8.
14. Ramanita. (2014). Hubungan Jabatan, Masa Kerja, dan Dukungan Keluarga dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan. Riau: Universitas Riau. Diakses tanggal 5 januari 2021 dari http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMPSIK/article/view/3484
15. 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*. Diakses tanggal 30 Desember 2019 pukul 08.40 WIB dari jurnal.untan.ac.id/index.php/jmkeperawatanFK/article/view/21119
16. Sandra, Rhona. (2018). *Faktor-Faktor Berhubungan Dengan Motivasi Mahasiswa Melanjutkan Pendidikan Ners di STIKES Syedza Saintika Padang Tahun 2017*. Healthcare: Jurnal Kesehatan 7(2) Desember 2018 (22- 29)
17. Setyaningsih, Arum. (2012). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. Diakses tanggal 30 Desember 2019 pukul 08.40 WIB dari http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/FIKkeS/article/view/1880/1922
18. Siswanto, F., Erwin., & Woferst, R. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Mahasiswa Untuk Melanjutkan Profesi Ners. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau 1 (2)*. Diakses tanggal 16 januari 2018 dari http://jom.unri.ac.id
19. Supriyanti. (2015). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan di rumah sakit Islam Surakarta*. Diakses tanggal 11 Februari 2020 pukul 12.00 WIB dari eprints.ums.ac.id/36077/1/01%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf
20. Susita, F., Erwin dan Rahmalia, S. (2018). *Faktor Faktor Yang Brhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Di Eka Hospital Pekanbaru*. Riau: Universitas Riau.
21. Wirawan, K. E., Bagia, I. W., Si, M., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, *4*(1), 1–10.
22. Wulandari. (2015). *Faktor Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Studi Pendidikan Keperawatan di RSUD dr.Hasri Ainun Habibie Provinsi Gorontalo*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
23. Uno Hamzah B. (2016). Teori Motivasi & Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

STIKES BETHESDA YAKKUM