

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PERAWAT MELANJUTKAN PENDIDIKAN PROFESI NERS

Afiliasi: Eka Yuliani^{1*}, Budi Antoro²

^{1,2} Author : Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Mitra Indonesia

* Corresponding Author: ekayuliani@umitra.ac.id

Abstrak

Masalah yang dihadapi perawat saat ini adalah profesionalisme. Fenomena terjadi di rumah sakit, perawat Indonesia masih banyak berpendidikan diploma III. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat melanjutkan pendidikan profesi ners. Desain penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah sampel 309 perawat dari tiga rumah sakit umum daerah di provinsi Lampung. Pengambilan data menggunakan metode sampling proposional yang dimulai dengan pemilihan tipe rumah sakit yang sama, kemudian dilanjutkan pemilihan sampel di setiap ruangan sesuai kriteria inklusi yaitu perawat dengan basis pendidikan diploma III. Analisis menggunakan *Chi Square* dan Regresi Logistik. Terdapat hubungan bermakna antara umur ($p=0.004$; $\alpha<0.05$) dan kepuasan remunerasi ($p=0.001$; $\alpha<0.05$) dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Kepuasan remunerasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi melanjutkan pendidikan pada perawat sebesar 54%, selebihnya masih dipengaruhi oleh faktor yang lain. Penelitian merekomendasikan agar manajemen melakukan pembenahan kebijakan terkait pemetaan perawat yang melanjutkan pendidikan dan perbaikan sistem remunerasi perawat serta upaya untuk memotivasi perawat dalam peningkatan kualitas sumber daya keperawatan.

Kata kunci : motivasi melanjutkan pendidikan, remunerasi, fungsi manajemen (POSAC)

Abstract

Factors affecting nurse motivation to continuing Ners education. One of the problems facing nurses is professionalism. The phenomenon in the hospital most of the Indonesian nurses are still educated diploma III. The purpose of this study is to analyze the factors that influence the motivation to continue nursing professional education (ners). The research design using descriptive research method with Cross Sectional approach. Number of samples of 309 nurses from three regional general hospitals in Lampung province. Data collection using proportional sampling method, that goes through the selection of samples in each room according to the inclusion criteria of nurses on the basis of education diploma III. Analysis using Chi Square and Logistic Regression. There was a significant correlation between age ($p = 0.004$; $\alpha < 0.05$) and remuneration satisfaction ($p = 0.001$; $\alpha < 0.05$) with nurse motivation to continue education. Remuneration satisfaction is the most dominant factor but it only affects the motivation of continuing education on nurse by 54%, the rest is influenced by other factors. The study recommends hospital management to improve policy concerning nurse mapping that continuing education and improvement of remuneration system of nurse as well as effort to motivate nurses in improving the quality of nursing resources.

Keywords: motivation, education, remuneration, management function (POSAC)

Pendahuluan

Pada tahun 2017 tercatat sebanyak 345.371 perawat dari 1.149.437 total tenaga kesehatan di Indonesia. Jumlah perawat dengan berbasis pendidikan diploma tiga keperawatan menduduki 77,56%, Perawat berbasis pendidikan ners adalah 10,84%, dan perawat dengan pendidikan spesialisik 6,42% serta sisanya masih dengan basis pendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (Kemkes RI, 2017). Salah satu indikator perawat profesional adalah minimal berpendidikan profesi ners, sedangkan perawat diploma tiga disebut dengan perawat vokasional (Kemkes RI, 2014).

Perawat ners memiliki dasar teori yang sangat baik dalam melakukan tindakan asuhan yang profesional dan komprehensif. Penelitian Aiken (2014) menyampaikan bahwa setiap peningkatan 10% pada pendidikan perawat mempunyai hubungan yang bermakna dengan penurunan kemungkinan kematian pasien lanjut usia sebanyak 7%. Menurut penelitian, perawat yang memiliki pendidikan jenjang profesi memiliki kinerja kerja yang lebih baik dalam dunia keperawatan untuk peningkatan pelayanan keperawatan (Haryati et all, 2017).

Motivasi terdiri dari dua faktor pendorong yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Robbins & Judges, 2017). Penelitian Irawati (2014) menggambarkan bahwa dari 108 responden, sebagian besar responden yang memiliki motivasi rendah (65%), hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi. Karakteristik individu sering dikaitkan dengan umur, lama bekerja, status perkawinan dan jumlah anak yang dimiliki. Faktor ekstrinsik juga menjadi pendorong motivasi yaitu fungsi manajemen keperawatan (*planning, organizing, staffing, actuacting, and controlling*) dan pemberian penghargaan (remunerasi).

Studi pendahuluan yang dilakukan di tiga rumah sakit umum daerah di Provinsi Lampung menggambarkan bahwa pada tahun 2018 jumlah tenaga keperawatan berpendidikan DIII keperawatan di ketiga rumah sakit 782 orang (83,10%), ners 133 orang (14,13%) dan Sekolah Perawat Kesehatan berjumlah sebesar 26 orang (2,76%), keseluruhan perawat yang bekerja di tiga rumah sakit adalah 941 orang perawat, tetapi hanya 118 orang (12.5%) perawat rumah sakit yang sedang menempuh pendidikan profesi ners, enam orang melanjutkan ke magister keperawatan dan satu orang melanjutkan pendidikan doktor keperawatan di luar negeri. Wawancara yang dilakukan kepada 30 orang perawat, perawat yang menyatakan mempunyai keinginan melanjutkan pendidikan ners berjumlah 21 dari total 30 orang, perawat yang menyatakan bahwa *reward* atau remunerasi yang diterimanya saat ini hanya dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari saja sehingga jika ingin melanjutkan pendidikan harus memiliki simpanan dana terlebih dahulu berjumlah 18 orang dari total 30 orang, sedangkan perawat yang mengatakan bahwa tanpa dukungan manajemen rumah sakit maka mereka akan kesulitan untuk melanjutkan pendidikan dan untuk mengatur pembagian jadwal dinas berjumlah 19 orang dari total 30 orang. Berdasarkan fenomena yang ada peneliti mempunyai asumsi bahwa perawat di rumah sakit ini memiliki motivasi yang besar untuk meningkatkan pengetahuan dengan melanjutkan pendidikan ners.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi melanjutkan pendidikan ners pada perawat di rumah sakit. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian deskripsi dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di beberapa rumah sakit daerah provinsi Lampung yang memenuhi persyaratan kriteria inklusi. Jumlah sampel seluruhnya adalah 309 orang. Teknik pengambilan data dengan cara *sampling* proporsional. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara pemilihan tipe rumah sakit yang sama terlebih dahulu kemudian dilanjutkan dengan pemilihan sampel setiap ruangan dengan cara *simple random sampling* secara acak sesuai jumlah yang telah ditetapkan dengan *proporsional sampling*. Penelitian ini sudah mendapatkan izin etik dan memperoleh surat izin lolos kaji etik dari Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia pada tanggal 23 April 2018 nomor surat 141 /UN2.F12.D/ HKP.02.04/2018, etika penelitian menggunakan prinsip *right self determination, right to privacy and dignity, right to anonymity and confidentially, right to fair treatment, right to protection from discomfort and harm*

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, terdiri dari empat kuesioner yaitu kuesioner isian karakteristik individu, kuesioner A (motivasi melanjutkan pendidikan), kuesioner B (fungsi manajemen/POSAC), dan kuesioner C (kepuasan remunerasi). Kuesioner isian karakteristik individu dibuat secara mandiri oleh peneliti. Kuesioner A dan C dimodifikasi oleh peneliti dari penelitian Mutmainah tahun 2017 serta kuesioner B dimodifikasi dari penelitian Sari Candra Dewi tahun 2011. Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitas kepada 30 perawat di rumah sakit yang mempunyai tipe yang sama. nilai uji validitas adalah antara 0,368-0,873 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuesioner motivasi melanjutkan pendidikan 0.803, fungsi manajemen 0.878 dan kepuasan

remunerasi 0.724. Kuesioner keseluruhan berjumlah 48 item pertanyaan yang harus diisi dan dijawab oleh perawat.

Hasil

Hasil penelitian menyajikan data karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak dan lama kerja), fungsi manajemen (POSAC), kepuasan remunerasi dan motivasi melanjutkan pendidikan pada perawat. Hubungan umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, lama kerja, fungsi manajemen dan kepuasan remunerasi dengan motivasi melanjutkan pendidikan, serta faktor yang paling mempengaruhi motivasi melanjutkan pendidikan ners pada perawat di rumah sakit.

Karakteristik Perawat. Tabel 1 menunjukkan median umur perawat di rumah sakit adalah 30 tahun dengan minimal umur 21 tahun dan maksimal 52 tahun; median lama kerja perawat adalah 8 tahun dengan minimal lama kerja 1 tahun dan maksimal adalah 30 tahun; median jumlah anak perawat adalah 2 dengan minimal 0 atau tidak mempunyai anak dan maksimal memiliki 5 orang anak; median remunerasi perawat adalah Rp 1.750.000,- dengan minimal remunerasi yang diterima perawat adalah Rp 300.000,- dan maksimal remunerasi yang diterima adalah Rp 3.200.000,-.

Tabel 1 Karakteristik Perawat Berdasarkan Umur, Lama Kerja dan Jumlah Anak di beberapa Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Lampung (n=309)

Variabel	Median	Min-Max
Umur	30	21-52
Lama Kerja	8	1-30
Jumlah Anak	2	0-5
Jumlah Remunerasi	1.750.000	300.000-3.200.000

Tabel 2 menunjukkan sebagian perawat di rumah sakit adalah berjenis kelamin perempuan sebesar 75.1%; sebagian besar perawat sudah menikah sebesar 78.6%; perawat menyatakan bahwa mendapat dukungan fungsi manajemen (POSAC) adalah 56.6%; perawat yang merasa kurang puas terhadap remunerasi yang diterima adalah sebesar 62.8% dan perawat yang memiliki motivasi kuat untuk melanjutkan pendidikan sebesar 57.3%.

Tabel 2 Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Fungsi Manajemen POSAC, Kepuasan Remunerasi, dan Motivasi Melanjutkan Pendidikan di beberapa Rumah Sakit Daerah Provinsi Lampung (n=309)

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	77	24.9
Perempuan	232	75.1
Status Perkawinan		
Belum Menikah	66	21.4
Menikah	243	78.6
Fungsi Manajemen		
Kurang Mendukung	134	43.4
Mendukung	175	56.6
Kepuasan Remunerasi		
Kurang puas	152	49.2
Puas	157	50.8
Motivasi Melanjutkan Pendidikan		
Lemah	132	42.7
Kuat	177	57.3

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin ($p=0.858$) dan status perkawinan ($p=0.635$) dengan motivasi melanjutkan pendidikan; ada hubungan yang bermakna antara fungsi manajemen ($p=0.001$) dan kepuasan remunerasi ($p=0.001$) dengan motivasi melanjutkan pendidikan. Perawat yang mempunyai persepsi fungsi manajemen mendukung memiliki peluang 2,9 kali termotivasi untuk melanjutkan pendidikan dan perawat yang puas terhadap remunerasi yang diterima memiliki peluang 4,7 kali termotivasi untuk melanjutkan pendidikan.

Tabel 3 Hubungan Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Fungsi Manajemen dan Kepuasan Remunerasi dengan Motivasi Melanjutkan Pendidikan di beberapa RSUD Provinsi Lampung (n=309)

Variabel	Motivasi Melanjutkan Pendidikan				<i>p value</i>	OR
	Lemah		Kuat			
	n	%	n	%		
Jenis Kelamin						
Laki-laki	7	38.9	11	61.1	0.858	0.791
Perempuan	37	44.6	46	55.4		
Status Perkawinan						
Belum Menikah	26	39.4	40	60.6	0.635	0.840
Menikah	106	43.6	137	56.4		
Fungsi Manajemen						
Kurang Mendukung	77	57.5	57	42.5	0.001*	2.947
Mendukung	55	31.4	120	68.6		
Kepuasan Remunerasi						
Kurang Puas	93	61.2	59	38.8	0.001*	4.769
Puas	39	24.8	118	75.2		

$\alpha < 0,05$

Tabel 4 menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara umur ($p=0.015$) dan lama kerja ($p=0.043$) dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ; tidak ada hubungan yang bermakna antara jumlah anak dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ($p=0.206$).

Tabel 4 Hubungan Umur, Lama Kerja, Jumlah Anak dengan Motivasi Melanjutkan Pendidikan di beberapa RSUD Provinsi Lampung (n=309)

Variabel	Motivasi Melanjutkan pendidikan		<i>p value</i>
	Median		
Umur	32	30	0.015*
Lama Kerja	8	7	0.043*
Jumlah anak	2	2	0.206

$\alpha < 0,05$

Pembahasan

Perawat yang mempunyai motivasi kuat untuk melanjutkan pendidikan berjumlah cukup besar yaitu 177 orang (57.3%). Untuk melanjutkan pendidikan tersebut perawat memerlukan hal-hal yang mendukung dalam pelaksanaannya antara lain biaya untuk melanjutkan pendidikan. Rumah sakit harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk dapat menyekolahkan seluruh perawat yang akan melanjutkan pendidikan.

Perawat berjenis kelamin perempuan di rumah sakit memiliki proporsi yang lebih besar (75,1%). Hal ini dikarenakan citra keperawatan sebagai pekerjaan perempuan berdasarkan pandangan disiplin feminisme. Analisis menggambarkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan motivasi melanjutkan pendidikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan beberapa peneliti (Adsul, Kamble, & Mahavidyalaya, 2008; Chetri, 2014; Kaura &

Sharma, 2015) yang menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat motivasi berprestasi dalam belajar.

Umur perawat berkisar antara 21-52 tahun, dengan umur rata-rata 31,93 tahun. Umur sangat berpengaruh bagi seorang perawat dalam menjalankan tugasnya berkaitan dengan tingkat kedewasaan perawat dalam menjalankan tugas. Meningkatnya umur juga akan meningkatkan kematangan mental sehingga akan membuat perawat lebih matang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mampu mengendalikan emosi dan mampu bertoleransi terhadap pandangan orang lain (Kurniadi, 2016). Analisis menggambarkan bahwa ada hubungan bermakna antara umur dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Keller & Burn (2010) bahwa terdapat hubungan positif antara umur dan motivasi kerja perawat.

Lama bekerja perawat di rumah sakit paling rendah 1 tahun dan paling lama 30 tahun, rata-rata lama bekerja selama 8,42 tahun. Mayoritas perawat yang bekerja di rumah sakit merupakan perawat yang telah berpengalaman dimana rata-rata responden sudah bekerja cukup lama. Perawat yang telah bekerja dengan masa kerja yang lama tentunya sudah mempunyai pengalaman yang cukup dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat semakin percaya diri dalam memberikan asuhan keperawatan profesional di rumah sakit. Perawatan yang diberikan perawat secara profesional tentunya memberikan dampak yang positif kepada pasien yang dirawat. Menurut hasil penelitian Kamati, Cassim & Karodina (2014) 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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alamri & Sharts-Hopko (2015) bahwa terdapat hubungan positif antara masa kerja dengan komitmen berorganisasi yang menimbulkan motivasi untuk terus mengembangkan diri.

Jumlah anak pada perawat bervariasi, ada yang belum memiliki anak sampai yang sudah memiliki 5 orang anak. Anak yang dimiliki perawat rata-rata berjumlah 1,52 orang. Memiliki anak tentunya mempunyai pengaruh sendiri untuk seorang perawat. Anak merupakan tempat curahan kasih sayang orang tua khususnya perawat dimana seorang yang telah memiliki anak tentunya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik agar menjadi suri teladan bagi anak-anaknya. Jumlah anggota keluarga yang merupakan karakteristik demografi dan sosial ekonomi, akan mempengaruhi motivasi dalam melanjutkan pendidikan. Jumlah anak atau jumlah anggota keluarga dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku pengguna layanan kesehatan (Kurniadi, 2016). Analisis menggambarkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara jumlah anak dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ratmanita, Elita, & Utomo (2014) yang menyatakan tidak ada hubungan antara jumlah anggota keluarga dengan motivasi seseorang. Perawat yang menyatakan fungsi manajemen mendukung motivasi melanjutkan pendidikan ada sebanyak 175 orang. Dalam bidang keperawatan, peran seorang pemimpin atau manajer sangat berpengaruh untuk menghasilkan suatu sumber daya yang baik dan profesionalnya (Huber, 2014). Peran manajer harus mampu melaksanakan tugas manajemen keperawatan yang sangat erat dengan fungsi manajemen yang sering disebut POSAC (*Planning, Organizing, Staffing, Actuating, Controlling*) (Swansburg, 2014). Dukungan manajemen mempengaruhi peningkatan jenjang karir perawat (Afriani et al, 2017).

Perencanaan (*planning*) suatu sumber daya keperawatan harus dimulai dengan perencanaan visi, misi, dan tujuan organisasi terlebih dahulu. Perencanaan sumber daya keperawatan terkait jumlah kualifikasi yang diambil melalui langkah koordinasi dan integrasi sumber daya manusia (Hariyati,

2014). Bentuk dukungan manajemen dalam memberikan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan adalah dengan mengorganisir (*organizing*) perawat yang belum berpendidikan ners untuk kemudian dibuat pembagian jadwal bagi yang akan atau sedang melanjutkan pendidikan ners. Peran manajemen dalam memberikan keputusan dan pembagian tugas selama perawat melanjutkan pendidikan sangat penting dalam fungsi pengorganisasian (Garcia et al, 2017).

Sumber daya keperawatan yang ada di rumah sakit baik yang telah melanjutkan pendidikan maupun yang belum melanjutkan pendidikan ditempatkan (*staffing*) menurut tugas, wewenang, uraian tugas dan tanggung jawabnya sesuai kompetensi. Pengarahan (*Actuating*) dengan memotivasi sumber daya tersebut. Tugas manajerlah untuk menggerakkan sumber daya agar bergerak bersama secara selaras dan mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik, maka harus dilakukan evaluasi (*controlling*) dengan melakukan pengawasan, inspeksi, dan audit yang hasilnya dipakai dalam perbaikan untuk pelaksanaan perencanaan yang akan datang.

Analisis menggambarkan bahwa ada hubungan bermakna antara fungsi manajemen (POSAC) dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Penelitian ini sejalan dengan Guo (2014) yang menemukan bahwa program pendidikan berkelanjutan terencana dengan format pengiriman yang dirancang khusus telah menggambarkan keefektifan perawat melalui kehadiran yang tinggi pada setiap acara pengembangan profesional, survey penilaian perawat baik, dan opini juga mendukung nilai-nilai perawat untuk pertumbuhan profesional karyawan. Perawat merasa puas dengan remunerasi yang diterima berjumlah 157 orang sedangkan yang merasa tidak puas dengan remunerasi sebanyak 152 orang. Pemberian remunerasi di tiga rumah sakit tersebut dinilai berdasarkan beban kerja, absensi dan jenjang pendidikan perawat hal ini tentunya dapat memberikan motivasi perawat untuk semakin meningkatkan kinerja dan pendidikannya. Remunerasi diberikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara ekonomi sehingga karyawan akan lebih fokus dalam memenuhi target pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik remunerasi diberikan maka akan semakin memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.

Remunerasi juga dapat dijadikan indikator keberhasilan perusahaan dalam membangun kinerja terhadap karyawan. Tingginya remunerasi yang diberikan dapat menjadi indikator tingginya laba atau keuntungan perusahaan. Remunerasi juga dapat dijadikan daya tarik dalam merekrut pegawai baru, memotivasi pegawai agar berkembang positif, mempertahankan pegawai yang berkualitas, dan untuk mengendalikan pengeluaran yang berlebihan (Buchan, 2011; Jaafar, 2013). Hasil penelitian menggambarkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepuasan remunerasi dengan motivasi melanjutkan pendidikan. hal ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Andrioti, et al (2017) bahwa statistik kepuasan remunerasi dipengaruhi secara signifikan oleh rata-rata pendapatan perawat setiap bulan.

Faktor yang diprediksi paling berpengaruh adalah umur dan kepuasan remunerasi. Dari kedua faktor yang telah terseleksi tersebut kepuasan terhadap remunerasi di dalam penelitian ini menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Perawat yang berumur 25-46 tahun mempunyai motivasi yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang berusia < 25 tahun. Hal ini disebabkan oleh kematangan seseorang secara psikologis biasanya meningkat pada usia 25-46 tahun. Motivasi tersebut akan menurun pada usia > 46 tahun, hal ini disebabkan orientasi perawat di umur itu adalah mempersiapkan diri dalam menghadapi masa pensiun.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepuasan remunerasi dengan motivasi melanjutkan pendidikan sebesar 54%, sedangkan masih ada 46% faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hidayat, 2016) menyatakan bahwa remunerasi merupakan faktor paling berpengaruh untuk memotivasi kinerja perawat. Hasil yang sama juga didapatkan pada suatu penelitian lain dimana faktor kepuasan terhadap remunerasi akan meningkatkan motivasi dan kepuasan perawat dalam bekerja (Lambrou, Kontodimopoulos, & Niakas, 2010). Walaupun kepuasan remunerasi menjadi faktor paling berpengaruh, namun terlihat bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap motivasi melanjutkan pendidikan.

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di beberapa rumah sakit di Provinsi Lampung menggambarkan bahwa jenis kelamin, status perkawinan, dan jumlah anak, tidak mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan profesi ners. Sedangkan faktor umur, lama kerja, dukungan manajemen (POSAC), dan kepuasan remunerasi mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan profesi ners. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap motivasi melanjutkan pendidikan adalah umur dan kepuasan remunerasi. Kepuasan remunerasi menjadi faktor yang paling berpengaruh sebesar 54%, sehingga diyakini masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi melanjutkan pendidikan profesi ners.

Saran

Penelitian merekomendasikan agar manajemen dapat melakukan pembenahan pada fungsi manajemen terkait perencanaan yang tepat. Perekrutan perawat sudah mulai difikirkan komposisi terbanyaknya adalah ners karena ketika menerima perawat dengan basis pendidikan Diploma III maka kebutuhan untuk sekolah akan memerlukan waktu dan biaya yang banyak dan untuk perawat Diploma III yang sudah ada agar dibuatkan pemetaan, waktu dan juga perencanaan biaya yang tepat dan pembenahan terkait sistem remunerasi di rumah sakit dengan membuat kebijakan terkait upah minimal untuk perawat dan upaya-upaya perbaikan pada fungsi manajemen demi memotivasi peningkatan sumber daya keperawatan profesional di rumah sakit.

Referensi

- Adsul, R. K., Kamble, V., & Mahavidyalaya, S. K. W. (2008). Achievement Motivation as a Function of Gender , Economic Background and Caste Differences in College Students. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 323–327.
- Afriani, T., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2017). Dukungan Atasan dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspektasi Perawat dalam Penerapan Jenjang Karir. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 20(2), 75-84.
- Aiken, L. (2014). *Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study*. *The Lancet*, 383, 1824–1830.
- Alamri, M., & Sharts-Hopko, N. (2015). *Motivational factors and barriers related to saudi arabian nurses' pursuit of a bachelor of science in nursing degree*. *Nursing Education Perspectives*, 36(3), 157-162. Retrieved from <https://remote-lib.ui.ac.id:2063/docview/1683082243?accountid=17242>
- Andrioti, D., Skitsou, A., Eklund Karlsson, L., Pandouris, C., Krassias, A., & Charalambous, G. (2017). Job satisfaction of nurses in various clinical practices. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 76.
- Arikhman, N. (2001). *Analisis hubungan antara karakteristik perawat dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja perawat di RSUD Budi Asih*. Tesis, Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas

Indonesia. Tidak dipublikasikan.

- Buchan, J., & Steven, B. (2011). The Impact of Pay Increases on Nurses' Labour Market: A Review of Evidence from Four OECD Countries. *OECD Health Working Papers*, 57, 1–44.
- Chetri, S. (2014). Achievement Motivation of Adolescents and Its Relationship with Academic Achievement. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3(6), 8–15. Retrieved from [http://www.ijhssi.org/papers/v3\(6\)/Version-1/C036108015.pdf](http://www.ijhssi.org/papers/v3(6)/Version-1/C036108015.pdf)
- Dewi, C. (2017). *Hubungan Fungsi Kepala Ruang dan Karakteristik Perawat Dengan Penerapan Keselamatan Pasien dan Perawat di IRNA I RSUP DR. Sardjito Yogyakarta*. Tesis. Universitas Indonesia
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2017). Engagement of nurses in their profession. Qualitative study on engagement. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 27(3), 153–162. <https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2017.03.006>
- Guo, S. (2014). Developing effective professional development programs: A case study. *New Library Word*, 115(11), 542–557.
- Haryati, R. T. S. (2014). *Perencanaan, Pengembangan dan Utilisasi Tenaga Keperawatan* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Hariyati, R. T. S., & Safril, S. (2017). *The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development*. *Enfermeria Clinica*, 27, 144–148. Retrieved from [http://catalog.upf.edu/record=b1432325~\\$11*cat](http://catalog.upf.edu/record=b1432325~$11*cat)
- Haryati, R. T. S., Igarashi, Kumiko, R. N. P., Fujinami, Y., Susilaningsih, F. S., & Prayenti, S. K. M. K. (2017). *Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia*. *International Journal of Caring Sciences*, 10(3), 1490–1497.
- Hidayat, Y. (2016). Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kinerja Perawat di RS Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung.
- Huber, D. (2014). *Leadership and Nursing Care Manajemen* (8rd ed.). Philadelphia: Saunders.
- Irawati, A. (2014). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat RSUD Rohul Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang Sarjana. *Jurnal Keperawatan STIKes Tuanku Tambusai Riau*, 3(2).
- Jaafar, S., & James, K. (2013). Determinan of Director Remuneration in Malaysia Public Listed Companies. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(6), 353–357.
- Kaura, N., & Sharma, R. (2015). The effect of gender on achievement motivation. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(5), 131–147.
- Keller S.M. & Burns C.M. (2010) The aging nurse: can employers accommodate age-related changes?. *AAOHN Journal*, 58(10), 437–444.
- Kamati, S. K. K., Cassim, N., & Karodia, A. M. (2014). An evaluation of the factors Influencing the performance of registered nurses at the national referral hospital in Namibia. *Australian Journal of Business and Management Research*, 4(2), 47–62. Retrieved from <http://www.ajbmr.com>
- Kemkes RI. (2017). Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia 2017. Jakarta: Pusdatin Kemenkes RI. Retrieved from http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf
- Kemkes RI. (2014). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, .Jakarta, Kemenkes RI.
- Kurniadi, A. (2016). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya* (1st ed.). Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*,

8(1), 26. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26>

Mutmainah. (2017). *Hubungan Remunerasi Dengan Kepuasan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*. Tesis. Universitas Indonesia

Ratmanita, Elita, V., & Utomo, W. (2014). Hubungan Jabatan, Masa Kerja dan Dukungan Keluarga dengan Motivasi Perawat untuk Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang Sarjana Keperawatan. *Jurnal Online Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau*, 1(1), 1–8.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, 739. Retrieved from www.pearsonglobaleditions.com

Swansburg, R. C. (2014). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.

JIKPI