

Factors Associated with Nurses' Motivation to Continuing Career Paths in Hospitals

Syaiful Bahrie^{1*}, Rasmun², Abdul Kadir³

Jurusan Keperawatan, Politeknik Kesehatan Kemenkes Kalimantan Timur

Corresponding Author: Syaiful Bahrie syaifulbahrie0303@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Career Path, Motivation, Nurse

Received : 3 April

Revised : 15 April

Accepted: 20 May

©2023 Bahrie, Rasmun, Kadir: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Nursing education as a mechanism for increasing the career path of nurses aims to produce nursing staff who master the science of nursing and are able to carry out nursing in a professional manner to the community. In continuing nursing education, one of the most important roles is motivation. This study aims to determine the factors related to the motivation of nurses to continue their career path at RSUD dr. Abdul Rivai Berau District. The research method used is a quantitative method with a cross-sectional research design. The sample in this study were all nurses with DIII degree in Nursing at RSUD dr. Abdul Rivai as many as 204 respondents

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat untuk Melanjutkan Jenjang Karir di Rumah Sakit

Syaiful Bahrie^{1*}, Rasmun², Abdul Kadir³

Jurusan Keperawatan, Politeknik Kesehatan Kemenkes Kalimantan Timur

Corresponding Author: Syaiful Bahrie syaifulbahrie0303@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Jenjang Karir, Motivasi, Perawat

Received : 3 April

Revised : 15 April

Accepted: 20 May

©2023 Bahrie, Rasmun, Kadir: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pendidikan keperawatan sebagai salah satu mekanisme peningkatan jenjang karir perawat bertujuan untuk menghasilkan tenaga keperawatan yang menguasai ilmu keperawatan dan mampu melaksanakan keperawatan secara profesional kepada masyarakat. Dalam melanjutkan pendidikan keperawatan salah satu yang sangat berperan adalah motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang karir di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat berpendidikan DIII Keperawatan di RSUD dr. Abdul Rivai sebanyak 204 responden

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia, salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat. Di Rumah sakit pelayanan keperawatan belum mencerminkan praktik pelayanan profesional yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasien, melainkan lebih kepada pelaksanaan tugas, hal ini dikarenakan oleh keterbatasan jumlah perawat dan tingkat pendidikan perawat (Sandi, 2016). 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. Salah satu mekanisme dalam upaya meningkatkan profesionalisme perawat adalah melalui penataan jenjang karir perawat (Kemenkes RI, 2020). Pengembangan jenjang karir professional perawat dapat di lakukan melalui pendidikan formal, pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat, workshop, atau seminar (Silaban *et al.*, 2016).

Pendidikan keperawatan sebagai salah satu mekanisme peningkatan jenjang karir perawat bertujuan untuk menghasilkan tenaga keperawatan yang menguasai ilmu keperawatan dan mampu melaksanakan keperawatan secara profesional kepada masyarakat. Seperti yang telah dijelaskan dalam hasil lokakarya nasional tahun 1983 bahwa pendidikan keperawatan telah mulai dibenahi dengan sistem pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi (Rosa, 2017)

Dalam melanjutkan pendidikan keperawatan salah satu yang diperlukan oleh perawat adalah motivasi, motivasi menurut Eysenck (Nur Wachidah, 2011) adalah suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia, semua proses yang menjadi penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, suatu motivasi murni adalah motivasi yang betul-betul disadari akan pentingnya suatu prilaku dan dirasakan sebagai suatu kebutuhan.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau, jumlah Perawat yang bekerja di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau hingga akhir tahun 2020 sebanyak 221 Perawat. Dari keseluruhan tenaga keperawatan yang berkerja di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau hanya 17 Perawat (7,69%) yang telah berpendidikan S1 dan D4 Keperawatan dengan Profesi Ners, sedangkan 204 Perawat (92,31%) masih berpendidikan D3 Keperawatan. Dalam kaitannya dengan peningkatan jenjang karir keperawatan melalui pendidikan di, di dapatkan data bahwa ada sejumlah sejumlah 33 Perawat (16,17%) yang sedang melanjutkan studi di Jenjang D4 Keperawatan dan Ners. Jumlah ini relatif lebih rendah mengingat jumlah perawat yang ada di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau masih di dominasi oleh pendidikan D3 Keperawatan.

Berdasarkan uraian dan studi pendahuluan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk meningkatkan jenjang karir di RSUD dr. Abdul Rivai Berau.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dikalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi, yang masing masing memberikan pengertian dengan titik berat yang berbeda-beda sesuai dengan hasil penelitian dan ilmu pengetahuan yang mereka peroleh (Rosa, 2017).

Menurut Silaban *et al.*, (2016) motivasi menunjukkan pada proses gerakan termasuk situasi yang mendorong dan timbul dalam diri individu serta tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir gerakan atau perbuatan. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Yenni, 2019)

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Yenni, 2019). Sedangkan Rosa (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya serta optimis untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Jenjang Karir Keperawatan

Karir adalah suatu proses seseorang dalam pekerjaan hidupnya. Karir merupakan seluruh pekerjaan atau jabatan yang diemban selama masa kehidupan seseorang. Karir dapat menggambarkan perjalanan dan perkembangan seorang pegawai atau karyawan secara pribadi selama masa jabatan atau kepangkatannya di suatu organisasi (Aspita & Sugiono, 2019). Sementara Noprianty *et al.*, (2019) menyatakan bahwa karir sebagai pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam periode tahunan. Unsur karir yang baik mampu memberikan apresiasi yang sesuai terhadap masa bekerja dan loyalitas seorang karyawan atau pegawai sehingga karyawan yang berpengalaman dan loyal mendapatkan kesempatan untuk diapresiasi selayaknya.

Jenjang karir profesional merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Jenjang karir merupakan jalur mobilitas vertikal yang ditempuh melalui peningkatan kompetensi, dimana kompetensi tersebut diperoleh dari pendidikan formal berjenjang, pendidikan informal yang sesuai/relevan maupun pengalaman praktik klinis yang diakui. Dengan arti lain, jenjang karir merupakan jalur untuk peningkatan peran perawat profesional di sebuah institusi. Dalam penerapannya, jenjang karir memiliki kerangka waktu untuk pergerakan dari satu level ke level lain yang lebih tinggi dan dievaluasi berdasarkan penilaian kinerja (Kemenkes RI, 2020).

Pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara tugas pekerjaan (*job*) dan karir (*career*). Pekerjaan

sebagai perawat diartikan sebagai suatu posisi atau jabatan yang diberikan/ditugaskan, serta ada keterikatan hubungan pertanggung jawaban dan kewenangan antara atasan dan bawahan, dan mendapatkan imbalan penghargaan berupa uang. Karir sebagai perawat diartikan sebagai suatu bidang kerja yang dipilih dan ditekuni oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja individu melalui suatu sistem dan mekanisme peringkat, dan bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan (kinerja) sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya. Pemilihan karir dan meningkatkannya secara bertahap akan menjamin individu perawat dalam mempraktikkan bidang profesinya, karena karir merupakan investasi jangka panjang yang menghasilkan pengakuan dan penghargaan baik materi maupun non materi sesuai level karir perawat yang disandangnya. Komitmen terhadap karir, dapat dilihat dari sikap dan perilaku individu perawat terhadap profesinya serta motivasi untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilihnya. Dalam sistem jenjang karir profesional terdapat beberapa aspek yang saling berhubungan yaitu kinerja, orientasi profesional dan kepribadian perawat, serta kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional (Kemenkes RI, 2020).

Pengembangan karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Perawat Klinis (PK) yaitu, perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Perawat Manajer (PM) yaitu, perawat yang mengelola pelayanan keperawatan di sarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (*front line manager*), tingkat menengah (*middle management*), maupun tingkat atas (*top manager*). Perawat Pendidik (PP) yaitu, perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di institusi pendidikan keperawatan. Perawat Peneliti/Riset (PR) yaitu, perawat yang bekerja di bidang penelitian keperawatan/kesehatan (Kemenkes RI, 2020).

Pendidikan Keperawatan

Pendidikan adalah suatu proses penyadaran yang terjadi karena interaksi berbagai faktor yang menyangkut manusia dan potensinya, serta alam lingkungan dan kemungkinan-kemungkinan didalamnya. Pendidikan dalam bidang keperawatan merupakan proses penyadaran dan penemuan diri sebagai insan keperawatan, yang memiliki kematangan dalam berfikir, bertindak, dan bersikap sebagai perawat yang profesional, sehingga ia mampu menjawab berbagai tantangan dalam kehidupan pribadi maupun profesinya (Sandra, 2018)

Pendidikan perawat merupakan suatu sarana untuk mencapai profesionalisme keperawatan yang berperan penting dalam pengembangan pelayanan keperawatan mencakup (1) penguasaan IPTEK keperawatan, (2) menyelesaikan masalah secara ilmiah, (3) kemampuan profesionalisme dalam sikap dan tingkah laku, (4) belajar sendiri dan mandiri, serta (5) belajar di masyarakat (Nursalam, 2012 dalam Sandra, 2018).

Pendidikan berkelanjutan perawat didefinisikan oleh ANA (*American Nurse Association*) dalam Potter & Perry (2005) adalah sebagai aktifitas pendidikan yang direncanakan bertujuan untuk membangun dasar pendidikan dan pengalaman dari perawat profesional untuk meningkatkan praktik, pendidikan, administrasi, penelitian, atau pengembangan teori sampai akhirnya perbaikan kesehatan masyarakat (Qinara *et al.*, 2021).

Pengembangan pendidikan keperawatan sebaiknya dirancang secara berkesinambungan, berjenjang dan berlanjut sesuai dengan prinsip belajar seumur hidup bagi perawat yang mengabdikan diri di masyarakat. Pendidikan berkelanjutan ini dimaksudkan untuk mempertahankan profesionalisme perawat baik melalui pendidikan formal maupun non formal (Potter & Perry, 2005 dalam (Sandra, 2018).

Keperawatan bukan merupakan kumpulan keterampilan spesifik dan sederhana saja. Berdasarkan salah satu pilar strategi pembangunan kesehatan “ profesionalisme “ yaitu dengan melalui pengembangan sistem pendidikan tinggi keperawatan dalam upaya mewujudkan keperawatan sebagai profesi di Indonesia. Hal ini bertujuan memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau, dan perlu didukung oleh sumber daya pelaksana kesehatan, termasuk didalamnya tenaga keperawatan yang cukup, baik dalam jumlah maupun kualitas melalui Pendidikan Tinggi Keperawatan (Nursalam, 2012 dalam Sandra, 2018).

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Jenjang Karir Keperawatan

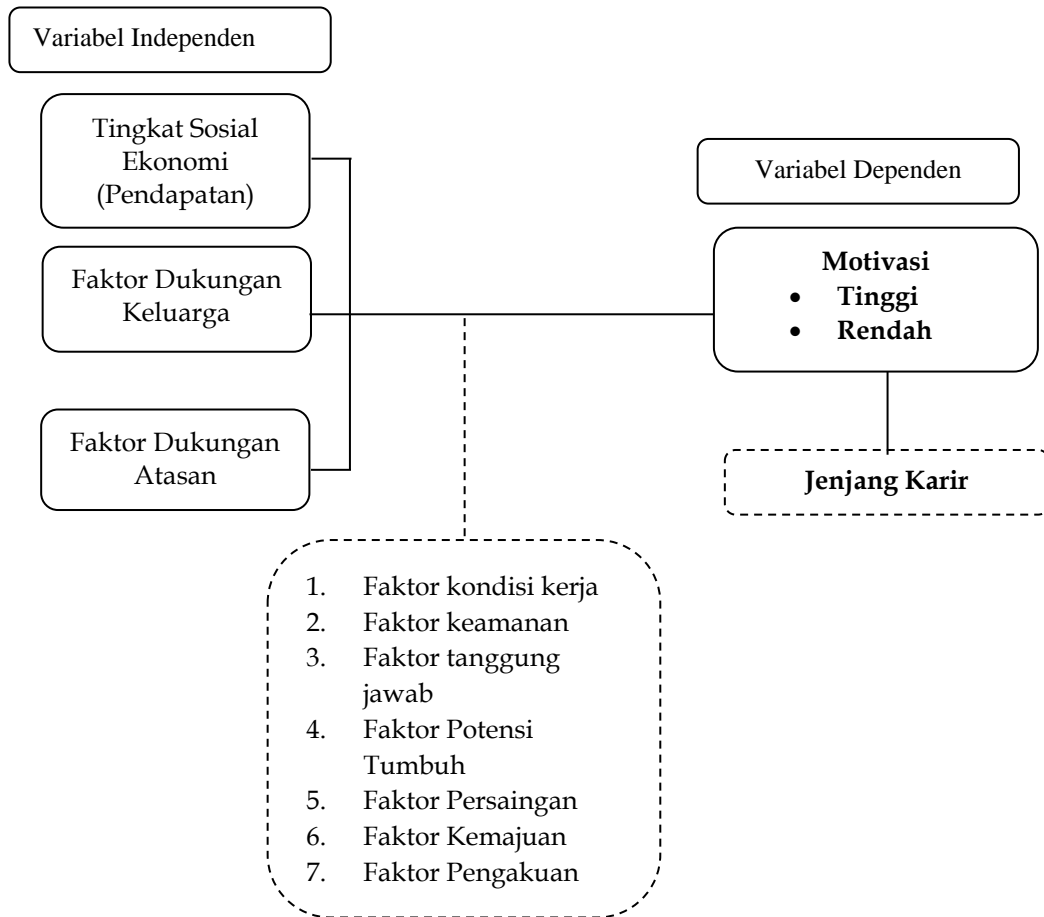
Berdasarkan pendapat Sarwono (2000) dalam Oktavia (2017) mengungkapkan bahwa motivasi menunjuk pada proses gerakan termasuk situasi yang mendorong seseorang berbuat sesuatu yang timbul dari dalam individu. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin besar motivasi seseorang pada suatu hal maka semakin besar pula upaya yang dilakukan seseorang untuk memperolehnya.

Menurut Notoatmodjo dalam Perceka (2019) motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Keikutsertaan perawat dalam melanjutkan jenjang karir melalui pendidikan merupakan bentuk perilaku. Perilaku timbul melalui beberapa tahapan. Tahapan terjadinya perilaku tersebut berawal dari adanya pengalaman dan keyakinan yang dimiliki seseorang serta lingkungan disekitarnya. Pengalaman dan keyakinan yang dimiliki seseorang akan menyebabkan seseorang memiliki pengetahuan, pengetahuan tersebut akan mempengaruhi persepsi seseorang kemudian akan mempengaruhi sikap serta motivasi yang nantinya akan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain dalam konteks penelitian ini, semakin besar motivasi maka akan semakin besar pula keinginan perawat untuk melanjutkan pendidikan, begitu pula sebaliknya.

Adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi :

1. Hubungan dukungan keluarga dengan motivasi perawat dalam melanjutkan jenjang karir keperawatan,

2. Hubungan sosial ekonomi dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang karir keperawatan, dan
3. Hubungan dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang karir keperawatan.



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Penelitian ini akan menganalisa hubungan tingkat sosial ekonomi, faktor dukungan keluarga serta faktor dukungan atasan terhadap motivasi perawat untuk meningkatkan jenjang karir melalui pendidikan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga Maret 2022 di RSUD dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat berpendidikan D-III Keperawatan yang bekerja secara aktif di RSUD. dr. Abdul Rivai Kabupaten Berau sejumlah 204 perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi dengan teknik *total sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner melalui formulir *aplikasi google (Google Form)*. Data yang telah

dikumpulkan kemudian di analisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden di RSUD dr. Abdul Rivai Tahun 2022

Karakteristik Responden	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Umur		
22 - 33 tahun	105	51,5
34 - 45 tahun	82	40,2
46 - 58 tahun	17	8,3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	99	48,5
Perempuan	105	51,5
Masa Kerja		
0-9 tahun	98	48
10-19 tahun	78	38,2
≥ 20 tahun	28	13,8
Status Kepegawaian		
PNS	126	61,8
Pegawai Kontrak/PTT	78	38,2
Sosial Ekonomi		
Pendapatan Tinggi	142	69,6
Pendapatam Rendah	62	30,4
Dukungan Keluarga		
Tinggi	153	75
Rendah	51	25
Dukungan Atasan		
Tinggi	126	61,8
Rendah	78	38,2
Motivasi		
Tinggi	143	70,1
Rendah	61	29,9
Jumlah	204	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 204 responden terdapat sebanyak 105 responden (51,5%) memiliki rentang umur 22-33 tahun, ada sebanyak 105 responden (51,5%) berjenis kelamin perempuan, ada sebanyak 98 responden (48%) memiliki masa kerja di RSUD dr. Abdul Rivai antara 0-9 tahun, ada sebanyak 126 responden (61,8%) berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan ada sebanyak 142 responden (69,6%) memiliki pendapatan tinggi (pendapatan > Rp. 7.000.000,- / bulan).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 204 responden terdapat sebanyak 153 responden (75%) memiliki dukungan keluarga tinggi, ada sebanyak 126 responden (61,8%) memiliki dukungan atasan tinggi, dan ada sebanyak 143 responden (70,1%) memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan jenjang karir.

Hubungan Status Sosial Ekonomi dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir

Tabel 2. Analisis Hubungan Status Sosial Ekonomi dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir di RSUD dr. Abdul Rivai Tahun 2022

Sosial Ekonomi	Motivasi Perawat		Total F (%)
	Tinggi F (%)	Rendah F (%)	
Pendapatan Tinggi	107 (75,4%)	35 (24,6%)	142
Pendapatan Rendah	36 (58,1%)	26 (41,9%)	62
Total	143 (70,1%)	61 (29,9%)	204
<i>Chi Square</i>	<i>P value = 0,013</i>		

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendapatan rendah serta motivasi rendah untuk melanjutkan jenjang karir sejumlah 26 responden (41,9%) dan yang memiliki motivasi tinggi sejumlah 36 responden (58,1%). Sedangkan responden yang memiliki pendapatan tinggi serta motivasi rendah untuk melanjutkan jenjang karir sejumlah 35 responden (24,6%) dan yang memiliki motivasi tinggi sejumlah 107 (75,4%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *Chi-Square* dengan software pengolah data statistik didapatkan hasil nilai p (*P Value*) = 0,013 atau nilai $p < \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara sosial ekonomi dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang karir di RSUD dr. Abdul Rivai.

Hubungan Dukungan Keluarga dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir

Tabel 3. Analisis Hubungan Dukungan Keluarga dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir di RSUD dr. Abdul Rivai Tahun 2022

Dukungan Keluarga	Motivasi Perawat		Total F (%)
	Tinggi F (%)	Rendah F (%)	
Dukungan Tinggi	116 (75,8%)	37 (24,2%)	153
Dukungan Rendah	27 (52,9%)	24 (47,1%)	51
Total	143 (70,1%)	61 (29,9%)	204
<i>Chi Square</i>	<i>P value = 0,002</i>		

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki dukungan keluarga rendah serta motivasi rendah untuk melanjutkan jenjang karir sejumlah 24 responden (47,1%) dan yang memiliki motivasi tinggi sejumlah 27 responden (52,9%). Sedangkan responden yang memiliki dukungan keluarga tinggi serta motivasi rendah untuk melanjutkan jenjang karir sejumlah 37 responden (24,2%) dan yang memiliki motivasi tinggi sejumlah 116 (75,8%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *Chi-Square* didapatkan hasil nilai p (P Value) = 0,002 atau nilai $p < \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang karir di RSUD dr. Abdul Rivai.

Hubungan Dukungan Atasan dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir

Tabel 4. Analisis Hubungan Dukungan Atasan dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir di RSUD dr. Abdul Rivai Tahun 2022

Dukungan Atasan	Motivasi Perawat		Total F (%)
	Tinggi F (%)	Rendah F (%)	
Dukungan Tinggi	95 (75,4%)	31 (24,6%)	126
Dukungan Rendah	48 (61,5 %)	30 (38,5%)	78
Total	143 (70,1%)	61 (29,9%)	204
<i>Chi Square</i>	<i>P value = 0,036</i>		

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki dukungan atasan rendah serta motivasi rendah untuk melanjutkan jenjang karir sejumlah 30 responden (38,5%) dan yang memiliki motivasi tinggi sejumlah 48 responden (61,5%). Sedangkan responden yang memiliki dukungan atasan tinggi serta motivasi rendah untuk melanjutkan jenjang karir sejumlah 31 responden (24,6%) dan yang memiliki motivasi tinggi sejumlah 95 (75,4%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *Chi-Square* didapatkan hasil nilai p (P Value) = 0,036 atau nilai $p < \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang karir di RSUD dr. Abdul Rivai.

PEMBAHASAN

Hubungan Status Sosial Ekonomi dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* hubungan status sosial ekonomi dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir diperoleh nilai P (P Value) lebih kecil dari nilai α . Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara hubungan status sosial ekonomi dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir.

Hasil ini didukung oleh teori motivasi yang di ungkapkan oleh Frederick Herzberg (Teori 2 Faktor) dimana gaji atau pendapatan merupakan salah satu faktor eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Lebih lanjut Clayton Alderfer dengan Teori ERG Alderfer mengemukakan kebutuhan eksistensi (Existence needs) yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan materialistis termasuk didalamnya pendapatan. Pendapatan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang. Dalam kaitannya dengan motivasi untuk melanjutkan pendidikan dan jenjang karir, seseorang mempunyai pendapatan yang tinggi orang akan cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan untuk dilaksanakan. Sebaliknya apabila pendapatan rendah maka orang cenderung untuk mempersempit minat mereka untuk melanjutkan pendidikan (Purnamawati *et al.*, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Qinara *et al.*, (2021) serta Fatmawati (2018) yang menyatakan ada hubungan tingkat sosial ekonomi dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Lebih jauh dalam penelitian Rosa (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi adalah pendapatan / gaji yang mereka dapatkan

Dari hasil penelitian juga didapatkan bahwa sejumlah kecil responden memiliki pendapatan tinggi namun motivasi untuk melanjutkan jenjang karir rendah. Disisi lain ada sejumlah responden memiliki pendapatan rendah namun motivasi untuk melanjutkan jenjang karirnya tinggi. Penulis berasumsi hal ini erat kaitannya dengan faktor umur, dimana dari hasil penelitian didapatkan bahwa ada sebagian responden berada di rentang umur 45-58 tahun. Faktor umur sangat mempengaruhi motivasi seseorang, orang yang telah lanjut usia mungkin lebih sulit dalam mengikuti proses belajar daripada seseorang yang masih berusia muda. Rentang umur 45-58 tahun merupakan masa awal pra pensiun/masa akhir jabatan kerja, dimana jenjang karir serta pendidikan tidak lagi menjadi prioritas utama dalam menentukan keputusan. Berbanding terbalik dengan kondisi ini, pada usia 20-30 tahun merupakan periode pertumbuhan fungsi tubuh dalam tingkat yang optimal, dibarengi tingkat emosional, intelektual dan sosial sehingga motivasi untuk melanjutkan pendidikan maupun jenjang karir menjadi lebih tinggi (Supriyanti, 2017).

Hubungan Dukungan Keluarga dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* hubungan status sosial ekonomi dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir diperoleh nilai *P* (*P Value*) lebih kecil dari nilai *a*. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir.

Hasil ini didukung oleh teori motivasi yang di ungkapkan oleh Frederick Herzberg (Teori 2 Faktor) dimana dukungan orang terdekat atau dukungan keluarga merupakan salah satu faktor eksternal yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Lebih lanjut Clayton Alderfer dengan Teori ERG Alderfer mengemukakan bahwa dukungan keluarga sangat erat kaitannya dengan kebutuhan hubungan (*Relatedness needs*) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain. Keadaan keluarga dapat mempengaruhi berhasil

tidaknya seseorang dalam suatu usaha. Keadaan lingkungan yang ada di sekitar individu akan menyebabkan perubahan yang nampak dalam perilaku yang nyata atau yang masih tersembunyi. Keadaan lingkungan termasuk situasional keluarga akan mempengaruhi individu akan membuat keputusan atau pemilihan terhadap suatu keadaan (Fatmawati, 2018).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2018) dalam penelitiannya mengenai faktor- faktor berhubungan dengan motivasi mahasiswa melanjutkan pendidikan Ners mengungkapkan bahwa faktor dukungan keluarga berhubungan dengan motivasi melanjutkan pendidikan,. Lebih lanjut dalam penelitian Widiyono *et al.*, (2021) didapatkan hasil hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat.

Dari hasil penelitian juga didapatkan bahwa sejumlah kecil responden memiliki dukungan keluarga tinggi namun motivasi untuk melanjutkan jenjang karir rendah. Selain itu didapatkan juga hasil bahwa ada sebagian responden memiliki dukungan keluarga rendah namun motivasi untuk melanjutkan jenjang karir tinggi. Penulis berasumsi hal ini erat kaitannya dengan faktor pendapatan, dimana dari hasil penelitian didapatkan bahwa ada sebagian responden memiliki pendapatan rendah. Pendapatan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dimana bila seseorang mempunyai pendapatan yang tinggi orang akan cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan untuk dilaksanakan. Sebaliknya apabila pendapatan rendah maka orang cenderung untuk mempersempit minat mereka untuk melanjutkan pendidikan (Purnamawati *et al.*, 2020).

Hubungan Dukungan Atasan dengan Motivasi Perawat dalam Meningkatkan Jenjang Karir

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* hubungan status sosial ekonomi dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir diperoleh nilai P (*P Value*) lebih kecil dari nilai α . Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir.

Hasil ini didukung oleh teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer (Teori ERG Alderfer) bahwa dukungan atasan sangat erat kaitannya dengan kebutuhan hubungan (*Relatedness needs*) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain. Di sisi lain Frederick Herzberg (Teori 2 Faktor) mengemukakan bahwa kualitas supervisi dan kebijakan serta administrasi dari pimpinan merupakan salah satu faktor eksternal yang memotivasi seseorang untuk bertindak.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati & Komarudin (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan pimpinan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. Lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati & Prihatin, (2017) menyebutkan ada hubungan yang signifikan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan. (Kusumawati & Prihatin, 2017)

Dari hasil penelitian juga didapatkan bahwa sebagian responden memiliki dukungan atasan tinggi namun motivasi untuk melanjutkan jenjang karir rendah. Selain itu juga didapatkan hasil bahwa sebagian responden memiliki dukungan atasan rendah namun motivasi untuk melanjutkan jenjang karir tinggi. Penulis

berasumsi hal ini erat kaitannya dengan status kepegawaian serta masa kerja dimana dari hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian kecil responden merupakan responden dengan masa kerja ≥ 20 tahun. Disisi lain status kepegawaian juga berpengaruh karena sebagian responden memiliki status kepegawaian berupa pegawai kontrak / PTT.

Dalam kaitannya dengan motivasi, dukungan pimpinan 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, tugas kuliah, serta pekerjaan. Pimpinan merupakan pendukung dalam membantu perawat untuk mencapai target jangka panjang. Pimpinan yang tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan menurunkan motivasi perawat untuk menempuh pendidikan berkelanjutan. Manajer memegang peranan penting dalam memotivasi staf untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi (Nursalam, 2009 dalam Qinara *et al.*, 2021)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat status sosial ekonomi, dukungan keluarga serta dukungan atasan dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan, serta data bagi pemerintah dalam membuat kebijakan dan program mengenai peningkatan mutu pelayanan rumah sakit melalui peningkatan jenjang karir perawat. Selain itu Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan kesehatan khususnya terkait faktor - faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam meningkatkan jenjang karir.

PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan penelitian ini adalah masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang karir di rumah sakit. Semoga peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang lain tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini terwujud atas bimbingan, pengarahan, dan bantuan dari berbagai pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dan pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dan memberi dukungan. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Ruang Irna Rsud Syekh Yusuf Gowa. *Universitas Islam Alauddin Makassar*, 32.
- Kemendes RI. (2020). Permenkes Nomor 40 Tahun 2020. In *Peraturan Menteri Dalam Negeri* (Issue 1).
- Kusumawati, D., & Prihatin, T. (2017). Hubungan Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi Tahun 2016. *Healthy*, 3(1), 10–19.
- Purnamawati, I., Haskas, Y., & Fauzia, L. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat di Rs Pendidikan S1 Keperawatan Dan Profesi Ners. *STIKES Nani Hasanuddin Makassar*, 15, 348–353.
- Qinara, A., Yulia, S., & Romiko. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Merdeka*, 1, 62–73.
- Rahmawati, O., & Komarudin. (2016). Hubungan Dukungan Pimpinan dengan Motivasi Perawat untuk Melanjutkan Pendidikan Keperawatan di Puskesmas Wilayah Kecamatan Puger Kabupaten Jember. *Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Rosa, S. (2017). Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Dokumentasi Pengkajian di Ruang Bogenlive RSUD MGR. Gabriel Manek, SVD Atamuba. Universitas Airlangga, 120. <http://repository.unair.ac.id/77559/2/fulltext.pdf>
- Sandi, e. R. Y. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan di rumah sakit umum daerah sultan syarif mohamad alkadrie kota pontianak. *Universitas Tanjung Pura*.
- Sandra, R. (2018). Faktor-faktor Berhubungan dengan Motivasi Mahasiswa Melanjutkan Pendidikan Ners Di STIKES Syedza Saintika Padang. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 7(2), 22–29.
- Silaban, R., Bidjuni, H., & Hamel, R. (2016). Hubungan Motivasi Mahasiswa Program Sarjana Keperawatan Dengan Minat Melanjutkan Studi Profesi Ners Di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 4(1), 112094.
- Supriyanti. (2017). Faktor - faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan di rumah sakit islam surakarta naskah. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 151, 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Widiyono, Sari, N. V., & Bahri, A. S. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi Dalam Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 14(2), 1–8.