

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan di Masa Pandemi COVID-19 Pada Alumni Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas “X” Jakarta Barat

Dian Anggraini, Mariam Dasat, Safira Rulianti Manao

Program Studi Keperawatan Universitas Kristen Krida Wacana

*Email Korespondensi : dian.anggraini@ukrida.ac.id

ABSTRAK

Kurangnya motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan dikarenakan beberapa faktor. Tujuan penelitian menganalisa faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan di masa pandemi COVID-19. Metode deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Responden perawat lulusan FKIK yang bekerja di Indonesia jumlah 103 perawat. Teknik pengambilan sampel *voluntary sampling*. Analisa data dengan uji *Pearson Chi square*, nilai alpha 0,05, dan CI 95 % melalui program SPSS ver.9. Hasil penelitian, rerata usia dewasa awal (62,1%), perempuan (67%), dan pendidikan akhir Diploma III (80,6%), dengan motivasi tinggi (76,7%) untuk melanjutkan pendidikan (n=103). Ada hubungan yang bermakna antara faktor internal dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, nilai p value <0,05 (α 0,05). Hasil analisis dukungan atasan, penghargaan, dan persaingan didapatkan ada hubungan yang bermakna dengan motivasi, nilai p value <0,05 (α 0,05), sedangkan dukungan keluarga dan status ekonomi tidak ada hubungan terhadap motivasi perawat, dengan nilai p value > 0,05 (α 0,05). Faktor yang mempengaruhi motivasi perawat: faktor internal, dukungan atasan, persaingan, dan penghargaan. Diharapkan manajer dapat memberikan dukungan, penghargaan, dan menciptakan persaingan di lingkungan kerja agar produktif.

Keywords: Motivasi, Perawat, Pendidikan.

ABSTRACT

The lack of motivation of nurses to continue their education is due to several factors. The purpose of the study is to analyze the factors that influence the motivation of nurses to continue their education during the COVID-19 pandemic. A cross-sectional approach to an analytically descriptive method There were 103 nurses who graduated from FKIK who worked in Indonesia. The sampling technique is voluntary sampling. Data analysis with Pearson's chi-square test, alpha value 0.05, and 95% CI through SPSS ver.9 program. The results of the study, the average age of early adulthood (62.1%), female (67%), and final education diploma III (80.6%), with high motivation (76.7%) to continue their education (n=103). Internal factors and nurses' motivation to continue their education have a significant relationship, p value 0.05 (0.05). Superior support, appreciation, and competition were found to have a significant relationship with motivation, p value 0.05 (0.05), whereas family support and economic status were found to have no relationship with nurse motivation, p value > 0.05 (0.05). Factors that influence the motivation of nurses include internal factors, superior support, competition, and awards. It is expected that managers can provide support, appreciation, and competition in the work environment to be productive.

Key words : Motivation, Nurses, Education.

Cite this as: Anggraini, D., Dasat M., Manao, S.F. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan di Masa Pandemi COVID-19 Pada Alumni Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas “X” Jakarta Barat. 2023;11(1): 73-81. DOI: 10.20527/dk.v11i1.154.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan berkaitan erat dengan kualitas pelayanan keperawatan, dimana perawat mempunyai peranan penting dalam

menghasilkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien berkesinambungan selama 24 jam. Hal tersebut didukung dengan banyaknya jumlah tenaga keperawatan dibandingkan dengan tenaga kesehatan

lainnya, menurut Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) presentase jumlah perawat adalah yang terbesar diantara tenaga kesehatan lainnya sebesar 30,67 % dari seluruh data SDM Kesehatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Indonesia per 31 Desember 2020 (BPPSDMK, 2020).

Pendidikan profesi perawat di Indonesia mayoritas adalah berpendidikan D III Keperawatan, hal tersebut berdasarkan data yang didapat dari jumlah total Perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan di Indonesia, sebanyak 77,56 % (230.262) merupakan perawat lulusan D III atau lulusan S1 tanpa pendidikan Profesi (Kemenkes RI, 2017). Perawat sebagai profesi dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan interpersonal baik teknis dan moral, sehingga seorang perawat perlu meningkatkan diri melalui pendidikan berkelanjutan. Harapannya, akan terjadi perubahan yang mendasar dalam upaya berpartisipasi aktif untuk menyukseskan program pemerintah dan berwawasan yang luas tentang profesi keperawatan.

Pengembangan diri perlu ditunjang bukan hanya penampilan fisik saja, tetapi harus ditunjang dengan pengetahuan dan keterampilan. Secara fisik perawat harus bersih dan komunikatif, agar dapat diterima dengan baik dalam memberikan pelayanannya ke pasien. Sejalan dari hasil penelitian kualitatif dari Afidah dan Sulisno (2013) bahwa seorang perawat diharapkan dapat mengoptimalkan perannya sebagai advokat, yaitu dengan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pasien, menjadi penghubung antara pasien dan tim kesehatan lain, membela hak-hak pasien, dan melindungi pasien dari tindakan yang merugikan. Selain itu, seorang perawat juga harus memiliki keunggulan diri akan memiliki kesempatan berkembang yang lebih baik, karena pimpinan akan melihat potensi yang lebih, artinya seorang perawat harus terus menggali dan terus mengembangkan diri (Hariyati, 2014).

Pengembangan individu untuk menunjang efektifitas dan produktifitas kerja sangat diperlukan, dalam hal ini perlu ada peningkatan, baik dari pengetahuan serta keterampilan yang menunjang pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Hariyati (2014) bahwa pendidikan berkelanjutan atau *Continuing Profesional development* (CPD) baik formal maupun non formal bertujuan meningkatkan kemampuan baik pengetahuan, sikap, keterampilan, dan perilaku perawat. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Herawati, dkk (2015) hasil implementasi sistem jenjang karir yang paling berpengaruh terhadap implementasi manajemen nyeri oleh perawat klinik adalah Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB), dan sejalan dengan penelitian Aulia dan Sasmita (2014) bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Masa pandemi COVID-19 banyak sektor yang menerima dampak dari pandemi tersebut, sehingga menyebabkan pengangguran di Indonesia mengalami peningkatan. Pada awal masa pandemi, pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami penurunan. Produk Angka pengangguran meningkat 1,84 menjadi 7,07 persen pada 2020, tingkatan yang belum pernah terjadi sejak tahun 2010. Akibatnya, tingkat pengangguran meningkat, pendapatan masyarakat juga mengalami penurunan, sehingga hal tersebut berdampak juga di dunia pendidikan, dimana Sejak Maret 2020, lebih dari setengah juta pusat layanan anak usia dini, sekolah, dan universitas tutup dan beralih ke pembelajaran jarak jauh, sehingga penutupan sekolah meningkatkan risiko putus sekolah (UNICEF, 2021). Hal tersebut didukung dari hasil penerimaan mahasiswa di salah satu Prodi Keperawatan FKIK di wilayah Jakarta Barat pada Tahun Akademik 2019/2020 (31 mahasiswa), mengalami penurunan pada Tahun Akademik 2020/2021 (11 Mahasiswa), dan mengalami peningkatan kembali pada Tahun Akademik 2021/2022 (21 mahasiswa). Walaupun pada perkembangannya sebagian orang dapat kembali bekerja, dan banyak juga yang penghasilannya menurun. Diperkirakan akan terjadi peningkatan ekonomi pada tahun

Tabel 1. Gambaran motivasi dan karakteristik alumni perawat FKIK 2022 (n=103)

Variabel	n	Presentase (%)
Usia		
Dewasa awal	64	62,1
Dewasa akhir	37	35,9
Lansia awal	2	1,9
Jenis kelamin		
Perempuan	67	65
Laki-laki	36	35
Pendidikan		
D III	83	80,6
Sarjana	8	7,8
Profesi	9	8,7
Magister	3	2,9
Motivasi		
Sedang	24	23,3
Tinggi	79	76,7
Total	103	100,0

2021 dengan Produk Domestik Bruto mencapai 4,4 persen (UNICEF, 2021). Hal tersebut didukung dari data Badan Pusat Statistik (2021) dimana jumlah angkatan kerja pada bulan Agustus 2021 sebanyak 140,15 juta orang, mengalami kenaikan 1,93 juta orang dibanding Agustus 2020, sehingga Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,03 persen poin, dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2021 sebesar 6,49 persen, turun -0,58 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2020 lalu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mahasiswa lulusan tahun 2018 FKIK, ada empat mahasiswa yang melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan, sedangkan mahasiswa lulusan tahun 2019 dan lulusan tahun 2020 belum ada yang melanjutkan pendidikan, dengan beragam alasan. Motivasi berfokus pada berbagai faktor atau kebutuhan dalam diri seseorang untuk menumbuhkan semangat, mengarahkan, mempertahankan, serta menghentikan perilaku (Nursalam 2016). Motivasi seseorang memiliki tiga unsur penting, yaitu adanya kebutuhan, dorongan dan tujuan (Robbin & Judges, 2016). Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu, cita-cita, kemampuan, kondisi individu,

harapan dan kepuasan (Nursalam, 2012). Faktor eksternal, meliputi dukungan atasan, penghargaan, persaingan, dan sosial ekonomi (Hasibuan, 2012). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sari et al (2017) didapatkan hasil penelitian mengenai hubungan persepsi mahasiswa tentang profesi keperawatan dengan motivasi melanjutkan Pendidikan Profesi Ners di PSIK Universitas Jember dengan jumlah subjek penelitian 97 responden. Hasil penelitian didapatkan mahasiswa yang memiliki persepsi negatif tentang profesi keperawatan sebanyak 52,6%. Mahasiswa yang memiliki motivasi kurang untuk melanjutkan pendidikan profesi Ners yaitu sebanyak 50,5%.

Berdasarkan pentingnya pendidikan berkelanjutan bagi kinerja dan mutu pelayanan yang diberikan bagi profesi perawat, masih sedikit jumlah alumni yang melanjutkan pendidikan-, dan dampak pandemi Covid 19 di berbagai sektor, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan di masa pandemi Covid 19 pada alumni keperawatan FKIK.

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu menguraikan faktor-faktor yang

Tabel 2. Gambaran lama kerja alumni perawat FKIK 2022 (n=103)

Variabel	Median (Minimum-Maksimum)
Lama kerja	5,0 (1,0-18,0)

mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada alumni Prodi DIII Keperawatan FKIK. Tujuan khusus penelitian ini bertujuan agar teridentifikasi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada alumni Prodi D III Keperawatan FKIK, faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi untuk melanjutkan pendidikan di masa pandemi Covid-19 pada alumni Keperawatan FKIK Universitas “X”.

METODE

Desain penelitian adalah deskriptif analitik, yang bertujuan untuk menggambarkan analisa pengaruh variabel *dependent* (terhadap independen tanpa adanya intervensi) dengan melakukan pendekatan *Cross Sectional* dengan melakukan pengukuran pada setiap variabel dalam waktu yang sama. Populasi pada penelitian ini adalah alumni perawat Prodi DIII Keperawatan FKIK yang bekerja di fasilitas kesehatan di Indonesia. Teknik pengambilan sampel yaitu *voluntary sampling*, dimana responden yaitu alumni perawat yang bersedia untuk mengisi kuesioner yang disiapkan peneliti. Jumlah responden yang dengan sukarela mengikuti penelitian sejumlah 103 responden.

Alat pengumpul data menggunakan angket kuesioner, dimana kuesioner penelitian berisikan dua komponen, yaitu karakteristik individu, motivasi dan faktor yang mempengaruhinya. Alat ukur menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu: Sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Instrumen yang digunakan telah valid dan reliabel. Data yang terkumpul dilakukan uji analisis univariat dan bivariat. Uji bivariat menggunakan *Pearson Chi square* dengan nilai *alpha* 0,05 dan CI 95 % untuk melihat hubungan variabel dengan menggunakan program SPSS ver.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskripsi dari motivasi dan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan dijelaskan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dari karakteristik alumni perawat di FKIK, didapatkan hasil sebagian besar usia perawat dewasa awal (62,1%), berjenis kelamin perempuan (67%), dan berpendidikan D III Keperawatan (80,6%), dengan motivasi tinggi (76,7%) untuk melanjutkan pendidikan (n=103). Hal tersebut menunjukkan bahwa alumni perawat mayoritas berada pada usia produktif. Hal tersebut sesuai dengan penyajian data dari Kominfo (2020) di mana persentase penduduk usia produktif (15-64 tahun) terhadap total populasi sebesar 70,72 % (270.020.000). Dengan bertambahnya usia bagi perawat akan berpengaruh terhadap kinerja untuk berperilaku *caring*, dimana perawat akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Anggoro et al (2018) hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara usia perawat dengan perilaku *caring* perawat.

Jumlah perawat berdasarkan jenis kelamin dalam Sistem Informasi organisasi perawat di Indonesia yaitu PPNI sampai dengan bulan April 2017 (359.339) orang perawat, yang terdiri dari 29 % (103.013 orang) perawat laki-laki, dan 71 % (256.326 orang) perawat perempuan (Pusat Data Informasi, 2017).

Pendidikan keperawatan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan di pasal 5, yang terdiri dari pendidikan vokasi (program Diploma Tiga Keperawatan), pendidikan akademik (program sarjana keperawatan, magister keperawatan, dan doktor

Tabel 3. Hubungan cita-cita, kemampuan, kondisi fisik, harapan, kepuasan dengan motivasi melanjutkan pendidikan pada alumni keperawatan FKIK 2022 (n=103)

Variabel	Motivasi						P-Value
	Sedang		Tinggi		Total		
	n	%	N	%	n	%	
Cita-Cita							
Sedang	19	34,5	36	65,5	55	100	0,003
Tinggi	5	10,4	43	89,6	48	100	
Kemampuan							
Sedang	22	36,1	39	63,9	61	100	0,001
Tinggi	2	4,8	40	95,2	42	100	
Kondisi individu							
Sedang	16	32,7	33	67,3	49	100	0,028
Tinggi	8	14,8	46	85,2	54	100	
Harapan							
Sedang	20	43,5	26	56,5	46	100	0,000
Tinggi	4	7,0	53	93,2	57	100	
Kepuasan							
Sedang	23	31,9	49	68,1	72	100	0,001
Tinggi	1	3,2	30	96,8	31	100	

keperawatan), dan pendidikan profesi (program profesi keperawatan, dan program spesialis keperawatan). Berdasarkan data yang diperoleh dari Pusdatin (2017) dari jumlah total perawat 296.876 orang perawat mayoritas berpendidikan vokasi (D III) keperawatan yaitu 77,56 % (230.262 orang), 10,84% (32.189 orang) perawat ners, dan 5,17% (15.347) lulusan SPK.

Rerata lama kerja responden dengan median 5 tahun, di kisaran 1-18 tahun masa kerja. Hal tersebut dikarenakan lulusan yang dihasilkan sejak tahun 1998 sampai dengan sekarang, sehingga memungkinkan alumni perawat dengan masa kerja yang cukup lama di fasilitas kesehatan. Lamanya kerja seorang perawat akan berpengaruh positif terhadap kemampuan perawat dalam mengelola asuhan keperawatan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian hubungan lama kerja dengan kemampuan mekanisme coping perawat dalam melakukan asuhan keperawatan selama pandemi COVID-19 di DKI Jakarta dan Banten, hasil penelitian perawat yang memiliki mekanisme coping adaptif sebanyak 392 (99%), dan lama kerja > 10 tahun yang memiliki mekanisme coping

adaptif terbanyak 93 (100%) (Julianus et al, 2020).

Berdasarkan tabel 3, hasil analisis dari 103 alumni perawat, dari keseluruhan faktor internal (cita-cita, kemampuan, kondisi individu, harapan, dan kepuasan) secara statistic memiliki hubungan yang bermakna terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan ($p\text{-value} < 0,05$ dengan $\alpha 0,05$).

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi sesuai dengan pernyataan Nursalam (2017) dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk melanjutkan pendidikan, seperti cita-cita, harapan, kepuasan yang tinggi, kondisi yang serta kemampuan yang dimiliki dapat mendorong seseorang meningkatkan potensi diri. Sejalan dengan hasil penelitian Constansia, *et al.* (2017) dimana faktor internal yang berhubungan dengan motivasi mahasiswa untuk melanjutkan pendidikan Profesi (n= 109) diperoleh hasil analisa, terdapat hubungan yang bermakna antara masing-masing faktor internal dengan motivasi mahasiswa untuk melanjutkan pendidikan Ners ($p\text{-value} < \alpha = 0,05$) yaitu: persepsi ($p\text{-value} = 0,006$), harga diri dan

Tabel 4. Hubungan dukungan atasan, dukungan keluarga, penghargaan, persaingan dan status ekonomi dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan pada alumni FKIK 2022 (n=103)

Variabel	Motivasi				p-value	
	Sedang		Tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%
Dukungan Atasan						
Sedang	21	30	49	70	70	100
Tinggi	3	3,2	30	96,8	33	100
Dukungan keluarga						
Sedang	15	30,6	34	69,4	49	100
Tinggi	9	16,7	45	83,3	54	100
Penghargaan						
Sedang	23	41,1	33	58,9	56	100
Tinggi	1	2,1	46	97,9	47	100
Persaingan						
Sedang	22	32,8	45	67,2	67	100
Tinggi	2	5,6	34	94,4	36	100
Ekonomi						
Sedang	19	26	54	74	73	100
Tinggi	5	16,7	25	83,3	30	100

prestasi ($p\text{-value} = 0,002$), harapan ($p\text{-value} = 0,000$) dan kebutuhan ($p\text{-value} = 0,000$).

Hasil analisis hubungan faktor eksternal yang meliputi dukungan atasan, dukungan keluarga, penghargaan, persaingan, dan status ekonomi terhadap motivasi alumni perawat.

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis beberapa faktor eksternal (dukungan atasan, penghargaan, dan persaingan) terhadap motivasi alumni perawat melanjutkan pendidikan menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara dukungan atasan, penghargaan, dan persaingan terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan ($p\text{-value} < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan serta penghargaan atasan yang diberikan kepada perawat dapat meningkatkan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikannya. Seorang pimpinan mempunyai fungsi manajerial dalam pengaturan ketenagaan untuk pengembangan stafnya. Fungsi ketenagaan dalam proses manajemen, meliputi fungsi kepersonaliaan awal dari proses perekrutan sampai dengan orientasi karyawan,

penjadwalan kerja, dan meningkatkan perkembangan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Marquis & Huston, 2012). Sehingga, dalam hal ini penting dukungan serta penghargaan yang diberikan kepada perawat agar termotivasi untuk melanjutkan pendidikannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Setyaningsih, *et al.*, (2013) bahwa Ada hubungan yang signifikan antara faktor —penghargaan dan faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

Persaingan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan berdasarkan sikap rasional dan emosional untuk pencapaian prestasi didalam pekerjaan, persaingan dapat ditimbulkan dari keinginan yang kuat untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan status sosial (Hasibuan, 2012). Persaingan yang sehat di dunia kerja dapat meningkatkan motivasi staf untuk selalu mengembangkan dirinya, tidak terlepas dari fungsi pimpinan untuk mengatur prosesnya agar terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Persaingan dalam hasil

penelitian ini mempunyai hubungan yang bermakna, didukung dari rerata usia responden termasuk kategori usia produktif, sehingga harapan untuk pengembangan diri terbuka luas dengan persaingan yang sehat untuk meningkatkan motivasi staf.

Hasil analisis dukungan keluarga dan ekonomi dengan nilai $p\text{-value} > 0,05$ secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna antara dukungan keluarga dan status ekonomi terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Masa Pandemi COVID-19 merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mempertimbangkan kembali rencana untuk melanjutkan pendidikan. Asumsi penulis, dengan biaya yang dikeluarkan, dan waktu yang diperlukan, serta fokus konsentrasi yang dicurahkan untuk proses kuliah sambil bekerja nantinya. Hal tersebut didukung dari hasil penelitian studi eksplorasi Handayani (2015) dari hasil penelitian didapatkan 55% informan menyatakan kesulitan untuk membagi perhatian antara kerja dan keluarga, sehingga merasakan adanya beban ataupun konflik dalam dirinya ($n=20$).

KETERBATASAN

Keterbatasan penelitian ini adalah pengumpulan data dengan media *online* menggunakan *google form*, sehingga ada beberapa data yang kurang lengkap saat pengisiannya.

ETIKA PENELITIAN

Penerapan prinsip etik dalam penelitian ini yaitu, menghormati harkat dan martabat, serta otonomi, dengan pengisian *informed consent* terlebih dahulu. Lolos uji etik penelitian oleh Komite Etik FKIK UKRIDA No. SLKE : 1226/SLKE-IM/UKKW/FKIK/KE/II/2022

KONFLIK KEPENTINGAN

Penelitian ini tidak mempunyai konflik kepentingan dengan pihak manapun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Prodi Keperawatan, dan jajaran Dekanat FKIK UKRIDA, serta seluruh responden perawat alumni Prodi Keperawatan FKIK yang telah membantu terselesaikan penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan hasil penelitian ini, yaitu seluruh faktor internal yang terdiri cita-cita, harapan, kemampuan, kondisi individu, dan kepuasan dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$ bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara faktor internal terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan. Faktor eksternal, yang terdiri dari dukungan atasan, penghargaan, dan persaingan dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna, sedangkan dukungan keluarga dan status ekonomi dengan nilai $p\text{-value} > 0,05$ yang menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna terhadap motivasi perawat alumni FKIK untuk melanjutkan pendidikan.

Rekomendasi untuk perawat agar terus memotivasi diri melanjutkan pendidikan, dan untuk pimpinan/pihak manajerial dapat memberikan dukungan, penghargaan, serta menciptakan persaingan di lingkungan kerja agar produktif, sehingga memotivasi staf untuk terus mengembangkan diri.

REFERENSI

1. Afidah, E.N., & Sulisno, N. Gambaran pelaksanaan peran advokat perawat di Rumah Sakit Negeri di Kabupaten Semarang. Jurnal Manajemen Keperawatan. 2013;1(2);24-30. Available from: <https://www.neliti.com/publications/111491/gambaran-pelaksanaan-peran-advokat-perawat-di-rumah-sakit-negeri-di-kabupaten-se>
2. Anggoro, W.T., Aeni, Q., & Istioningsih. Hubungan karakteristik perawat dengan perilaku caring. Jurnal keperawatan jiwa. 2018;6(2);98-105. Available from: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/4445>

3. Aulia, R & Sasmita. Pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 2014;6(2):63-72. Available from: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2386>
4. BPPSDM Kesehatan. Informasi SDM Kesehatan. Jakarta: Kemenkes RI; 2020
5. BPS. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,49 persen. Available from: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/1816/agustus-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-49-persen.html>
6. Constantia, A., Arneliwati, & Utomo W. Faktor-faktor internal yang berhubungan dengan motivasi mahasiswa untuk melanjutkan pendidikan NERS di PSIK Universitas Riau. *Jurnal Ners Indonesia*. 2017;8 (1):69-78. Available from: <https://jni.ejournal.unri.ac.id/index.php/JNI/article/view/6925>
7. Handayani, A., Afiati, T., & Adiyati MG. Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Prosiding seminar nasional psikologi kemanusiaan*. 2015 Available from: <https://mpsi.umm.ac.id/files/file/30-36%20Arri%20Handayani.pdf>
8. Hariyati, TSA. Perencanaan, Pengembangan, dan Utilisasi Tenaga Keperawatan. Depok: Rajawali Pers; 2014
9. Hasibuan, SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2012
10. Herawati, TM, Hariyati, RTS, & Afifah, E. Pengembangan profesional keperawatan berhubungan dengan kemampuan Perawat dalam mengatasi nyeri pasien. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. 2017;20(1): 40-47
11. Hurlock, E. Psikologi Perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rantai kehidupan. Jakarta: Erlangga; 2010
12. Kominfo. Angkatan kerja produk melimpah. [https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel#:~:text=Persentase%20penduduk%20usia%20produktif%20\(15,sebesar29%2C28%25%20pada%202020](https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel#:~:text=Persentase%20penduduk%20usia%20produktif%20(15,sebesar29%2C28%25%20pada%202020).
13. Mahdi, M.I. Jumlah perawat mencapai 511 pada tahun 2021. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/jumlah-perawat-mencapai-511191-pada-2021>
14. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: theory and application. Philadelphia: Wolters Kluwer Health | Lippincott Williams & Wilkins.; 2012.
15. Nursalam. Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Jakarta: Salemba Medika; 2011
16. Qinara, A, Sri Yulia, & Romiko. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan Pendidikan Tinggi keperawatan. *Jurnal Keperawatan Merdeka*. 2021;1(1):62-73 Available from: <https://jurnal.poltekkespalembang.ac.id/index.php/jkm/article/view/985>
17. Robbins, SP & Judge, TA. Organizational behavior fifteenth edition. New Jersey: Pearson Education, Inc; 2013.
18. Rolly. (2021). faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi siswa melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi pada siswa SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Economic Edu*. 2021;1(2). Available from: <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/1365>

19. Sari, D.A.D.C.Y., Wijaya, D., % Purwandari, R. Hubungan Persepsi Mahasiswa tentang Profesi Keperawatan dengan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners di PSIK Universitas Jember. e-Jurnal Pustaka Kesehatan. 2017;.5(3);505-512. Available from: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/view/6159/4565>
20. Setyaningsih, A., Wuryanto, E., & Sayono. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang keperawatan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tahun 2012. FIKKES Jurnal Keperawatan. 2013;6(2);119-138. Available from <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/FIKkeS/article/view/1880>
21. UNICEF. Menuju respons dan pemulihan COVID-19 yang berfokus pada anak: Seruan aksi. Available from: <https://www.unicef.org/indonesia/media/10671/file/Menuju%20respons%20dan%20pemulihan%20COVID-19%20yang%20berfokus%20pada%20anak.pdf>
22. Yuliana, E & Antoro, B. (2021). faktor yang mempengaruhi motivasi perawat melanjutkan pendidikan profesi Ners. Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia. 2021;2(1). Available from: <http://www.jurnal.umitra.ac.id/index.php/jikpi/article/view/638>
23. Zalina, S, dkk. faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan di RSUD Encik Mariyam tahun 2020. Journal of Health Science Awal Bros Batam. 2021;1 (1). Available from: <https://ojs.stikesawalbrosbatam.ac.id/index.php/SABB/article/view/128>
24. Zendrato, J., Septinar, Z.M., & Winarni, L.M. Hubungan lama kerja dengan kemampuan mekanisme coping perawat dalam melakukan asuhan keperawatan selama pandemi COVID-19 di DKI Jakarta dan Banten. ASJN. 2020;1(1);10-17. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/asjn/article/view/16179>