MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

GAMBARAN FAKTOR FAKTOR MOTIVASI PERAWAT DALAM MELANJUTKAN PENDIDIKAN KEPERAWATAN DI RSUD PROF. DR. H. ALOEI SABOE KOTA GORONTALO

Moh. Elson Asim[1], Nurdiana Djamaluddin[2], Dewi Suryangsi Hiola[3]
Program Studi Ilmu Keperawatan UNG
Email: mohammad.elson@gmail.com

ABSTRAK

Seorang perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan tingkat tinggi.Perkembangan pelayanan keperawatan profesional tidak terlepas dari pendidikan profesional keperawatan.Pendidikan keperawatan kini bukan hanya bersifat vokasional atau kejuruan, melainkan bertujuan untuk menciptakan tenaga keperawatan yang memiliki pemahaman mendalam terhadap ilmu keperawatan, serta siap dan mampu memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan profesional kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor faktor motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif.Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Hasil penelitian didapatkan responden memiliki dukungan keluarga tinggi sebanyak 46 responden (74,2%), responden memiliki lingkungan tinggi sebanyak 50 responden (80,6%), dan responden memiliki imbalan sebanyak 48 responden (77,4%). Kesimpulan penelitian yang didapatkan yaitu mayoritas responden memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan pendidikan keperawatan.

Kata Kunci: Motivasi, Pendidikan Keperawatan

Article History
Received: April 2025
Reviewed: April 2025
Published: April 2025

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Nutricia.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Nutricia

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Seorang perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan tingkat tinggi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU No.38 Tahun 2014).Perawat dapat dibedakan menurut stratanya yaitu D3 (Diploma), SI (Sarjana) dan juga Profesi (Ners). Untuk praktik pemberian asuhan keperawatan sendiri dijalankan oleh perawat sesuai dengan target pada pasien dan fasilitas pelayanan yang akan diberikan (Depkes RI, 2018).

Menurut data Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) Jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2018 mencapai 19,3 juta perawat, dan pada tahun 2021 mencapai 4,2 juta perawat

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

profesional (Kementerian Kesehatan RI, 2021).Menurut statistik yang dirilis oleh Kementerian Kesehatan pada tahun 2020, data persentase tenaga keperawatan berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sekitar 10,84% (32.189 perawat) memiliki latar belakang pendidikan sebagai Ners, sementara 77,56% (230.262 perawat) memiliki pendidikan tingkat Diploma III dalam keperawatan. Selain itu, sekitar 5,17% (15.347 perawat) memiliki pendidikan SPK, dan sekitar 6,42% (19.078 perawat) telah mendapatkan pendidikan spesialisasi (Kemenkes RI, 2019).

Berdasarkan data Kemenkes RI (2023) mencatat jumlah perawat di Indonesia mencapai 563.739 orang pada tahun 2022. Jumlah itu meningkat 10,3% dari tahun sebelumnya yang sebesar 511.191 orang. Menurut data dari Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo pada tahun 2023 jumlah perawat yaitu mencapai 4.898 orang dan data yang di peroleh dari Dinas Kesehatan Kota Gorontalo tercatat pada tanggal 3 November 2023 terdapat 992 orang tenaga keperawatan dan data dari Rumah Sakit Umum Prof. Dr. H. Aloei Saboe mencatat 161 perawat yang berpendidikan D-III pada tahun 2023.

Perkembangan pelayanan keperawatan profesional tidak terlepas dari pendidikan profesional keperawatan.Pendidikan keperawatan kini bukan hanya bersifat vokasional atau kejuruan, melainkan bertujuan untuk menciptakan tenaga keperawatan yang memiliki pemahaman mendalam terhadap ilmu keperawatan, serta siap dan mampu memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan profesional kepada masyarakat.Pendidikan keperawatan bahkan telah mencapai tingkat Doktoral, menunjukkan tingkat kompleksitas dan kedalaman ilmu keperawatan yang dapat dicapai. Harapannya, pendidikan tinggi keperawatan mampu menghasilkan tenaga keperawatan profesional yang memiliki kemampuan untuk melakukan pembaruan dan peningkatan mutu pelayanan atau asuhan keperawatan, serta mengelola perkembangan profesi keperawatan(Qinara, Yulia, & Romiko, 2021).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 mengenai pendidikan tinggi dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan karier profesional perawat klinis, pemerintah menegaskan pentingnya mengatur hak dan kewajiban perawat dalam meningkatkan mutu pelayanan melalui pendidikan lanjutan. Diharapkan perawat memiliki motivasi yang tinggi untuk mengejar pendidikan tingkat lanjut dalam bidang ilmu keperawatan.Selain itu, Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan juga menjelaskan bahwa perawat memiliki tanggung jawab untuk melanjutkan pendidikan mereka dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan (Komite Nasional Keperawatan dan Kebidanan, 2020).

Nursalam (2011) menyebutkan, Pentingnya motivasi tergambar jelas dalam proses melanjutkan perjalanan pendidikan, terutama saat melangkah dari satu tingkat pendidikan ke tingkat berikutnya, karena motivasi menjadi pendorong utama untuk menghadapi tantangan baru, memberikan daya tahan dalam menghadapi rintangan dan meraih kemajuan akademis.

Pentingnya motivasi perawat untuk mengejar pendidikan hingga tingkat tinggi keperawatan merupakan aspek yang sangat signifikan, mengingat bahwa perawat merupakan profesi atau tenaga kesehatan yang memiliki jumlah dan kebutuhan paling tinggi dibandingkan dengan profesi kesehatan lainnya.Keberhasilan dalam memberikan asuhan keperawatan, baik di Rumah Sakit maupun di pelayanan primer, memerlukan dukungan dari mekanisme

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

peningkatan profesionalisme perawat.Dalam jangka waktu tertentu, diharapkan struktur angkatan kerja perawat dapat berubah, dari yang sebelumnya didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan rendah, bergeser menuju tenaga kerja berpendidikan menengah dan berpendidikan tinggi. Hal ini diperlukan untuk mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keperawatan, serta memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan berkualitas, khususnya di bidang keperawatan. Motivasi dan peningkatan kualifikasi profesional perawat hingga tingkat tinggi keperawatan menjadi kunci utama dalam menciptakan struktur tenaga kerja yang lebih berkualitas dan mampu memberikan layanan keperawatan yang optimal (Qinara *et al*., 2021).

Apabila perawat tidak melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi maka tidak akan menimbulkan perubahan yang berarti terhadap cara perawat memandang asuhan keperawatan dan secara bertahap keperawatan beralih dari yang semula berorientasi pada tugas menjadi berorientasi pada tujuan yang berfokus pada asuhan keperawatan efektif dengan menggunakan pendekatan holistic dan proses keperawatan (Nursalam, 2012).

Menurut Suhardi (2013) Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk melanjutkan pendidikan, seperti cita- cita, harapan, minat, kepuasan yang tinggi, dan kondisi serta kemampuan yang dimiliki dapat mendorong seseorang meningkatkan potensi diri.Faktor eksternal yang meliputi dukungan atasan, dukungan keluarga, penghargaan, persaingan, dan status ekonomi terhadap motivasi.

Dalam hasil penelitian Yosi Saniatun (2021), menyatakan ada hubungan persaingan dengan motivasi seorang perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatmawati, 2012) dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan di ruang irna RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2012.

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe adalah salah satu rumah sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Gorontalo yang saat ini mejadi rumah sakit terbesar di Provinsi Gorontalo dan menjadi rumah sakit rujukan dengan jumlah seluruh perawat 236. Berdasarkan observasi awal yang di lakukan oleh peneliti terhadap 5 orang perawat dengan pendidikan D-III keperawatan di ruangan interna bawah didapatkan bahwa hasil wawancara terhadap 2 responden ingin sekali melanjutkan pendidikan keperawatan dan juga sangat didukung oleh keluarga mereka akan tetapi dari segi ekonomi masih kurang karena salah satu responden mengatakan anaknya sementara kuliah dan membutuhkan biaya. Selain itu juga responden yang lain mengatakan dari segi ekonomi masih kurang dan juga sulit untuk membagi waktu karena anaknya masih kecil. Sedangkan untuk 3 orang responden mengatakan jawaban yang sama, mereka merasa minder dengan lingkungan sekitar mereka kerena banyak teman-teman mereka yang sudah selesai melanjutkan pendidikan yang lebih lanjut.

Berdasarkan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Gambaran faktor-faktor motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe di ruangan Gedung Baru Lt1 sebanyak 17 responden, Gedung Baru Lt2 12 responden, G3 Lt1 11 responden, G3 Lt2 9

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

responden, Isolasi 7 responden,

Paviliun Kelas 1 Lt2 6 responden.Pengambilan data dilaksanakan pada 17 Oktober hingga 9 November tahun 2024. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang berpendidikan D-III.Jumlah populasi pada penelitian terdapat 161 responden.Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dan jumlah sampel sebanyak 62 responden.

HASIL PENELITIAN

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Laki-laki	12	19,4
2	Perempuan	50	80,6
Total		**62**	**100**

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Berapa Lama Telah Bekerja

No	Berapa Lama Telah Bekerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	< 6 Tahun	37	59,7
2	≥ 6 Tahun	25	40,3
Total		**62**	**100**

Sumber : Data Primer, 2024
;indrwati & Arofah, 2023

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	< 2.800.000	36	58,1
2	≥ 2.800.000	26	42,9
Total		**62**	**100**

Sumber : Data Primer, 2024

b. Gambaran Faktor Faktor Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Keperawatan Di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Dukungan Keluarga Di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

No	Pendapatan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Tinggi	46	74,2
2	Rendah	16	25,8
Total		**62**	**100**

Sumber: Data Primer 2024

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Lingkungan Di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

No	Pendapatan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Tinggi	50	80,6
2	Rendah	12	19,4
Total		**62**	**100**

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Imbalan Di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

No	Pendapatan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Tinggi	48	77,4
2	Rendah	14	22,6
Total		**62**	**100**

Sumber: Data Primer 2024

PEMBAHASAN

Dari Penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa perawat yang memiliki dukungan keluarga tinggi terdapat 46 responden (74,2%). Sedangkan perawat yang memiliki dukungan keluarga kurang terdapat 16 responden (25,8%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat, yakni 46 orang (74,2%), memiliki dukungan keluarga tinggi, didapatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan tentang keluarga memberi dukungan untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori Suhardi (2013), yang menyatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh keluarga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku seseorang.Berdasarkan teori bahwa minat seseorang dipengaruhi oleh keluarga dalam hal ini berkenaan dengan sifat-sifat yang berhubungan dengan kemampuan menyerap pengetahuan atau sesuatu yang berwujud keterampilan dan keadaan keluarga dapat mempengaruhi berhasil tidaknya seseorang dalam suatu usaha. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fatmawati (2012) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi individu untuk melanjutkan pendidikan. Setiap orang, tanpa terkecuali, memerlukan dorongan dan dukungan dari orang-orang terdekat mereka, karena hal ini dapat sangat memengaruhi keputusan yang diambil, termasuk dalam hal melanjutkan pendidikan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Qinara & Romiko (2021) yang menyatakan bahwa di mana lebih dari setengah responden yang menyatakan ingin melanjutkan pendidikan karena adanya persetujuan dari orang tua. Banyak perawat yang masih berpendidikan DIII, yang kemungkinan besar didorong oleh keluarga mereka untuk melanjutkan studi.Setiap individu yang berniat melanjutkan pendidikan pasti memerlukan dukungan dan motivasi dari orang-orang terdekat, terutama karena menuntut ilmu merupakan kewajiban.

Hasil penelitian menunjukan bahwa mayoritas perawat, yakni 16 orang (25,8%), memiliki dukungan keluarga kurang, didapatkan sebagian besar responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju pada pertanyaan tentang keluarga memberikan uang untuk membeli keperluan

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

kuliah. Seperti yang dijelaskan oleh Farida susita (2021), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap dukungan keluarga.Motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan juga di pengaruhi oleh dukungan keluarga.Dukungan keluarg merupakan tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek didalam lingkungan sosialnya baik berupa kehadiran serta hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Data hasil penelitian menunjukan bahwa 50 responden (80,6%) dalam dukungan keluarga berjenis kelamin perempuan. Seperti yang dijelaskan oleh Farida Susita (2021) bahwa 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 peduli terhadap orang lain. Kemudian sama hal nya dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ratmanita (2020) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin perempuan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan, hal itu dikarenakan perempuan secara tabiatnya lebih peka dari pada pria. Maka dari itu perawat yang bekerja di rumah sakit didominasi oleh perempuan.

Data hasil penelitian menunjukan bahwa 12 responden (19,4%) dalam dukungan keluarga berjenis kelamin laki-laki. Seperti yang dijelaskan oleh Indrwati & Arofah (2023) yang menyatakan bahwa dalam hal ini jumlah laki – laki lebih sedikit dari pada jumlah perempuan, dikarenakan laki – laki identik memiliki sifat pekerja keras dan pantang menyerah, namun jika dihubungkan dengan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, jenis kelamin perempuanlah yang lebih dominan.

Menurut asumsi peneliti faktor dukungan keluarga memang merupakan penentu dalam meneruskan pendidikan.Dibuktikan dengan hasil penelitian banyak yang memilih pernyataan kuisioner ingin melanjutkan pendidikan dikarenakan adanya persetujuan dari orang tua.Dengan banyaknya pearawat yang masih berpendidikan DIII tidak menutup kemungkinan bahwa dituntut oleh keluarganya untuk melanjutkan pendidikan.Setiap seseorang yang mempunyai niat untuk melanjutkan pendidikan setidaknya sangat memerlukan dukungan dan motivasi dari orangorang terdekat, apalagi menuntut ilmu itu memang merupakan sebuah kewajiban.

Dari Penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa perawat yang memiliki lingkungan tinggi terdapat 50 responden (80,6%). Sedangkan perawat yang memiliki lingkungan kurang terdapat 12 responden (19,4%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat, yakni 50 responden (80,6%), memiliki lingkungan tinggi, didapatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan terkait atasan sangat mendukung staf untuk melanjutkan pendidikan dalam upaya pengembangan kualitas SDM perawat. Menurut teori Suhardi (2013) lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang, karena lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja.Menurut teori (Nursalam, 2009).Manajer memegang peranan penting dalam memotivasi staf untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Seperti yang di jelaskan Supriyanti (2015).Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan.Lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

kerja perawat serta mutu pelayanan keperawatan.Hal ini seperti yang dijelaskan Ifani (2022).lingkungan kerja yang kondusif, seperti tersedianya fasilitas yang memadai dan dukungan dari rekan kerja, dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih keras dan memberikan pelayanan terbaik. Hal ini juga diperkuat oleh banyaknya perawat yang menyatakan pentingnya bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman.Kehadiran rekan kerja, mayoritas perempuan, turut mendorong motivasi untuk melanjutkan pendidikan.Untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, diperlukan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan SDM serta rekan kerja yang saling mendukung. Dukungan ini akan memotivasi perawat untuk terus mengembangkan diri, termasuk dengan melanjutkan pendidikan.

Hasil Penelitian menunjukan bahwa mayoritas perawat, 12 responden (19,4%), memiliki lingkungan kurang, didapatkan sebagian besar responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju pada pernyataan tentang teman-teman sering member dukungan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Seperti yang dijelaskan Indrwati & Arofah (2022), dukungan atasan merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh pada keinginan perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Motivasi perawat akan menurun apabila atasan tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang S1 Keperawatan. Namun sebaliknya perawat akan termotivasi apabila Dukungan Atasan member motivasi dengan berbentuk Material atau Reward (kenaikan gaji, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan). Seorang perawat akan termotivasi dalam dirinya untuk membuat dirinya menjadi professional yaitu dengan adanya reward, bonus ataupun insentif yang diberikan. Selain itu adanya dukungan atasan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuan profesionalitas sebagai perawat untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu S1 Keperawatan.Dukungan atasan kepada perawat merupakan salah satu bentuk dorongan sehingga perawat dapat termotivasi untuk membenahi dirinya menjadi perawat yang professional.

Data hasil penelitian menunjukan bahwa 37 responden (59,7%) dalam lingkungan yang lama bekerja < 6 tahun. Sejalan dengan penelitian Indrwati & Arofah (2022). Bahwa masa kerja berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk meningkatkan kualitas dirinya khususnya dengan cara melanjutkan pendidikan. Rentang masa kerja < 6 tahun masih tergolong masa kerja yang singkat, yang akhirnya kebanyakan seseorang ingin mengasah kemampuan pada dirinya lebih dalam lagi, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Data hasil penelitian menunjukan bahwa 25 responden (40,3%) dalam lingkungan yang lama bekerja ≥ 6 tahun. Sejalan dengan penelitian Farida Susita, (2021).Masa kerja berkaitan dengan waktu mulai bekerja. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Semakin lama karyawan bekerja mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka.

Menurut asumsi peneliti lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas dan rekan sekitar, akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja lebih giat dan memberikan pelayanan yang maksimal. Didukung dengan banyaknya perawat yang memilih pernyataan bahwasannya perawat beranggapan bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman.Pengaruh rekan kerja yang dominannya perempuan membuat motivasi melanjutkan pendidikan semakin meningkat. Agar

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

terciptanya kualitas SDM yang bermutu maka dimulai dari lingkungan yang memfasilitasi semua kebutuhan SDM nya serta rekan kerja yang saling bantu akan membuat semakin tingginya motivasi perawat untuk memperbaiki dirinya salah satunya dengan melanjutkan pendidikan

Dari Penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa perawat yang memiliki imbalan tinggi terdapat 48 responden (77,4%). Sedangkan perawat yang memiliki imbalan kurang terdapat 14 responden (22,6%)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat, yakni 48 responden (77,4%), memiliki imbalan tinggi, didapatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan terkait pendapatan setiap bulan secara tepat waktu. Didukung oleh Prihartanta (2015) untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang. Seperti yang dijelaskan oleh Qinara & Romiko (2021), seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu apabila ada penghargaan atau imbalan. Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi faktor atau perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin seseorang. Seperti yang dijelaskan oleh Simamora (2009).Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat, yakni 14 responden (22,6%), memiliki imbalan rendah, didapatkan sebagian besar responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju pada pernyataan terkait besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada rumah sakit. Seperti yang dijelaskan oleh Supriyanti (2015).Bahwa ada hubungan antara pendapatan dengan motivasi melanjutkan pendidikan kejenjang sarjana keperawatan.Pendapatan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dimana bila seseorang mempunyai pendapatan yang tinggi orang akan cendrung 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.

Data hasil penelitian menunjukan bahwa 36 responden (58,1%) dalam imbalan yang pendapatannya < 2.800.000. Sejalan dengan penelitian Supriyanti (2015). Bahwa perawat dengan gaji yang diterima kurang mempunyai motivasi tinggi dalam melanjutkan pendidikan, perawat berharap setelah melanjutkan pendidikan keperawatan akan mendapatkan kenaikan gaji walaupun tidak dengan kenaikan gaji pokok tetapi dapat berupa tunjangan.

Data hasil penelitian menunjukan bahwa ≥ 2.800.000.Sejalan dengan penelitian Ifani (2022).Menyebutkan bahwa pendapatan yang tinggi cenderung mendorong seseorang untuk memperluas minat mereka dan mencoba melakukan hal-hal yang sebelumnya dianggap sulit atau belum mampu mereka lakukan.

Menurut asumsi peneliti, imbalan yang pendapatan setiap bulan secara tepat waktu dibuktikan dengan banyaknya perawat memilih pernyataan tersebut di dalam kuisioner.Pengaruh lama bekerja juga mempengaruhi imbalan yang diterima otomatis motivasi untuk melanjutkan pendidikan meningkat.

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang gambaran faktor-faktor motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo diperoleh bahwa responden sebagian besar memiliki motivasi tinggi dengan 46 responden memiliki dukungan keluarga yang tinggi, 50 responden memiliki pengaruh ligkungan yang tinggi, 48 responden memperoleh imbalan yang tinggi.

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit
   Menjadi masukan kepada pihak manajemen dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia terutama perawat, sehingga dapat meningkatkan mutu pemberian layanan kesehatan.
2. Bagi Instansi Pendidikan
   Agar dapat dikembangkan temuan-temuan baru yang dapat meningkatkan motivasi perawat untuk meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan juga dapat meningkat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam melakukan suatu penelitian khususnya dalam Gambaran faktor-faktor motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan di RSUD.

DAFTAR PUSTAKA

Depkes Ri. (2018). Peraturan Mentri Kesehatan Ri No 4 Tahun 2018. *Computers And Industrial Engineering*.

Farida Susita, E. S. (2018). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Di Eka Hospital Pekanbaru. *Volume 3, No 1*

Fatmawati. (2012). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Ruang Irna RSUD Syekh Yusuf Gua.* Universitas Negeri Alauddin Makassar.

Ifani, I. P. (2022). Gambaran Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Keperawatan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. *Univeristas Muhammadiyah Sumatera Barat.*

Indrwati, E., & Arofah, Utiara C. (2023). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat D3 Untuk Melanjutkan Pendidikan Kejenjang S1 Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Karawang. *Jurnal Keperawatan Dan Kebidanan*, *1*(1), 1–23.

Kemenkes Ri. (2019). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019*. *Kementrian Kesehatan Repoblik Indonesia*.

Kementerian Kesehatan Ri. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020*. *It - Information Technology*.

Nursalam. (2009). *Manajemen keperawatan : Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional.* Salemba Medika : Jakarta.

Nursalam. *(2011). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis (Edisi 4.).*Jakarta: Salemba Medika

Nursalam, (2012). *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Salemba Medika.

MEDIC NUTRICIA
Jurnal Ilmu Kesehatan
ISSN : 3025-8855

2025, Vol. 14 No 5
PP 25-31
Prefix DOI 10.5455/mnj.v1i2.644xa

Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya, Tahun 2015*.

Qinara, A., Yulia, S., & Romiko, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan. *Jkm : Jurnal Keperawatan Merdeka*.

Ratmanita. (2020). Hubungan Jabatan, Masa Kerja Dan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan, *Volume 7.*

Simamora, (2009). *Buku Ajar Pendidikan Dalam Keperawatan.* Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Suhardi. (2019). *Kitab Motivasi*. PT Gramedia.

Supriyanti. (2015). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Naskah Publikasi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2015, 1-12.*