



**HUBUNGAN DUKUNGAN ATASAN DAN MOTIVASI PERAWAT UNTUK
MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG S1 (SARJANA) KEPERAWATAN**

Masta Haro*, Imanuel Sri Mei Wulandari

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Advent Indonesia, Jl. Kolonel Masturi No.288, Cihanjuang Rahayu,
Parongpong, Bandung Barat, Jawa Barat 40559, Indonesia

*masta.haro@unai.edu

ABSTRAK

Salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme kerja perawat adalah melanjutkan pendidikan keperawatan ke jenjang yang lebih tinggi. Beberapa faktor yang mendorong perawat untuk melanjutkan Pendidikan, yakni motivasi dan dukungan atasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan atasan dan motivasi perawat yang sudah bekerja untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 (Sarjana) keperawatan. Desain penelitian adalah cross sectional dengan teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling, yaitu perawat tamatan Diploma Tiga (D-III) yang sedang bekerja dalam pelayanan kesehatan yang melanjutkan Pendidikan ke jenjang (Sarjana) di Universitas Advent Indonesia. Jumlah sampel penelitian ini 45 orang perawat. Dari hasil uji statistic didapatkan ada hubungan yang signifikan antara dukungan atasan dan motivasi perawat melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan dengan nilai p value 0,01 dengan tingkat keeratan sedang yaitu 0,435.

Kata kunci: dukungan atasan; motivasi perawat; melanjutkan pendidikan

***THE RELATIONSHIP OF SUPERVISORY SUPPORT AND MOTIVATION OF
NURSES TO CONTINUING EDUCATION TO THE BACHELOR'S LEVEL OF
NURSING***

ABSTRACT

One way to increase the professionalism of nurses' work is to continue their nursing education to a higher level. Several factors encourage nurses to continue their education, namely motivation and support from superiors. This research aims to determine the relationship between superior support and the motivation of nurses who are already working to continue their education to Bachelor's (Bachelor's) level in nursing. The research design was cross sectional with a sampling technique using purposive sampling, namely nurses who had graduated from Diploma Three (D-III) who were working in health services who were continuing their education at the Bachelor's level at the Indonesian Adventist University. The total sample for this research was 45 nurses who were currently studying for a bachelor's degree in nursing. From the results of statistical tests, it was found that there was a significant relationship between superior support and nurses' motivation to continue their education at the Bachelor of Nursing level with a p value of 0.01 with a medium level of correlation, namely 0.435.

Keywords: continuing education; nurse motivatio; supervisor support

PENDAHULUAN

Dalam Lokakarya Keperawatan Nasional tahun 1983 disepakati bahwa Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan Kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan Kesehatan berbasis ilmu dan kiat keperawatan yang berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual-kultural yang komprehensi, yang ditujukan bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit, yang mencakup keseluruhan proses

kehidupan manusia (Asmadi, 2008). Pelayanan keperawatan diberikan di berbagai ruangan di rumah sakit, hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari perawat, Pelayanan keperawatan yang maksimal harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten melalui pengembangan ilmu pengetahuan, skill maupun sikap dan perilaku. Salah satu cara Untuk meningkatkan profesionalisme kerja perawat adalah melanjutkan pendidikan keperawatan ke jenjang yang lebih tinggi (Kunjaini, 2018).

Jumlah perawat yang banyak pada era saat ini belum diimbangi peningkatan kualitas perawat dalam pemberian pelayanan. Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit belum mencerminkan praktik pelayanan profesional yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasien melainkan lebih kepada pelaksanaan tugas. Hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah perawat dan tingkat pendidikan perawat. Perawat dikatakan berkualitas apabila mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar profesi keperawatan dan dapat diterima oleh pasiennya. Profesional adalah suatu karakter, spirit atau metode profesional dibentuk melalui proses pendidikan dan kegiatan di berbagai kelompok okupasi yang anggotanya berkeinginan menjadi profesional. Profesional merupakan suatu proses yang dinamis untuk memenuhi atau mengubah karakteristik ke arah suatu profesi (Lestari, 2014). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Daerah Kalisat Jember dan didapati ada hubungan antara tingkat pendidikan perawat dengan mutu pelayanan keperawatan pada pasien di Rumah Sakit Daerah Kalisat Jember (Hajar & Asmuji, 2014). Dukungan atasan sangat penting untuk diterima oleh bawahan, karena dukungan atasan dapat diartikan sebagai sebuah reward yang positif dan dapat juga diartikan sebagai sebuah promosi yang harus diterima bawahan, dengan adanya dukungan atasan, secara langsung akan dirasakan menjadi sebuah motivasi untuk meraih sesuatu, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana (Purnamawati et al., 2020). Qinara, dkk dalam penelitiannya yang dilakukan di Rumah sakit Muhammadiyah Palembang mendapatkan sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 yaitu 73 responden (53,3%) dan selebihnya responden memiliki motivasi yang rendah yaitu 64 responden (46,7%) (Qinara et al., 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Dr.(HC) Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung analisa univariat menunjukkan bahwa dukungan atasan yang masuk kategori mendukung hasilnya tinggi, sebanyak 52 orang (92,9%. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan atasan terhadap motivasi perawat dengan nilai $POR=0,231$ yang mana artinya perawat yang di dukung oleh atasannya 0,231 kali lebih termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana dibandingkan dengan perawat yang atasannya kurang mendukung (AddausyThufeil Muhammad et al., 2024). Dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan sangat penting artinya seperti yang telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan Secara umum, dukungan manajer dapat dinilai dari kemampuannya dalam memberikan dorongan. 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, dan tugas kuliah dan pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang mendorong perawat untuk melanjutkan Pendidikan, seperti motivasi dan dukungan atasan. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu bertindak dan berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah

laku tertentu. Dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku /aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya (Uno, 2016) Istilah motivasi berasal dari bahasa Inggris motivation asal katanya adalah motive dalam Bahasa Indonesia motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan, dan menjadi daya gerak utama bagi seseorang dalam upaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik yang bersifat positif maupun negative. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu perbuatan (Dayana & Marbun, 2018). Dalam belajar atau melanjutkan Pendidikan sangat ditentukan oleh adanya motif. Motivasi berhubungan erat dengan proses pembelajaran karena motivasi merupakan kondisi - kondisi yang mengaktifkan atau memberi dorongan untuk mencapai tujuan belajar. Motivasi belajar mahasiswa dapat tumbuh dari dalam diri individu (internal) dan dari luar diri individu (eksternal). Dimana faktor internal yaitu; cita-cita, kemampuan individu, kondisi individu, harapan, persepsi dan minat. Sedangkan faktor eksternal yaitu: dukungan atasan, penghargaan persaingan, kondisi sosial ekonomi dan dukungan keluarga (Handayani et al., 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 45 orang responden dengan menggunakan *purposive sampling*. Kriteria inklusi penelitian adalah perawat tamatan Diploma III (D-III) yang bekerja di institusi pelayanan Kesehatan yang melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 di Universitas Advent Indonesia. Instrumen yang digunakan untuk motivasi berupa kuesioner yang terdiri dari 10 item pertanyaan, begitu juga Kuisisioner Dukungan atasan terdiri dari 10 item pertanyaan, dari penelitian berjudul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi Dalam Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan” Hasil uji reliabilitas untuk nilai alpha cronbach variabel motivasi diketahui sebesar 0,722, dan untuk variabel dukungan atasan sebesar 0,719 (Widiyono et al., 2021). Penelitian ini juga sudah melalui proses layak etik dengan no. 134/KEPK-FIK.UNAI/EC/XII/20.

Rumusan pertanyaan dalam penelitian ini ada 3 yaitu:

1. Bagaimana dukungan atasan terhadap perawat untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1(Sarjana) Keperawatan di Universitas Advent Indonesia
2. Bagaimana motivasi perawat untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1(Sarjana) Keperawatan di Universitas Advent Indonesia
3. Adakah hubungan dukungan atasan dan motivasi perawat untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1(Sarjana) Keperawatan di Universitas Advent Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin (n=45)

	f	%
Laki-laki	15	33.3
Perempuan	30	66.7

Berdasarkan data pada table 1, dapat diketahui bahwa jumlah seluruh responden ada 45 orang, dan Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 30 responden dengan presentasi 66.7%, responden berjenis kelamin laki-laki ada 15 orang dengan presentasi 33,3%

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Usia (n=45)

	f	%
<20 Tahun	1	2.2
21-30 Tahun	8	17.8
31-40 Tahun	11	24.4
41-50 Tahun	15	33.3
51-60 Tahun	10	22.2

Berdasarkan Tabel 2 usia responden paling banyak 41-50 tahun ada 15 responden dengan presentasi 33,3%, usia 31-40 tahun ada 11 responden dengan presentasi 24,4%, usia 51-60 tahun ada 10 responden dengan presentasi 22,2%, usia 21-30 tahun ada 8 responden dengan presentasi 17,8% dan usia kurang dari 20 tahun ada 1 responden dengan presentasi 2,2%

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Motivasi Mahasiswa (n=45)

	f	%
Motivasi rendah	1	2.2
Motivasi sedang	5	11.1
Motivasi Tinggi	39	86.7

Berdasarkan tabel 3, didapati responden Sebagian besar memiliki motivasi yang tinggi ada 39 responden dengan presentasi 86,7%, 5 responden motivasi sedang dengan presentasi 11,1%, dan 1 orang motivasi rendah dengan presentasi 2,2%

Tabel 4.
Distribusi Frekwensi Dukungan Atasan (n=45)

	f	%
Tidak Mendukung	6	13.3
Mendukung	39	86.7

Berdasarkan tabel 4 sebagian besar responden mendapat dukungan dari atasan yaitu sebanyak 39 responden (86,7), dan atasan yang tidak mendukung ada 6 responden (13,3 %).

Tabel 5.
Distribusi Frekwensi Lama Bekerja (n=45)

	f	%
1-5 Tahun	9	20
6-10 Tahun	6	13.3
11-15 Tahun	6	13.3
16-20 Tahun	6	13.3
21-25 Tahun	7	15.6
26-30 Tahun	11	24.4

Berdasarkan data pada tabel 5 menunjukkan perawat yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan paling banyak lama bekerja 26-30 tahun sebanyak 11 responden dengan presentasi 24,4%, lama bekerja 21-25 tahun sebanyak 7 responden dengan presentasi 15,6%, lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 6 responden dengan presentasi 13,3%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 6 responden dengan presentasi 13,3%), sementara lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 6 responden dengan presentasi 13,3%), sementara lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 9 responden dengan presentasi 20.0 %.

Tabel 7.
Hubungan Dukungan Atasan dan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang S1

Tests of Normality			
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk
Statistic	Df	Sig.	Statistic
.518	45	.000	.402
.510	45	.000	.414

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil yang didapati pada tabel 1 Menunjukkan Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 30 responden dengan presentasi 66.7%. Hal ini terjadi menurut peneliti oleh karena perempuan Tuhan ciptakan sebagai makhluk yang penuh kelembutan dan belas kasihan sehingga sangat tepat melakoni profesi sebagai perawat. Hal ini sesuai dengan data penelitian (Tamba & Perangin-angin, 2022) dimana profesi perawat lebih diminati wanita dibandingkan dengan pria yaitu sebanyak 21 perawat wanita (95,5%) dari 22 perawat yang ada di ruang inap. Bila peneliti amati jumlah perawat yang bekerja di tatanan pelayanan kesehatan perawat wanita lebih banyak dari perawat pria. Dalam hal belajar perempuan juga lebih semangat, Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Simatupang & Wulandari, 2020) bahwa rata-rata motivasi belajar mahasiswa perempuan lebih tinggi yaitu 80,26, sementara rata-rata mahasiswa pria 76,57. Perbedaan motivasi pada mahasiswa laki - laki dan perempuan terdapat tiga indikator yang signifikan, yaitu : indikator konsentrasi, antusias dan pantang menyerah.

Tabel 2 menunjukkan usia responden paling banyak antara 41-50 tahun ada 15 responden dengan presentasi 33,3%. Ini menunjukkan bahwa usia tidaklah penghalang untuk belajar bagi perawat. Karena untuk menjadi perawat profesional seorang perawat dituntut untuk mengembangkan diri dengan kompetensi yang mumpuni, dan harus belajar terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat memberikan pelayanan paripurna bagi setiap pasien yang dilayani. Karena kata belajar tidak akan pernah berakhir, belajar tidak ada batasnya, belajar tidak mengenal ruang dan waktu, belajar tidak mengenal usia (Sumargi et al., 2024).

Motivasi perawat dalam melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 di Universitas Advent Indonesia, berdasarkan table 3, didapati responden Sebagian besar memiliki motivasi yang tinggi ada 39 responden dengan presentasi 86,7%, data ini menunjukkan bahwa keinginan perawat untuk memperbaharui dan meningkatkan pengetahuan keperawatan tinggi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Yulianta et al., 2023) lebih banyak responden dengan motivasi tinggi melanjutkan pendidikan sebanyak 20 orang (57,1%) dibandingkan dengan responden yang motivasi rendah. Jika motivasi tinggi, maka usaha untuk mencapai hasil kerja akan tinggi, sehingga prestasi kerja akan tinggi pula. Motivasi yang tinggi diharapkan akan menimbulkan semangat untuk belajar dan akan menghasilkan prestasi yang baik yang pada akhirnya akan menjadi lulusan/perawat yang berkualitas dan profesional (Suprpto et al., 2019). Peneliti beranggapan motivasi sangat penting dalam setiap aspek kehidupan dan dapat berfungsi sebagai pengungkit semangat untuk menjadi pribadi perawat yang lebih baik di masa kini dan masa yang akan datang. Dalam kegiatan belajar motivasi yang tinggi adalah keseluruhan alat penggerak dalam diri mahasiswa yang dapat dapat menimbulkan aktivitas belajar, yang menjamin kelangsungan kegiatan belajar, yang memberi arah dan tujuan belajar yang akan dicapai seorang pelajar. Prestasi belajar akan optimal jika disertai dengan motivasi yang kuat (Maghfuroh, 2019)

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil sebagian besar responden mendapat dukungan dari atasan yaitu sebanyak 39 responden (86,7). Hal ini bisa terjadi oleh karena atasan menyadari pentingnya peningkatan pengetahuan dari bawahan yang nantinya akan bermanfaat untuk kemajuan institusi pelayanan kesehatan yang di kelola oleh atasan tersebut. Disamping peningkatan sumber daya manusia, juga untuk peningkatan status institusi pelayanan. Dukungan yang tinggi dari atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri dari perawat untuk belajar tanpa rasa bersalah atau takut di tegor oleh atasan. Sudah semestinya atasan mendukung bawahan untuk melanjutkan pendidikan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi klien. Data ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit

TK II Pelamonia Makassar, bahwa perawat mendapat dukungan sebanyak 19 perawat (45%), sedangkan responden yang menilai atasan sangat mendukung lebih tinggi sebanyak 23 perawat (55%) (Andi Muhammad & Aminuddin, 2021).

Begitupun Penelitian Putra, dkk menunjukkan dukungan atasan yang cukup tinggi, ada sebanyak 47 dari 48 responden kategori dukungan atasan tinggi untuk melanjutkan Pendidikan pendidikan ke jenjang s1 keperawatan di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta (97,7%) (Putra et al., 2023). Untuk menjadi atasan yang di senangi bawahan, haruslah menjadi pemimpin yang mengerti bawahan, dapat memacu produktivitas, rendah hati, mengayomi bawahan dan dapat menciptakan budaya kerja Perusahaan yang baik (Abimanyu, 2016). Pernyataan diatas juga senada dengan hasil penelitian Sima, dkk, Dimana bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi kerja yang di fasilitasi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Pemimpin memberikan peluang kepada bawahan mengaktualisasikan diri dan mengutamakan kebutuhan bawahan, Kerjasama tim dan tanggung jawab Bersama dalam penyelesaian tugas merawat klien (Sima et al., 2023).

Pada Tabel 5 diperoleh data perawat yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan paling banyak adalah perawat yang telah bekerja 26-30 tahun sebanyak 11 responden dengan presentasi 24,4%. Perawat yang telah lama bekerja selama ini merasa nyaman sehingga belum ada keinginan melanjutkan pendidikan, tetapi dengan banyak tuntutan baik dari aturan yang dari pemerintah dan dari institusi dan juga teman sekerja. Data dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriyanti bahwa sebagian besar dari responden bekerja sebagai staf keperawatan 64.7%, dengan lama bekerja, mayoritas responden sudah bekerja di atas 5 tahun (82.4%) (Sinaga & Simbolon, 2023). Perawat yang telah bekerja 26-30 tahun kemungkinan baru melanjutkan pendidikan oleh karena kelelahan disebabkan harus membagi waktu antara pekerjaan, mengurus keluarga, dan hal-hal lainnya, seperti hasil penelitian dari Dewi, dkk, didapati mayoritas responden berusia 35-41 (41,8%), berjenis kelamin perempuan (74,5%), berpendidikan D III (60%) memiliki masa kerja 10-19 tahun (40%), mengalami stres kerja kategori sedang (47,3%) dan memiliki kelelahan kerja dalam kategori sedang (40%) (Dewi et al., 2016)

Hubungan dukungan atasan dan motivasi perawat melanjutkan Pendidikan di Universitas Advent Indonesia pada Tabel 7 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara dukungan atasan terhadap motivasi perawat melanjutkan Pendidikan Pendidikan ke Jenjang S1 Di Universitas Advent Indonesia dengan nilai p value 0,01. Asumsi peneliti terhadap data pada tabel 7 dengan adanya dukungan yang tinggi dari atasan akan mampu meningkatkan motivasi perawat yang akan melanjutkan pendidikan, dalam hal ini dukungan atasan sejalan dengan motivasi perawat. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnamawati et al., 2020) di RS Batara Siang Kab. Pangkep didapatkan bahwa hasil uji statistik dengan Chi - Square sebesar $p=0.002$, artinya nilai $p < \alpha=0,05$, ada hubungan dukungan atasan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kab. Pangkep untuk melanjutkan melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Didukung juga dengan penelitian Ayutika dan Santoso (2020) memberikan hasil bahwa adanya dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemakai sistem informasi akuntansi pada dinas perhubungan kabupaten Ponorogo.

Faktor pendukung lainnya yang dapat dilihat pada kondisi yang ada adalah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo untuk terciptanya kinerja yang baik, tidak lepas dari dukungan manajemen puncak atau pimpinan yang selalu mendukung serta mendorong para pegawai untuk mampu terus berinovasi (Ayutika & Santoso, 2020). Sejalan dengan Hasil

penelitian Wiyono dkk (2021) menyatakan ada hubungan dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan sarjana didapatkan nilai chi Square =8,098 dengan p value 0,02 (Widiyono et al., 2021). Sesuai juga dengan penelitian Lara, hasil analisis didapatkan bahwa motivasi yang baik diperoleh sebanyak 16 (88,9%) responden yang dukungan atasannya baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai P value = 0,003 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai OR = 16,000, artinya responden yang dukungan atasannya baik memiliki peluang 16,000 kali untuk motivasi yang baik (Lara, 2023)

SIMPULAN

Data yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi ada 39 responden dengan presentasi 86,7%. Sebagian besar responden mendapat dukungan untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 dari atasannya yaitu sebanyak 39 responden dengan presentasi 86,7%. Maka kesimpulan yang diperoleh Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan atasan dan motivasi perawat melanjutkan Pendidikan ke Jenjang S1 (Sarjana) di Universitas Advent Indonesia, dengan nilai p value 0.01 dengan tingkat keeratan sedang yaitu 0,435. Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi para atasan/pimpinan di Rumah sakit untuk memberi dukungan sepenuh kepada perawat yang ingin melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena peningkatan Pendidikan sumber daya perawat dapat meningkatkan mutu pelayanan perawatan di rumah sakit dan tatanan pelayanan Kesehatan lainnya. Penelitian ini berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, M. (2016). *Jadilah Pemimpin Idaman*. Diva Press.
- Asmadi. (2008). *Konsep Dasar Keperawatan*. EGC.
- Ayutika, R. D. N., & Santoso, S. (2020). Pengaruh Dukungan Pimpinan Serta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. *asset: jurnal manajemen dan bisnis fakultas ekonomi universitas muhammadiyah ponorogo*, 3(2), 61.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan*. GUEPEDIA.
- Dewi, A. C., Surono, A., & Sutomo, A. H. (2016). Stres kerja, usia, dan lama layanan dengan kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Grhasia Yogyakarta. *Berita Kedokteran Masyarakat (BKM Journal of Community Medicine and Public Health)*, 32(2), 53–58.
- Hajar, D. I., & Asmuji. (2014). Hubungan Tingkat Pendidikan Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Pada Pasien Di Rumah Sakit Daerah Kalisat Jember (P. 9). *Fakultas Ilmu Kesehatan Program Studi S1 keperawatan Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Handayani, P., Pringgayuda, F., Putri, I. A., & sari, senja A. (2023). Faktor-Faktor Motivasi Perawat D3 Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Ilmu Keperawatan Di Universitas Muhammadiyah Pringsewu Tahun 2023. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 8(2), 89–95. <https://doi.org/10.52822/jwk.v8i2.534>
- Kunjaini. (2018). Dukungan Pimpinan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Jenjang Pendidikan S1 Keperawatan.
- Lara. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Yang akan Melanjutkan Jenjang S1 Keperawatan Di Puskesmas Lembak dan Puskesmas Gelumbang Muara Enim. *Jurnal Lentera Ilmiah Keperawatan*, 1(2), 31–39.

- Lestari, T. R. P. (2014). Pendidikan Keperawatan: Upaya Menghasilkan Tenaga Perawat Berkualitas (P. 1). Pusat Pengkajian, Pengolahan Data Dan Informasi (P3di) Sekretariat Jenderal Dpr Ri.
- Maghfuroh, L. (2019). Minat dan Motivasi Belajar di Perguruan Tinggi. Pena Persada.
- Muhammad, AddausyThufeil, Fitri, N., & maryana. (2024). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang Sarjana. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 173–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jppp.v6i1.2037>
- Muhammad, Andi, & Aminuddin, A. (2021). Faktor Yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS PK II Pelamonia Makassar. *Jurnal Of Health Quality Development*, 1(1), 60–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.51577/jhqd.v1i1.188>
- Purnamawati, I., Haskas, Y., & Fauzia, L. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Di Rs Batara Siang Kab. Pangkep Untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan Dan Profesi Ner. *Jurnal Kesehatan Diagnosis*, 15(4), 348–349.
- Putra, B. P., Imallah, R. N., & Rokhmah, A. N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat D-3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang s1 keperawatan di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta. *Aisyiyah Yogyakarta*.
- Qinara, A., Yulia, S., & Romiko. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM)*, 1(1), 65.
- Sima, Y., Saleh, A., & Nasir, S. (2023). Kepemimpinan Yang Memotivasi Di Era Perubahan Paradigma Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 9(1), 2018–2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.33023/jikep.v9i1.1419>
- Simatupang, D. R. T., & Wulandari, I. S. M. (2020). Motivasi Mahasiswa Perawat Universitas Advent Bandung dalam Menghadapi Pembelajaran Daring dada Masa Pandemi Covid-19. *Nursing Inside Community*, 3(1), 1–7.
- Sinaga, F., & Simbolon, I. (2023). Hubungan Atribut Kerja Perawat Yang Bekerja Sambil Menempuh Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Obsgin*, 15(4), 2–16.
- Sumargi, A. M., Setyawan, Y., Alexander, R. A., Christanti, D., N Indah, S., Wicaksono, D. A., Apsary, F. Y., & Ngonde, S. K. (2024). Beranjak Dewasa Tantangan Ataukah kesempatan dalam hidup? *Zifatama Jawa*.
- Suprpto, Malik, A. A., & Yuriatson. (2019). Hubungan Motivasi Menjadi Perawat dengan Prestasi Belajar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 39–43. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.101>
- Tamba, H. G., & Perangin-angin, M. A. br. (2022). komunikasi Perawat Berhubungan Dengan Tingkat Kecemasan Keluarga Pasien Yang Dirawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(1), 93–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jppp.v4i1>
- Uno, H. B. (2016). Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan). Bumi Aksara.
- Widiyono, Sari, N. V., & Bahri, A. S. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi Dalam Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan. *Jiki*, 14(2), 5.
- Yulianta, B., Kusumajaya, H., & Nurvinanda, R. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan rendahnya motivasi perawat melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan di Puskesmas Wilayah Kecamatan Sungailiat tahun 2022. *Journal of Nursing Practice and Education*, 3(2), 143–151. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v3i2.679>.