

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT DI RS BATARA SIANG KAB. PANGKEP UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN S1 KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS

Irna Purnamawati¹, Yasir Haskas², Liza Fauzia³

¹STIKES Nani Hasanuddin Makassar

²STIKES Nani Hasanuddin Makassar

³STIKES Nani Hasanuddin Makassar

Alamat Respondensi: (imapur010696@gmail.com/082194354320)

ABSTRAK

Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keperawatan semakin meningkat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tiap Rumah Sakit juga semakin meningkat. 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. Pengembangan SDM terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian perlu dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *deskriptif analitik* dengan rancangan *cross sectional study*. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 79 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisa menggunakan *chi-square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan umur ($p=0,005$), pendapatan ($p=0,002$), dan dukungan atasan ($p=0,002$) dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan umur, pendapatan, dan dukungan atasan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

Kata kunci: Dukungan Atasan, Motivasi, Pendapatan, Umur

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi keperawatan merupakan bagian dari pendidikan nasional yang mana pola pendidikan terdiri dari dua aspek yakni pendidikan akademik dan pendidikan profesi. Kedua tahap pendidikan keperawatan ini harus diikuti karena keduanya merupakan tahapan pendidikan yang terintegrasi sehingga tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Telah disepakati oleh semua institusi yang tergabung dalam Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia bahwa lulusan profesi keperawatan yang siap bekerja atau telah memenuhi standar kompetensinya adalah lulusan Ners. Program pendidikan profesi adakalanya juga disebut sebagai proses pembelajaran klinik. Istilah ini muncul terkait dengan pelaksanaan pendidikan profesi yang sepenuhnya dilaksanakan di lahan praktik seperti rumah sakit, puskesmas, klinik bersalin, panti werdha, dan keluarga serta masyarakat atau komunitas (Nurohmat, 2016).

Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan RI, menunjukkan pada tahun 2017,

total Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Indonesia sebanyak 1.143.494 orang yang terdiri dari 836.466 orang tenaga kesehatan (73,15%) dan 307.028 orang tenaga penunjang kesehatan (26,85%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 30,19% dari total tenaga kesehatan, sedangkan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga kesehatan tradisional 0,09% dari total tenaga kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Rasio tenaga keperawatan di Sulawesi Selatan hingga tahun 2016 sebesar 127,87 per 100.000 Penduduk. Namun bila dirinci menurut jenisnya maka di Sulawesi Selatan, pada Tahun yang sama tercatat jumlah perawat sebanyak 11.684 orang terdiri dari perawat sebesar 11.005 orang atau dengan rasio 127,87 dan perawat gigi sebesar 679 orang dengan rasio 7.89% dari jumlah keseluruhan tenaga perawat (Dinkes Sulsel, 2017).

Jumlah tenaga 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 (Sandi, 2016). Sebagian besar atau 80% perawat yang bekerja di Rumah Sakit berpendidikan Diploma III, Sarjana (S1-keperawatan) 15% Ners, dan S2 0,4% (Nurohmat, 2016).

Motivasi sangat erat hubungannya dengan proses pembelajaran karena motivasi merupakan kondisi-kondisi yang mengaktifkan atau memberi dorongan dengan mencapai tujuan belajar. Dalam rangka melanjutkan pendidikan ini tentunya mahasiswa mempunyai latar belakang yang beraneka ragam seperti lulusan D III yang asalnya berbeda, semua hal ini ikut berpengaruh dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. 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 (Sandra, 2018).

Motivasi didukung oleh kematangan atau usia seseorang. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang berfikir logis dan bekerja sehingga motivasi seseorang kuat dalam melakukan sesuatu (Irawati & Alini, 2014). Pendapatan juga turut serta mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Sesuai dengan hasil penelitian Setyaningsih, dkk., (2013), mengemukakan bahwa seseorang dengan status sosial ekonomi baik, membuat orang cenderung memperluas minat mereka mencakup hal semula belum mampu mereka laksanakan untuk dapat dilaksanakan, salah satu contohnya adalah melanjutkan pendidikan. Seseorang dengan tingkat pendapatan yang mencukupi bahkan lebih dari kebutuhan akan termotivasi untuk mengembangkan diri melalui pendidikan. Sedangkan penelitian Rahmawati, dkk., (2012) dukungan pimpinan merupakan kebijakan yang diberikan pihak manajemen puskesmas terhadap perawat yang ingin melanjutkan pendidikan keperawatan. Pimpinan merupakan pendukung utama dalam membantu perawat mencapai target jangka panjang.

Berdasarkan data dari RS Batara Siang Kabupaten Pangkep, jumlah keseluruhan

perawat di Rumah Sakit pada tahun 2018 sebanyak 383 orang, dimana 5 perawat berpendidikan S2 Keperawatan, 113 perawat Ners, 52 perawat berpendidikan S1 Keperawatan, 213 perawat berpendidikan DIII Keperawatan. Rumah Sakit Batara Siang Kabupaten Pangkep dijadikan sebagai objek penelitian karena sebagian besar atau 56% perawat pelaksana di Rumah Sakit tersebut berpendidikan DIII Keperawatan.

Dari uraian tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

BAHAN DAN METODE

Lokasi, Populasi, Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep pada tanggal 14 September sampai 24 Oktober 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang berpendidikan DIII dengan status pegawai PNS dan SK di Batara Siang Kabupaten Pangkep sebanyak 99 perawat dengan jumlah sampel sebanyak 79 perawat menggunakan *purposive sampling*.

1. Kriteria Inklusi:

- Perawat yang pendidikan DIII Keperawatan.
- Perawat yang status pegawai PNS dan SK
- Perawat yang pengalaman bekerja di Batara Siang Kabupaten Pangkep sekurang-kurangnya 1 tahun.
- Bersedia menjadi responden.

2. Kriteria Eksklusi :

- Perawat yang berssatatus honorer
- Perawat yang tidak hadir pada saat penelitian berlangsung.
- Perawat yang sedang menjalani cuti.

Pengolahan Data

1. *Editing*

Hasil angket yang diperoleh atau dikumpulkan melalui kuesioner perlu disunting (*edit*) terlebih dahulu. Kalau ternyata masih ada data atau informasi yang tidak lengkap, dan tidak mungkin dilakukan wawancara ulang, maka kuesioner tersebut dikeluarkan (*drop out*).

2. *Coding sheet*

Lembaran kode adalah instrument berupa kolom untuk merekam data secara manual.

3. *Data entry*

Yakni mengisi kolom atau kotak lembar atau kartu kode sesuai dengan jawaban masing-masing pertanyaan (Notoatmodjo, 2014).

Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisa univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk jenis analisis univariat tergantung dari jenis datanya.

2. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2014). Analisis bivariat yang digunakan dalam penelitian ini *Chi-Square*.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di RS Batara Siang Kab. Pangkep (n=79).

Data demografi	N	%
Jenis kelamin		
Laki-Laki	23	29,1
Perempuan	56	70,9
Masa kerja		
≥ 10 tahun	14	17,7
<10 tahun	65	82,3

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 79 responden didapatkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan sebanyak 56 responden (70,9%). Karakteristik masa kerja responden terbanyak >10 tahun sebanyak 14 responden (17,7%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Umur dengan Motivasi Perawat di RS Batara Siang Kab. Pangkep untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners

Umur	Motivasi perawat				Jumlah	
	Tinggi		Rendah		n	%
	n	%	n	%		
21-25	7	8,9	2	2,5	9	11,4
26-35	54	68,4	4	5,1	58	73,4
36-45	7	8,9	5	6,3	12	15,2
Jumlah	68	86,1	11	13,9	79	100,0
$p=0,005$						

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai $p=0,005$. Karena nilai $p < \alpha = 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima. Interpretasi bahwa ada hubungan umur dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

Tabel 3. Hubungan Pendapatan dengan Motivasi Perawat di RS Batara Siang Kab. Pangkep untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

Pendapatan	Kepatuhan Berobat				Total	
	Tinggi		Rendah		n	%
	n	%	n	%		
Tinggi	47	59,5	2	2,5	49	62,0
Rendah	21	26,6	9	11,4	30	38,0
Jumlah	68	86,1	11	13,9	79	100,0
$p=0,016$						

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai $p=0,002$. Karena nilai $p < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Interpretasi bahwa ada hubungan pendapatan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

Tabel 4. Hubungan Dukungan Atasan dengan Motivasi Perawat di RS Batara Siang Kab. Pangkep untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners

Dukungan atasan	Motivasi perawat				Jumlah	
	Tinggi		Rendah		n	%
	n	%	n	%		
Baik	57	72,2	4	5,1	61	77,2
Kurang	11	13,9	7	8,9	18	22,8
Jumlah	68	86,1	11	13,9	79	100,0
$p=0,002$						

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan hasil uji statistik dengan *Chi-square* diperoleh nilai $p=0,002$. Karena nilai $p < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Interpretasi bahwa ada hubungan dukungan atasan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

PEMBAHASAN

1. Hubungan umur dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di RS Batara Siang Kab. Pangkep didapatkan bahwa hasil uji statistik dengan *Chi-square* sebesar $p=0,005$, artinya nilai $p < \alpha = 0,05$, maka ada hubungan umur dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Supriyanti (2015), mengemukakan bahwa tidak ada hubungan umur terhadap motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi. Umur diharapkan dapat mempengaruhi motivasi perawat dalam mengembangkan diri. Ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan, tetapi mereka merasa masih belum perlu karena pendidikan saat ini dapat dipakai untuk bekerja dan menganggap pendidikan yang diperolehnya sudah cukup.

Faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang yang sudah berusia lanjut dalam melanjutkan pendidikan dibandingkan dengan yang masih muda karena kemampuan mengingat akan semakin berkurang saat bertambahnya usia (Sandra, 2018). Pada usia 20-30 tahun merupakan periode pertumbuhan fungsi tubuh dalam tingkat yang optimal, dibarengi tingkat emosional, intelektual dan sosial. Faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang, orang yang telah lanjut usia mungkin lebih sulit dalam mengikuti proses belajar daripada seseorang yang masih berusia muda (Setyaningsih, dkk., 2013). Pada usia >35 tahun tentu makin banyak kendala dalam melanjutkan pendidikan diantaranya adanya penurunan motivasi baik internal (dalam diri seseorang) seperti timbulnya rasa malas untuk melanjutkan pendidikan (Nurohmat, 2016).

Menurut peneliti, responden yang remaja akhir dan dewasa awal lebih cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan S1, Keperawatan dan Profesi Ners. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin muda umur perawat maka semakin tinggi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Perawat yang masih muda memiliki motivasi yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri karena ditunjang pertumbuhan fungsi tubuh optimal serta kematangan emosional, intelektual dan sosial.

2. Hubungan pendapatan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di RS Batara Siang Kab. Pangkep didapatkan bahwa hasil uji statistik dengan *Chi-square* sebesar $\rho=0,002$, artinya nilai $\rho < \alpha = 0,05$, maka ada hubungan pendapatan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten

Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati & Alini (2014) yang mengemukakan bahwa ada hubungan antara pendapatan dengan motivasi melanjutkan pendidikan ke jenjang 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 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.

Gaji merupakan faktor penting dalam pekerjaan sebagai salah satu alasan melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan. Perawat berharap setelah selesai melanjutkan pendidikan keperawatan akan mendapatkan kenaikan gaji walaupun tidak dengan kenaikan gaji pokok tetapi dapat berupa tunjangan. Menurut Cribbin (1984) menyatakan gaji yang baik adalah upah yang dianggap adil dan jumlah memuaskan, memenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan pokok: makanan, pakaian, perumahan dan kebutuhan lain: pendidikan, kesehatan dan rekreasi (Supriyanti, 2015).

Menurut peneliti, responden yang pendapatan yang tinggi lebih cenderung memiliki motivasi yang tinggi pula untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendapatan perawat maka semakin tinggi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Pendapatan merupakan faktor penting dalam pekerjaan sebagai salah satu alasan melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan. Perawat berharap setelah selesai melanjutkan pendidikan keperawatan akan mendapatkan kenaikan gaji.

3. Hubungan dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di RS Batara Siang Kab. Pangkep didapatkan bahwa hasil uji statistik dengan *Chi-square* sebesar $\rho=0,002$, artinya nilai $\rho < \alpha = 0,05$, maka ada hubungan dukungan atasan dengan

motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Setyaningsih, dkk., (2013) yang mengemukakan ada hubungan yang bermakna antara faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan. Sedangkan dalam penelitian Supriyanti (2015) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara kebijakan organisasi dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan. Hal ini juga disebabkan oleh adanya harapan perawat yang tidak sesuai setelah melanjutkan pendidikan.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai dan mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan dan memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan dalam mencapai suatu tujuan di sebuah perusahaan atau instansi. Pemimpin yang mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan meningkatkan motivasi perawat untuk mengikuti pendidikan lanjutan demi tercapai tujuan yang diinginkan untuk meningkatkan kualitas SDM perawat, begitu pula sebaliknya. Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal merupakan tanggung jawab penuh dari pimpinan perusahaan, dalam hal ini adalah perawat sebagai karyawan dari rumah sakit, maka kebijakan yang dibuat oleh pimpinan rumah sakit seharusnya mendukung pengembangan SDM perawat. Bentuk-bentuk dukungan dari atasan kepada bawahannya untuk melanjutkan pendidikan dapat berupa dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan emosional, dukungan harga diri, dukungan dari kelompok (Setyaningsih, dkk., 2013).

Menurut peneliti, responden yang dukungan atasannya baik lebih cenderung memiliki motivasi yang tinggi pula untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik dukungan atasan maka semakin tinggi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Dukungan atasan dapat mempengaruhi motivasi

perawat untuk melanjutkan pendidikan. Secara umum, dukungan manajer dapat dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi. Manajer memegang peranan penting dalam memotivasi staf untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Kebijakan umum mengenai tenaga kerja pada umumnya menyarankan agar masing-masing tenaga kerja diberi kesempatan melanjutkan pendidikan dan pengembangan pribadi sambil bekerja. Meskipun tanpa kebijakan, kenyataannya setiap tenaga kerja memerlukan pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu, seluruh tingkatan manajemen sebenarnya memiliki tanggung jawab terhadap pendidikan dan pelatihan karyawan.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan umur dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners dengan nilai $p=0,005$.
2. Ada hubungan pendapatan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners dengan nilai $p=0,002$.
3. Ada hubungan dukungan atasan dengan motivasi perawat di RS Batara Siang Kabupaten Pangkep untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners dengan nilai $p=0,002$.

SARAN

1. Diharapkan perawat, hendaknya sadar diri untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya termasuk dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar pengembangan SDM khususnya dalam bidang keperawatan itu sendiri agar lebih berkualitas.
2. Diharapkan pihak rumah sakit, dalam rangka percepatan pengembangan SDM keperawatan diperlukan dukungan atasan dalam hal ini memberi kesempatan bagi para staf yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan dan Profesi Ners dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinkes Sulsel. (2017). *Profil Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2016*. Makassar: Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Irawati, A., & Alini. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Tahun 2014. *Jurnal Keperawatan STIKes Tuanku Tambusai Riau*, 1-9.
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2017*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurohmat, A. D. (2016). Gambaran Motivasi Belajar Perawat untuk Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang Profesi Ners di RSUD Majalaya Tahun 2016. *Jurnal Program Studi Ners Sekolah Tinggi Kesehatan Bhakti Kencana Bandung*, 1-6.
- Rahmawati, O., Komarudin, & Angraeni, Z. E. (2012). Hubungan Dukungan Pimpinan dengan Motivasi Perawat untuk Melanjutkan Pendidikan Keperawatan di Puskesmas Wilayah Kecamatan Puger Kabupaten Jember. *Jurnal Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UNMUH Jember*, 1-14.
- Sandi, E. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak Tahun 2016. *Naskah Publikasi Program Studi Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura Pontianak*, 1-14.
- Sandra, R. (2018). Faktor-Faktor Berhubungan dengan Motivasi Mahasiswa Melanjutkan Pendidikan Ners di STIKES Syedza Sainatika Padang Tahun 2017. *Healthcare: Jurnal Kesehatan* 7 (2), 22-29.
- Setyaningsih, A., Wuryanto, E., & Sayono. (2013). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012. *Jurnal Keperawatan, Vol. 6 No. 2*, 119-138.
- 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.