

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
MOTIVASI PERAWAT DALAM MELANJUTKAN PENDIDIKAN
KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022



Oleh:

WIDI PUTRI IFANI

191000213461026

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN UM SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022

Karya Tulis Ilmiah

**GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
MOTIVASI PERAWAT DALAM MELANJUTKAN PENDIDIKAN
KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit di Fakultas
Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**

Oleh:

**WIDI PUTRI IFANI
191000213461026**

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN UM SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022**

Karya Tulis Ilmiah

**GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
MOTIVASI PERAWAT DALAM MELANJUTKAN PENDIDIKAN
KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

WIDI PUTRI IFANI
191000213461026

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian
Komprehensif Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas
Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, September 2022

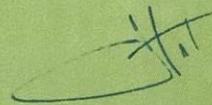
Dosen Pembimbing

Pembimbing I



(Elsi Susanti, SE., MM)

Pembimbing II



(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes)

Diketahui/ Disetujui
Ka.Prodi D-III Administrasi Rumah Sakit



Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes

Karya Tulis Ilmiah

**GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
MOTIVASI PERAWAT DALAM MELANJUTKAN PENDIDIKAN
KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

WIDI PUTRI IFANI
191000213461026

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif Program
Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas
Muhammadiyah Sumatera Barat Bukittinggi
pada tanggal 11 september 2022
dan dinyatakan **Lulus**

**Tim Penguji
Mengetahui,**

Penguji I,

(Dr. Erpidawati, SE., M.Pd)

Penguji II,

(Sylvi Nezi Azwita, S.Kep., MM)

Pembimbing I,

(Elsi Susanti, SE., MM)

Pembimbing II,

(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb

DATA PRIBADI

Nama : Widi Putri Ifani
Tempat Tanggal Lahir : Solok, 26 Januari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jorong Cangkiang, Kab. Agam, Sumatera Barat
Agama : Islam
Nomor Handphone : 0857 9598 5613
E-mail : widiifani@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Irwan Ifano, S.Pd
Nama Ibu : Nelvita

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2006-2007 : TK Tunas Murni Batu Taba
2. Tahun 2007-2012 : SD Negeri 27 Cangkiang
3. Tahun 2013-2016 : SMP Negeri 2 Ampek Angkek
4. Tahun 2016-2019 : SMA Negeri 1 Canduang
5. 2019- Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya karya tulis ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpah keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu (Nelvita) dan Ayah (Irwan Ifano) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Ibu dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyiramiku kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik, Terimakasih Ibu... Terimakasih Ayah...

Kakak, Adik dan Orang Terdekat

Sebagai tanda terimakasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk nenekku (Yulidar Agus dan alm Hj. Annisa) kakak (Randi Handali) dan adikku (Muhammad Putra Ifano) serta tanteku (Sutra Nova). Terimakasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Serta

kupersembahkan untuk Rizky Tunseno yang bersedia memberikan secarik kertas putih yang dia miliki hanya agar aku bisa menuliskan semua ceritaku, terimakasih sudah menjadi bagian dalam cerita. Terimakasih...

Teman-teman

Kepada teman-temanku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, (Nadya Trilaksha, Ingga, Nia, Lala Jan, teman-teman perbanyak ibadah ARS A bp19) dan lainnya, serta teman-teman diluar kampus (NJ, Tekmiang, Akel, Dipa, Nisput, Ayu, Sonia, Putal, Vina). Terimakasih teman-temanku, kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan kepadaku...

Dosen Pembimbing Karya Tulis Ilmiah

Ibu Elsi Susanti, SE., MM serta Bapak Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes selaku dosen pembimbing saya, terimakasih banyak ibu dan bapak sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai karya tulis ilmiah ini selesai.

Teruntuk Diri Sendiri

Last, but not leas, terimakasih kepada diri sendiri yang mampu bertahan hingga sejauh ini, terimakasih sudah kuat dan sabar dalam segala proses tahap demi tahap hingga sampai dititik ini, terimakasih sudah menjadi satu raga dengan banyak peran, sungguh rasa syukur yang tak henti hentinya ku ucapkan. Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah ini membawa manfaat, jika hidup ini bisa kuceritakan dengan setetes air mata sungguh lautan tak akan cukup untuk pembandingnya.

Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat
Karya Tulis Ilmiah
September 2022

ABSTRAK

Widi Putri Ifani

Gambaran Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

ABSTRAK

Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang masih dominan berpendidikan DII, dengan berbagai macam alasan untuk tidak melanjutkan pendidikan di antaranya dari keluarga, lingkungan, dan imbalan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan berdasarkan dorongan keluarga, lingkungan, dan imbalan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analitik pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 45 perawat dengan menggunakan teknik *total sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari sebahagian perawat yang termotivasi untuk melanjutkan pendidikan (64,4%), dengan usia 20-40 tahun (71,1%), jenis kelamin perempuan (66,7%), dengan pendidikan DIII (77,8%), lama bekerja 6-10 tahun (37,8%), serta besar penghasilan <3.000.000 (77,8%).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah banyak perawat termotivasi untuk melanjutkan pendidikan, saran diharapkan kepada pihak rumah sakit agar memberikan kesempatan untuk perawat agar bisa melanjutkan pendidikannya ke S1 Keperawatan.

Kata Kunci : dukungan keluarga, lingkungan, imbalan

*D-III Hospital Administration Study Program
Faculty of Health UM West Sumatra
Scientific papers
September 2022*

ABSTRACT

Widi Putri Ifani

Overview of Factors Associated with Nurses' Motivation in Continuing Education to S1 Nursing at Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang in 2022.

ABSTRACT

Motivation is a psychological symptom in the form of an impulse that arises in a person consciously to take an action with a specific purpose. Nurses at RSI Ibnu Sina Padang Panjang are still dominant with DII education, with various reasons for not continuing their education including from family, environment, and rewards. This study aims to determine the frequency distribution of nurses' motivation in continuing education based on family encouragement, environment, and rewards.

This research was conducted at Ibnu Sina Islamic Hospital, Padang Panjang using descriptive analytical research method with quantitative approach, with a total sample of 45 nurses using total sampling technique.

The results showed that more than half of the nurses were motivated to continue their education (64.4%), aged 20-40 years (71.1%), female gender (66.7%), with DIII education (77.8 %), 6-10 years of work (37.8%), and income <3,000,000 (77.8%).

The conclusion of this study is that many nurses are motivated to continue their education, suggestions are expected to the hospital to provide opportunities for nurses to continue their education to S1 Nursing.

Keywords: family support, environment, reward

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya dan shalawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah dengan judul “Gambaran Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022”.

Penulis menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S. ST., M.Keb, Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Elsi Susanti, SE, MM, Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat selaku Pembimbing 1 yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

5. Bapak Hendry Wibowo S.Kep., M.Kes, Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
6. Ibu Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama ini.
7. Teristimewa orang tua tercinta, ayah dan ibu, terimakasih atas kasih sayang, dukungan, nasehat, pengorbanan, doa dan harapan yang sangat berarti bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa penulisan Karya Tulis Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, semoga Karya Tulis Ilmiah ini dapat dilanjutkan pada tahap penelitian.

Bukittinggi, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Rumah Sakit.....	9
1. Pengertian Rumah Sakit	9
2. Klasifikasi Rumah Sakit.....	10
3. Tujuan Rumah Sakit.....	11
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
C. Pendidikan Keperawatan.....	15
1. Pengertian Pendidikan Keperawatan.....	15
2. Sistem Pendidikan Keperawatan di Indonesia	15
D. Motivasi.....	16
1. Pengertian Motivasi.....	16
2. Konsep Motivasi	17
3. Jenis-jenis Motivasi.....	18
E. Kerangka Teori	20
F. Kerangka Konsep.....	21
G. Definisi Operasional.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel Penelitian	23
D. Sumber Data.....	24
E. Metode Pengumpulan Data	25

F. Instrumen Penelitian.....	26
G. Analisis Data	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
A. Gambaran Lokasi Penelitian	28
B. Hasil Penelitian	33
C. Pembahasan Hasil Penelitian	37
BAB V PENUTUP.....	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori (Suhardi 2013).....	20
Gambar 2.2. Kerangka Konsep.....	21
Gambar 4.1 RSI Ibnu Sina Padang Panjang.....	28
Gambar 4.2 Struktur Organisasi RSI Ibnu Sina Padang Panjang	32



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional	21
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat	33
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Dukungan Keluarga pada Perawat	34
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Lingkungan pada Perawat	35
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Imbalan pada Perawat.....	35
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat	36



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 kuisisioner
- Lampiran 2 surat izin penelitian
- Lampiran 3 data pendidikan perawat
- Lampiran 4 dokumentasi pada saat penelitian
- Lampiran 5 master tabel
- Lampiran 6 frequency tabs
- Lampiran 7 bar chart
- Lampiran 8 surat selesai penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*) Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), menyembuhkan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (WHO, 2019). Dikutip dari (Irwandy, 2019) UU 44/2009 pasal 1 ayat (1) dan (3) mengatur bahwa, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat dan Pelayanan Kesehatan Paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 “Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat”.

MSDM adalah manajemen yang diharapkan secara terpadu terhadap pembinaan dan pengembangan kekuatan atau daya guna manusia, sehingga memberikan manfaat positif bagi manusia yang bersangkutan, organisasi dan masyarakat (Anwar, 2020). Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan

dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama rumah sakit, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal itulah yang di maksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Kurniawati, 2021). Sedangkan menurut (Sisca, 2020) yang dimaksud Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang digunakan untuk menggantikan manajemen personalia berkaitan dengan proses pengelolaan orang-orang yang bekerja dalam organisasi.

Pendidikan keperawatan di Indonesia masih bersifat vocational yang merupakan pendidikan berketerampilan sedangkan idealnya pendidikan harus bersifat profesional yang menyeimbangkan antara teori dan praktik. Sejauh ini perkembangan keperawatan tingkat professional akan sulit tercapai apabila pendidikan vocational lebih banyak dari pada pendidikan profesioanl. Oleh sebab itu diperlukan standarisasi kebijakan tentang pendidikan keperawatan khususnya di Indonesia. Pendidikan keperawatan di Indonesia mengacu kepada undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mencakup pendidikan vocational, pendidikan akademi dan pendidikan profesi sedangkan jenjang pendidikan tinggi diantaranya diploma, sarjana, megister, spesialis keperawatan dan doctor keperawatan (Kemendiknas). Menurut UU RI No.23 tahun 1992 tentang kesehatan, perawat adalah mereka yang mempunyai kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu

yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Terkait itu Direktorat pendidikan tinggi mengeluarkan SK No.427/Dikti/Kep/1999 tentang landasan dibentuknya pendidikan keperawatan di Indonesia berbasis SI keperawatan, SK ini didasarkan karena keperawatan yang dimiliki “Body of knowledge” yang jelas dan profesi keperawatan memiliki dasar pendidikan yang kuat, sehingga dapat dikembangkan setinggi-tingginya. Untuk mencapai tujuan global tersebut seorang perawat profesional dan berpendidikan harus mempunyai motivasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Sistem pendukung dan penghargaan terhadap perawat akan memberikan pengaruh yang cukup baik bagi kinerja perawat, disamping itu lingkungan kerja yang memprioritaskan pengembangan intelektual dan kepribadian yang dapat dilaksanakan melalui pendidikan (Supriyadi, 2015).

Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI 2017 mengatakan dari keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit pelayanan kesehatan di Indonesia, sebanyak 77,56% (230.262) merupakan perawat non ners, yang merupakan perawat lulusan Diploma-III Keperawatan atau lulusan S1 Keperawatan tanpa pendidikan profesi, perawat ners merupakan perawat lulusan S1 Keperawatan dengan 1 tahun pendidikan profesi Keperawatan sebanyak 10,84% (32.189), dan 5,17% (15.347) merupakan perawat lulusan SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) setara

SLTA. Sumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, terdapat 809.000 perawat di Sumatera Barat dan 23.400 perawat di Kota Padang Panjang.

Hasil penelitian (Dewi, 2018) yang dilakukan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau menunjukkan bahwa data mahasiswa dari tahun 2008-2009 tercatat sekitar 87,12% mahasiswa yang melanjutkan ke tahap Profesi Ners, sedangkan sekitar 12,87% tidak melanjutkan ke tahap Program Ners. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa cukup banyak mahasiswa yang tidak melanjutkan Profesi Ners. Sedangkan (Supriyadi, 2015) di Rumah Sakit Islam Surakarta didapatkan data bahwa perawat yang berpendidikan DIII sebanyak 253 (85,18%) orang (dalam proses belajar 6 orang), tenaga keperawatan dengan kualifikasi S1/Sarjana Keperawatan sebanyak 5 (1,68%) orang, Sarjana Keperawatan Ners 9 (3,03%) orang, D IV sebanyak 3 (1,01%) orang, PKPK (Pendidikan Kesehatan Panjenang Keperawatan) 3 (1,01%) orang dan SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) sebanyak 24 (8,08%) orang, jadi total keseluruhan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Surakarta sebanyak 297 orang.”

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)

Berdasarkan survey awal di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang ditemukan yang masih berpendidikan D3 sebanyak 35 perawat dari 45 perawat, sedangkan 10 perawat lainnya berpendidikan S1 Keperawatan, rata rata perawat yang sudah melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 Keperawatan termotivasi karena adanya persetujuan dari keluarga, dan lingkungan yang semakin membutuhkan tenaga kesehatan yang berkualitas salah satunya dengan cara melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 Keperawatan, dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan, perawat bisa mendapatkan imbalan lebih dibanding sebelumnya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk membahas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dan menuangkannya dalam sebuah Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “Gambaran Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikannya ke Jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat yaitu faktor ekstrinsik antara lain

- a. Dorongan dari keluarga yaitu dengan adanya persetujuan untuk melanjutkan pendidikan,
- b. dan lingkungan yang kurang memotivasi seperti tidak adanya tuntutan dari rumah sakit untuk memaksimalkan pelayanan
- c. serta imbalan yang diberikan untuk melanjutkan pendidikan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus, mendalam, dan sempurna maka penulis membatasi diri melakukan penelitian hanya yang berkaitan dengan faktor dorongan keluarga, lingkungan serta imbalan yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikannya ke Jenjang S1 Keperawatan.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu diketahuinya faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 Keperawatan.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahuinya distribusi frekuensi dorongan keluarga perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.
- b. Diketahuinya distribusi frekuensi lingkungan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.
- c. Diketahuinya distribusi frekuensi imbalan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi rumah sakit :

- a. Memberikan informasi tentang motivasi pelaksana keperawatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Mendorong peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dibidang keperawatan.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan dalam 7 bentuk ketersediaan tenaga profesional dibidangnya guna meningkatkan kepuasan pasien sebagai pengguna jasa layanan

keperawatan, yang pada akhirnya pasien tetap loyal terhadap rumah sakit yang bersangkutan dan tidak berpindah ke tempat pelayanan jasa keperawatan yang lain.

2. Bagi perawat :

- a. Menambah pengetahuan dalam upaya meningkatkan kualitas personal perawat sebagai pemberi layanan profesional.
- b. Menyadarkan perawat tentang pentingnya peningkatan dan pengembangan SDM terhadap tingkat kepuasan pasien dan didalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.
- c. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dengan motivasi pelaksana keperawatan untuk melanjutkan pendidikan keperawatan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

3. Bagi Institusi Pendidikan :

- a. Sebagai bahan referensi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Sumatera Barat untuk penelitian berikutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan.
- b. Sebagai kontribusi dalam menanamkan minat, motivasi dan sikap dari mahasiswa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar mahasiswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Menurut WHO (*World Health Organization*) Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), menyembuhkan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (WHO, 2019). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 Tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit, Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sedangkan Menurut Undang Undang No. 44 tahun 2009, Rumah Sakit ialah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Rachman, 2018).

2. Klasifikasi Rumah Sakit

a. Klasifikasi Rumah Sakit Umum Pemerintah

Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat dan Daerah diklasifikasikan menjadi Rumah Sakit Umum kelas A, B, C, dan kelas D. Klasifikasi tersebut didasarkan pada unsur pelayanan, ketenagaan, fisik, dan peralatan.

- a) Rumah Sakit Umum kelas A adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medic spesialistik luas dan subspecialistik luas.
- b) Rumah Sakit Umum kelas B adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medic sekurang-kurangnya 11 spesialistik dan subspecialistik terbatas.
- c) Rumah Sakit Umum kelas C adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medic spesialistik dasar.
- d) Rumah Sakit Umum kelas D adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik dasar (Amalia, 2004).

b. Klasifikasi Rumah Sakit Umum Swasta

Beberapa ketentuan dalam keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 806b/Menkes/SK/XII/1987, tentang Klasifikasi Rumah Sakit Umum Swasta, yaitu:

- a) Klasifikasi rumah sakit adalah pengelompokan rumah sakit berdasarkan perbedaan bertingkat dan kemampuan pelayanannya.
- b) Rumah Sakit Umum Swasta adalah rumah sakit umum yang diselenggarakan oleh pihak swasta.
- c) Klasifikasi rumah sakit umum swasta adalah:
 1. Rumah Sakit Umum Swasta Pratama, yang memberikan pelayanan medik bersifat umum
 2. Rumah Sakit Umum Swasta Madya, yang memberikan pelayanan medik bersifat umum dan spesialisik dalam 4 cabang
 3. Rumah Sakit Umum Swasta Utama, yang memberikan pelayanan medik bersifat umum, spesialisik dan subspecialistik (Amalia, 2004).

3. Tujuan Rumah Sakit

Organisasi dapat dibedakan atas rumah sakit yang berorientasi profit (*profit making*) dan rumah sakit *not for profit*. Rumah sakit *profit making* sering dianalogikan sebagai rumah sakit perseroan, sedangkan rumah sakit *not for profit* dianalogikan rumah sakit Badan Layanan Umum (BLU). Kedua analogi tersebut bisa benar, juga bisa salah. Pada era konsep *Corporate Social*

Responsibility (CSR), baik rumah sakit perseroan maupun rumah sakit BLU, keuangannya harus sehat, sehingga dapat melaksanakan CSR.

Tujuan organisasi *Profit making* adalah mendapatkan laba dari operasionalnya, sedangkan rumah sakit *not for profit making* adalah melaksanakan tugas pokok rumah sakit dan meraih surplus dari operasionalnya. Surplus digunakan untuk meningkatkan mutu pelayanan (Setyawan, 2019)

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut GR. Terry Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/ lembaga/ badan usaha (Anwar, 2020). Beberapa ahli juga mengemukakan pendapatnya sebagai berikut (Sunarsi, 2018):

- a. Menurut Melayu SP. Hasibuan. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- b. Menurut Henry Simamora MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga

menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

- c. Menurut Achmad S. Rucky MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.
- d. Menurut Mutiara S. Panggabean MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Menurut Mutiara S. Panggabean MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada lima macam tujuan manajemen SDM menurut Cushway, meliputi:

- a. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan Kebijakan dan pertimbangan sangat penting didalam manajemen sumber daya manusia yang mana semua ini berfungsi untuk membuat perusahaan mempunyai karyawan atau pekerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Sehingga bagian yang turun tangan harus dipertimbangkan secara baik oleh atasan.
- b. Membantu Perusahaan Dalam Mencapai Tujuan Bagian yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan ataupun prosedur yang telah ditetapkan terhadap sumber daya manusia, baik dari perencanaan hingga penerapan.
- c. Memberi Dukungan Dukungan pada perusahaan ini dapat dilaksanakan dari bersama-sama. Dukungan ini sangat berguna baik dari segi manajer maupun karyawan untuk hubungan yang lebih baik.
- d. Menyelesaikan Masalah Perencanaan yang baik dapat menyelesaikan masalah maupun krisis yang datang ataupun krisis yang mempunyai resiko negative bagi semua pekerja
- e. Media Komunikasi Terbaik Manajemen yang baik seperti berkomunikasi dapat menghubungkan antara pekerja dan pekerja, pekerja dan manager, ataupun sebaliknya. Maka dalam hal ini harus

ada manajemen yang digunakan untuk penyampaian pendapat (Muammar, 2018).

C. Pendidikan Keperawatan

1. Pengertian Pendidikan Keperawatan

Keperawatan dapat diartikan sebagai suatu keseluruhan karya insani yang terbentuk dari bagian-bagian yang mempunyai hubungan fungsional dalam upaya mencapai tujuan akhir. Landasan pembangunan sistem pendidikan tinggi keperawatan di Indonesia merupakan bagian terintegrasi dari sistem pendidikan tinggi nasional karena hakikat pendidikan tinggi keperawatan sebagai pendidikan profesi dan tuntutan kebutuhan masyarakat (Simamora, 2009).

2. Sistem Pendidikan Keperawatan di Indonesia

Secara umum Pendidikan Keperawatan di Indonesia mengacu kepada Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mencakup tiga tahap, yaitu:

- a. Pendidikan Vokasional, yaitu jenis Pendidikan Diploma Tiga (D3) Keperawatan yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi keperawatan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sebagai pelaksana asuhan keperawatan;

2. Pendidikan Akademik, yaitu pendidikan tinggi program sarjana dan pasca sarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu;
3. Pendidikan Profesi, yaitu pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus (program spesialis dan doktor keperawatan).

Pendidikan Keperawatan profesional minimal harus melalui dua tahapan, yaitu: tahap pendidikan akademik yang lulusannya mendapat gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep.) dan dilanjutkan dengan tahap pendidikan profesi yang lulusannya mendapat gelar Ners (Ns). Kedua tahapan tersebut wajib diikuti, karena merupakan tahap pendidikan yang terintegrasi, sehingga tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya. Program Pendidikan Ners merupakan program pendidikan akademik profesi yang bertujuan menghasilkan Ners yang memiliki kemampuan sebagai perawat profesional jenjang pertama atau yang disebut dengan *first professional degree* (Lestari, 2014).

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain Motive yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif

tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. Michel J. Jucius juga menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Prihartanta, 2015).

2. Konsep Motivasi

Konsep motivasi (Prihartanta, 2015) adalah sebagai berikut:

a) Model Tradisional

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

b) Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c) Model Sumber Daya Manusia

Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi dua jenis menurut (Suhardi, 2013), yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut:

a). Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bias memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik:

1. Kebutuhan, seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.
2. Harapan, seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat memuaskan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat.
3. Minat, minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada hal tanpa ada yang menyuruh.

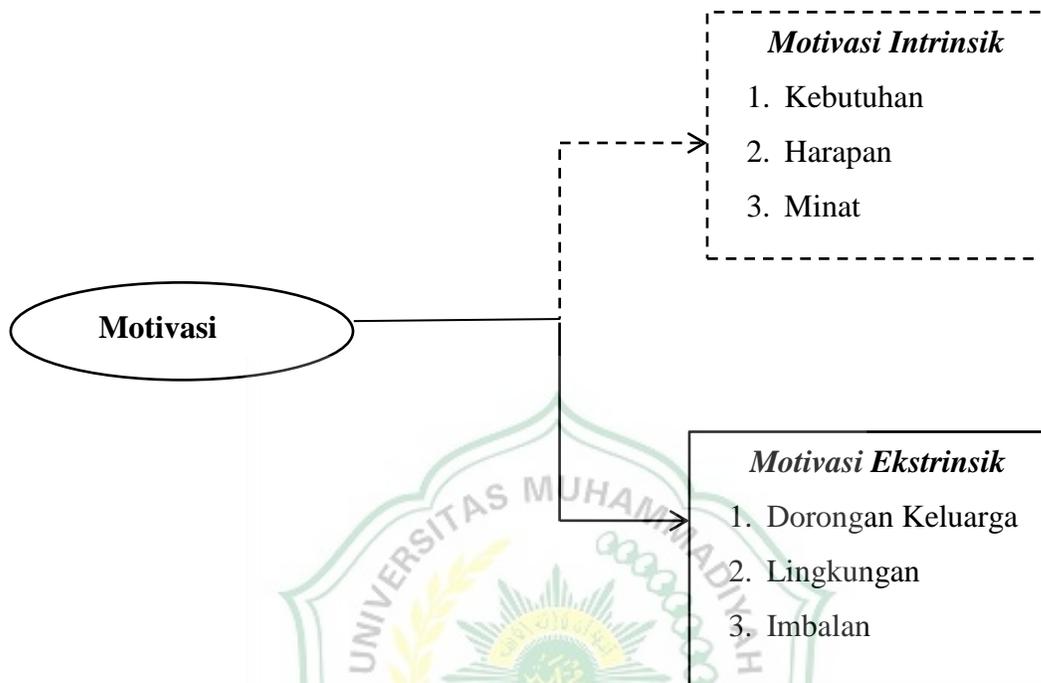
b). Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal.

Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik antara lain ialah:

1. Dorongan Keluarga. Dorongan keluarga salah satu faktor (*reinforcing factor*) yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.
2. Lingkungan. Lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.
3. Imbalan. Seseorang dapat termotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu.

E. Kerangka Teori

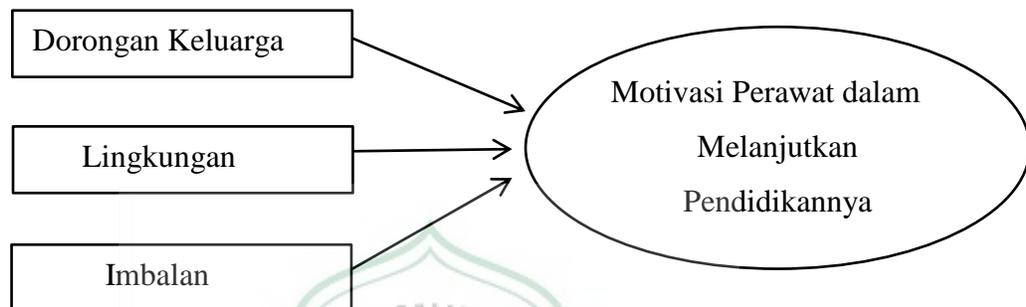


Gambar 2.1 Kerangka Teori
Sumber : Suhardi 2013

 : Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat
 : Penghubung Variabel

F. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan bagan yang tersaji pada Gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka konsep

G. Definisi Operasional

Tabel 2.1 Definisi Operasional

N o.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1.	Dorongan Keluarga	Dorongan keluarga adalah pengaruh dari keluarga yang mempengaruhi minat atau keinginan seseorang untuk melanjutkan pendidikan	Kuesioner	Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Rendah, jika hasil < mean (15) • Tinggi, jika hasil \geq mean (15)
2.	Lingkungan	Lingkungan adalah semua	Kuesioner	Dengan cara menyebarkan	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Rendah, jika hasil <

		benda dan daya serta kondisi, termasuk di dalamnya manusia dan tingkah perbuatannya, yang terdapat dalam ruang dimana manusia berada dan mempengaruhi kelangsungan hidup serta kesejahteraan manusia.		kuesioner kepada responden.		mean (18) •Tinggi, jika hasil \geq mean (18)
3.	Imbalan	Imbalan adalah gaji atau upah yang didapatkan responden setiap bulannya yang mempengaruhi seseorang untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.	Kuesioner	Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.	Ordinal	• Rendah, jika hasil $<$ mean (17) •Tinggi, jika hasil \geq mean (17)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada proposal ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif analitik menurut Sugiyono (2013), yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran suatu objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian : Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
Padang Panjang
2. Waktu Penelitian : Penelitian ini dilakukan pada tanggal 09-13 juni 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Margono (2004) dikutip dari (Saputra & Riyadi, 2017), Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup & waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data,

maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi dimana suatu pengukuran dilakukan (Sutikno & Ratnaningsih, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Teknik pengambilan sampel yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan teknik Total Sampling. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel sama dengan populasi, karena jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019)

D. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dan belum diolah sebelumnya (Asmiyati, 2018). Pada penelitian ini data primer diperoleh dari beberapa perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diolah sebelumnya (Asmiyati, 2018). Pada penelitian ini data diperoleh dari perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022 yang berhubungan dengan penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada (Rahayu, 2021).

Kuisisioner sering menggunakan daftar periksa (*checklis*) dan skala penelitian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklis*) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau identitas lain yang dicari peneliti.

2. Dokumentasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan dan penyimpanan informasi di bidang pengetahuan; pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan seperti gambar, kutipan, kliping, dan bahan referensi lainnya (Winoto, 2020). Metode

dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang belum didapatkan peneliti dengan metode kuesioner.

F. Instrumen Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Sedangkan Riduwan berpendapat bahwa instrumen penelitian merupakan alat bantu peneliti dalam pengumpulan data, mutu instrumen akan menentukan mutu data yang dikumpulkan, sehingga tepatlah dikatakan bahwa hubungan instrumen dengan data adalah sebagai jantungnya penelitian yang saling terkait. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian agar data lebih mudah diolah dan menghasilkan penelitian yang berkualitas (Makbul, 2021).

Pada penelitian ini penulis menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi, yang selanjutnya akan disebarakan kepada responden di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Adapun keterangan dan pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : 5 |
| 2. Setuju (S) | :4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | :3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | :2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | :1 |

G. Analisis Data

Analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan, dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan (Halawa, 2020).

Tahapan-tahapan analisis data berikut ialah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data berguna menggolongkan data, membuang data yang tidak digunakan. Langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data ialah data yang telah tersusun dan bertujuan membantu peneliti untuk menarik kesimpulan. Dan langkah terakhir ialah penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan adalah sajian data yang telah terorganisasi dalam bentuk pernyataan kalimat (Mita, 2019).

Analisis Univariat adalah analisa yang dilakukan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian/ survey. Analisis univariat juga dapat diartikan sebagai proses analisis per variabel atau pengolahan data per variabel secara statistik deskriptif. Analisis Univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna (Saparina, 2020).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang



Gambar 4.1 RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Peristiwa PRRI dan sesudahnya sampai dengan peristiwa G.30.S.PKI mempengaruhi terhadap suasana kehidupan beragama di Sumatera barat. Banyak tokoh masyarakat dan ulama Sumatra barat yang menjadi korban, baik semasa PRRI maupun sesudahnya. Sampai terjadi pemberontakan G.30.S.PKI. masyarakat Sumatera Barat ketakutan, apatis, dakwah hampir tidak jalan, rumah-rumah ibadah tidak terawat. Disamping itu keadaan ekonomi masyarakat morat-marit dan suasana demikian menambah beban masyarakat untuk dapat menjalankan ibadahnya dengan baik.

Akhirnya suasana dapat berubah dengan kegagalan pemberontakan G.30.S.PKI dan munculnya pemerintah Orde Baru dengan pimpinan Jenderal Soeharto. Kebebasan dan kehidupan beragama mulai pulih walaupun masyarakat-masyarakat masih mengalami trauma akibat psikologis atas peristiwa sebelumnya.

Pada tahun 1968 di Bukittinggi berdiri sebuah rumah sakit milik Kristen Baptis. Berdirinya rumah sakit ini ditolak oleh umat Islam Sumatera Barat umumnya dan masyarakat Bukittinggi dan sekitar khususnya. Oleh karena penduduk Bukittinggi dan sekitarnya 99% beragama Islam, tidak menghendaki berdirinya rumah sakit misi Kristen di daerahnya.

Pada tahun 1968 itu pula Bapak M. Natsir tokoh besar umat Islam Sumatra barat diundang oleh Gubernur untuk pulang ke kampung. Bapak M. Natsir pada kunjungannya itu memunculkan gagasan mendirikan Rumah Sakit Islam sebagai media dakwah yang dinamakan Dakwah Bil Hal, disamping dakwah yang biasa dilakukan yaitu Dakwah Bil Lisan. Oleh karena Dakwah Bil Lisan seperti ceramah-ceramah tidak lagi memadai dalam membentuk masyarakat yang berkualitas sesuai dengan ajaran agama Islam.

Rumah Sakit Ibnu Sina Sumbar gagasan Bapak Muhammad Natsir dijabarkan oleh ulama dan tokoh masyarakat Sumatra barat dengan membentuk suatu badan yang bernama Lembaga Kesehatan Dakwah, yang diketuai oleh Buya HMD. Dt. Palimo Kayo. Dalam kali pertemuan diputuskan perlunya untuk mendirikan satu Rumah Sakit Islam dalam rangka Dakwah

Islamiyah. Atas permintaan badan ini Bapak M. Natsir mengirimkan seseorang yang mampu merealisasikan gagasan ini, yakni Bapak Ezeddin, SH. Pada tanggal 31 Januari 1969 dihadapan Notaris Hasan Qalbi dengan nomor Akta 20.2.2.2 ditanda tangani akta pendirian Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumatra barat oleh Bapak Ezeddin, SH dkk.

Rumah Sakit Ibnu Sina Sumatera Barat sebagai Badan Hukum merealisasikan gagasan Bapak M. Natsir sebelumnya dengan mendirikan sebuah rumah sakit di Bukittinggi yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1969 oleh tokoh proklamator Bapak DR. M. Hatta dengan nama RS Islam Ibnu Sina.

Rumah sakit ini didirikan tanpa melalui studi kelayakan seperti mendirikan suatu perusahaan layaknya. Dia berdiri didorong oleh faktor emosional masyarakat yang ingin berbuat sesuatu dalam rangka meningkatkan kualitas umat baik fisik maupun rohani sesuai dengan ajaran agama Islam dengan kata lain rumah sakit ini dapat berfungsi memberikan pelayanan kesehatan, sekaligus berfungsi pula sebagai media dakwah, mempertahankan dan meningkatkan aqidah ummatnya.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina YARSI Sumatera barat Padang Panjang didirikan pada tahun 1970 dengan status Balai Kesehatan yang operasionalnya dilaksanakan pada sebuah Rumah wakaf dari warga Bukit Surungan. Pada tahun 1989 status rumah sakit di tingkatkan menjadi Rumah Sakit tipe D. Pada Bulan Novemver 2017, RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang Telah

melaksanakan penilaian akreditasi 4 dasar dan dinyatakan lulus tingkat Perdana sesuai sertifikat yang dikeluarkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit No. KARS-SERT/526/XII/2017 pada tanggal 28 November 2020. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang adalah salah satu dari enam Unit Upaya yang ada di YARSI Sumatera Barat yang wilayah kerjanya meliputi :

- a. Kota Padang Panjang dengan jumlah penduduk 52.018 jiwa dengan luas wilayah 23.000HA².
- b. Kecamatan Batipuh dengan jumlah penduduk 31.475 jiwa
- c. Kecamatan X Koto dengan jumlah penduduk 39.878 jiwa.
- d. Kecamatan Pariangan dengan jumlah penduduk 21.295 jiwa.
- e. Kecamatan Rambatan dengan jumlah Penduduk 33.716 jiwa.
- f. Kecamatan 2 X 11 Enam Lingkung.

2. Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

a. Visi

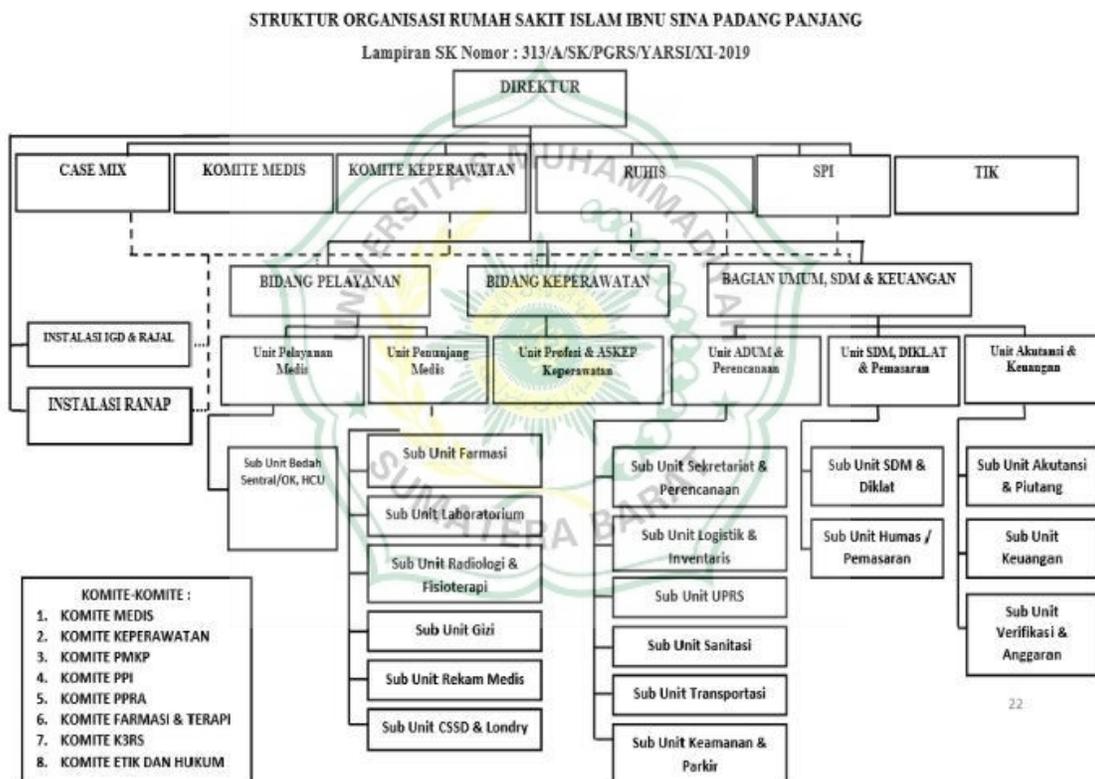
Terwujudnya Rumah Sakit kelas C yang berstandar akreditasi syariah dan paripurna di tahun 2026.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana rumah sakit sesuai standar.
- 2) Meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM yang berakhlaqul kharimah dan professional.

- 3) Menerapkan nilai-nilai islami secara paripurna dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan rumah sakit.
- 4) Berperan aktif dalam mengimplementasikan CSR (Corporate Social Responsibility) untuk meningkatkan derajat Kesehatan umat.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

B. Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada tanggal 09-13 Juni 2022 dengan cara pembagian kuesioner kepada seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang didapati hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Karakteristik	f	%
Usia		
20-40 Tahun	32	71,1
41-60 Tahun	13	28,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	15	33,3
Perempuan	30	66,7
Pendidikan		
DIII	35	77,8
S1	10	22,2
Lama Bekerja		
<5 Tahun	14	31,1
6-10 Tahun	17	37,8
>10 Tahun	14	31,1

Penghasilan		
<3.000.000	35	77,8
≥3.000.000	10	22,2
Total	45	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan karakteristik umur kategori usia 20-40 tahun terdapat sebanyak 32 orang (71,1%), dan sisanya 13 orang (28,9%) usia 41-60 tahun dari total 45 perawat yang terdapat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

Responden dengan karakteristik jenis kelamin kategori laki-laki terdapat sebanyak 15 orang (33,3%), dan 30 orang (66,7%) perempuan dari total 45 perawat yang terdapat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

Responden dengan karakteristik pendidikan terakhir kategori DIII terdapat sebanyak 35 orang (77,8%), dan sisanya 10 orang (22,2%) pendidikan terakhirnya adalah S1, dari total 45 perawat yang terdapat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

Serta responden dengan karakteristik lama bekerja kategori <5 tahun terdapat sebanyak 14 orang (31,1%), 17 orang (37,8%) 6-10 tahun, dan 14 orang (31,1%) >10 tahun dari total 45 perawat yang terdapat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

2. Dukungan Keluarga

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Dukungan Keluarga pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Dukungan Keluarga	f	%
Kurang Mendukung	21	46,7
Mendukung	24	53,3
Total	45	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan karakteristik Dukungan Keluarga, terdapat 24 orang (53,3%) mendukung, dan 21 orang (46,7%) kurang mendukung, dari jumlah total 45 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

3. Lingkungan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Lingkungan pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Lingkungan	f	%
Rendah	20	44,4
Tinggi	25	55,6
Total	45	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 45 responden, diketahui 25 orang (55,6%) responden dengan kategori tinggi dan 20 orang (44,4%) responden dengan kategori rendah, dari jumlah total 45 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

4. Imbalan

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Imbalan pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Imbalan	f	%
Rendah	17	37,8
Tinggi	28	62,2
Total	45	100

Berdasarkan table 4.4 dapat dilihat bahwa dari 45 responden, diketahui 28 orang (62,2%) responden dengan kategori tinggi dan 17 orang (37,8%) responden dengan kategori rendah, dari jumlah total 45 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Dorongan keluarga perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar 24 (53,3%) perawat memiliki keluarga yang mendukung sedangkan 21 (46,7%) perawat memiliki keluarga yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil Kuesioner yang dilakukan kepada responden menyatakan bahwa sebanyak 24 (53,3%) perawat memiliki keluarga yang mendukung sehingga motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikannya akan semakin tinggi. Dengan adanya

dukungan keluarga, akan berpengaruh terhadap usaha yang akan dilakukan untuk kedepannya. Sedangkan ada 21 (46,7%) perawat yang tidak didukung oleh keluarganya untuk melanjutkan pendidikan bisa disebabkan karena tidak bisa membagi waktu antara keluarga, pekerjaan dan pendidikan yang sedang di jalani.

Didukung oleh teori Suhardi (2013) yaitu motivasi dari keluarga adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosi Saniatun (2021) yang berjudul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat di rs pusri untuk Melanjutkan pendidikan Tahun 2021” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan keinginan perawat untuk melanjutkan pendidikan.

Menurut asumsi peneliti faktor dukungan keluarga memang merupakan penentu dalam meneruskan pendidikan. Dibuktikan dengan hasil penelitian banyak yang memilih pernyataan kuisisioner 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 orang-orang terdekat, apalagi menuntut ilmu itu memang merupakan sebuah kewajiban.

2. Lingkungan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian dari 45 perawat, diketahui 20 (44,4%) perawat dengan motivasi lingkungan yang tinggi dan 25 (55,6%) perawat dengan motivasi lingkungan yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat, sebanyak 25 (55,6%) perawat menyatakan memiliki motivasi lingkungan yang tinggi sehingga membuat perawat termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Untuk meningkatkan kualitas bekerja maka perawat akan memulai dari diri sendiri salah satunya dengan melanjutkan pendidikan. 20 (44,4%) perawat lainnya yang memiliki motivasi lingkungan yang rendah bisa saja disebabkan oleh rekan kerja yang tidak sefrekuensi sehingga di dalam pekerjaan persaingan terlihat jelas dan tidak saling mendukung satu sama lainnya.

Didukung oleh teori Suhardi (2013) lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang, karena lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanti (2015) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan di rumah sakit islam Surakarta menunjukkan bahwa adanya hubungan lingkungan kerja dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Pentingnya lingkungan kerja

bagi perawat juga akan berdampak pada kepuasan kerja dan peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

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 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.

3. Imbalan yang diperoleh untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui 28 (62,2%) perawat memperoleh imbalan yang tinggi dan 17 (37,8%) perawat memperoleh imbalan yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat, sebanyak 28 (62,2%) perawat menyatakan memperoleh imbalan yang tinggi. Ekonomi tidak menjadi halangan lagi untuk melanjutkan pendidikan sehingga akan terciptanya pelayanan yang maksimal dan berdampak kepada kualitas

mutu rumah sakit yang akan semakin meningkat. Perawat yang memperoleh imbalan rendah sebanyak 17 (37,8%) perawat bisa saja disebabkan karena mereka sudah merasa maksimal dalam bekerja tetapi hasil yang di dapat kurang memuaskan.

Didukung oleh Prihartanta (2015) untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Dita Puteri (2016) mengenai analisis factor yang berhubungan dengan motivasi perawat di rumah sakit umum daerah teluk kuantan tahun 2016, dimana bila seseorang mempunyai pendapatan yang tinggi orang akan cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan untuk dilaksanakan.

Menurut asumsi peneliti, imbalan yang di dapatkan oleh perawat didapatkan 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 9-13 juni 2022 tentang gambaran faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa lebih dari setengah responden yaitu sebanyak 24 (53,3%) perawat memiliki keluarga yang mendukung.
2. Diketahui bahwa lebih dari setengah responden yaitu sebanyak 25 (55,6%) perawat yang memiliki pengaruh lingkungan yang tinggi.
3. Diketahui bahwa lebih dari setengah responden yaitu sebanyak 28 (62,2%) perawat memperoleh imbalan yang tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan agar perawat mampu meyakinkan keluarga untuk memberikan semangat, dorongan serta persetujuan untuk melanjutkan pendidikannya
2. Dan diharapkan agar perawat yang dominannya perempuan dapat saling memotivasi untuk melanjutkan pendidikan kedepannya.
3. Serta diharapkan untuk rumah sakit agar selalu mempertahankan untuk pemberian imbalan dengan tepat waktu, serta sesuai.

4. Dan diharapkan lagi kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dan menambahkan variabel-variabel lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, (2004). *Farmasi Rumah Sakit: Teori dan Penerapan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Anwar, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Poliban Press.
- Asmiyati, (2018). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriliyo I Wukirsari Imogiri Bantul*. Jurnal Pendidikan Madrasah.
- Dewi, (2018). *Fenomena Mahasiswa Dalam Melanjutkan Program Profesi Ners*. *Human Care Journal*. <https://doi.org/10.32883/hcj.v1i2.33>.
- Halawa, (2020). *Analisis Gambar Ilustrasi Hombo Batu Nias Gunungsitoli*. Jurnal Seni Rupa.
- Irwandy, (2019). *Efisiensi dan Produktifitas RS*. CV. Social Politic Genius (SIGn). Kemenkes, No.340/MENKES/PER/III/2010
- Kemenkes, (2017). *Pengembangan dan Pemberdayaan SDM*
- Kurniawati, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Nasya Expanding Management.
- Lestari, (2014). *Upaya Menghasilkan Tenaga Perawat Berkualitas Nursing Education*.
- Makbul, (2021). *Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen*.
- Mita, (2019). *Dalam Menyelesaikan Soal Pisa*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika.
- Muammar, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nursalam, (2012). *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Salemba Medika.
- Prihartanta, (2015). *Teori-Teori Motivasi*. Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83.
- Rachman, (2018). *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Kasirdi Rumah Sakit Marga Husada Kabupaten Wonogiritahun*. Angewandte Chemie International Edition.
- Rahayu. (2021). *Aplikasi evaluasi layanan mahasiswa studi kasus stmik bandung*.
- Saparina, (2020). *Buku Ajar Manajemen Data Menggunakan Aplikasi EpiInfo dan SPSS*. Guepedia.
- Saputra, (2017). *Sistem Informasi Populasi dan Historikal Unit Alat-Alat Berat Pada PT . Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia*. Jurnal Penelitian Dosen FIKOM
- Setyawan, (2019). *Manajemen Rumah Sakit*. Zifatama Jawa.
- Simamora, (2009). *Buku Ajar Pendidikan Dalam Keperawatan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sisca. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Suhardi. (2013). *Kitab Motivasi*. PT Gramedia.
- Sunarsi, (2018). *Perencanaan SDM (Human Resource Planning) sebagai: proses di mana manajemen menetapkan bagaimana organisasi seharusnya bergerak dari keadaan SDM sekarang ini menuju posisi SDM yang diinginkan di masa depan*. Asmoro Media Tama.

- Supriyadi. (2015). *Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Rumah Sakit Islam Surakarta.*
- Sutikno, (2016). *Pengertian Statistika dan Klasifikasinya.*
- WHO, (2019)
- Winoto, Y. (2020). *Rancang Bangun Dokumentasi Budaya Tentang Situs Bumi Alit Kabuyutan Dalam Bentuk Booklet.* Jurnal Artefak.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

INFORMED CONSENT

Kepada Yth.

Calon Responden Penelitian

Di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Fakultas Kesehatan Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Nama : Widi Putri Ifani

Nim : 191000213461026

Akan mengadakan penelitian dengan judul “ **Gambaran Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Melanjutkan Pendidikannya ke Jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang**”. Untuk keperluan penelitian ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden pada penelitian ini. Saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Bukittinggi, 09 Juni 2022

(Widi Putri Ifani)

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Inisial :

Unit Kerja :

Dengan ini saya menyatakan bahwa sudah diberikan penjelasan tentang manfaat dan kerugian selama menjadi subyek penelitian dan bersedia mengikuti penelitian tersebut secara sukarela sebagai subyek penelitian.

Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam paksaan siapapun dan dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas bantuan dan partisipasinya disampaikan terimakasih.

Padang Panjang, 09 Juni 2022

Responden

()

DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisisioner ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut terlebih dahulu (Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan diperlakukan secara rahasia). Beri tanda silang untuk untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Unit Kerja :
4. Berapa lama Bapak/Ibu telah bekerja di RSI Ibnu Sina Padang Panjang?
 - a. 3-6 bulan
 - b. 1-3 tahun
 - c. 3-5 tahun
 - d. Lebih dari 5 tahun
5. Apa pendidikan terakhir Bapak/Ibu?
 - a. Diploma
 - b. Sarjana
6. Penghasilan :
 - a. <3.000.000
 - b. >3.000.000



Kuesioner Penelitian

Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan kejenjang S1 keperawatan

A. Petunjuk : Beri tanda *check list* (√) pada kotak yang tersedia sesuai dengan jawaban Anda.

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Kurang Setuju (KS) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

A.	Dorongan Keluarga	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melanjutkan ke program S1 karena keinginan dari orang tua.					
2.	Saya memilih melanjutkan pendidikan karena keinginan saya sendiri.					
3.	Saya memilih melanjutkan pendidikan karena didukung oleh orang-orang di sekitar saya.					
4.	Saya tidak melanjutkan pendidikan karena keluarga saya tidak sepenuhnya mendukung untuk melanjutkan pendidikan.					
B.	Lingkungan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya tidak ada konflik dalam hubungan saya dengan perawat lain.					
2.	Saya beranggapan terdapat komunikasi yang baik					

	antara saya dengan pimpinan dalam lingkungan kerja saya.					
3.	Saya sering mengalami kesulitan mengembangkan standar praktek keperawatan dikarenakan kurangnya kebijakan rumah sakit.					
4.	Saya beranggapan saya bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman.					
5.	Menurut saya rekan kerja selalu peduli dan memberikan dukungan atau bantuan terhadap pekerjaan saya.					
C.	Imbalan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada rumah sakit.					
3.	Rumah Sakit memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
4.	Selama bekerja di Rumah Sakit saya mendapatkan jaminan kesehatan.					
5.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di rumah sakit.					

Sumber: Modifikasi Skripsi Fatmawati (2012), Oki Bahri (2016), dan Tri Imam Maulana (2020)

Lampiran 2

Surat izin penelitian

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**
FAKULTAS KESEHATAN
Jl. By Pass Km 1. No. 09, Aur Kuning Bukittinggi, Sumatera Barat, Kode Pos 26131
Telp: 081374521105, Website : www.umsb.ac.id Email: fakesmipa.umsb.ac.id

Bukittinggi, 21 Sya'ban 1443 H
24 Maret 2022

No : 026/II.3.A.U/F/2022
Lamp : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.:
Pimpinan RSI Ibnu Sina Padang Panjang
Di
Padang Panjang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kami doakan semoga kita dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari, aamiin.

Sehubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa semester 6 (Enam) pada Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2021/2022 Genap, maka bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat memberikan izin pada mahasiswa kami untuk melakukan pengambilan data awal dan penelitian atas nama :

Nama : Widi Putri Ifani
NIM : 191000213461026
Judul Penelitian : Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikannya ke Jenjang S1 Keperawatan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Pembimbing : 1. Elsi Susanti, SE., MM
2. Hendry Wibowo, M.Kes

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

widi = keperawatan
(Haloo)


Dekan.
Yuliza Angraeni, S.ST., M.Keb
NBM. 1340276

Tembusan :

Lampiran 3

Data Perawat

DATA PENDIDIKAN TERAKHIR			
PERAWAT RSI IBNU SINA PADANG PANJANG			
APRIL 2022			
No.	Nama	Jabatan/Unit	Pendidikan Terakhir
1	Ns. Hotne Zipul, S. Kep	Ka.Bid Keperawatan	Ners
2	Ns. Agusnaldi, S. Kep	Komite PMKP	Ners
3	Ns. Andryani Rosita, S. Kep	Komite Keperawatan	Ners
4	Ns. Dila Amalina, S. Kep	Ka. Unit Askep & Profesi	Ners
5	Ns. Desri Warlis, S. Kep	Manager Pelayanan Pasien	Ners
6	Endang, Amd. Kep	IPCN	D3 Kep
7	Feronica Nova Astuti, Amd. Kep	Ruang Operasi	D3 Kep
8	Joni Hidayat, Amd. Kep	Ruang Operasi	D3 Kep
9	Rika Febrianti, Amd. Kep	Ruang Operasi	D3 Kep
10	Riska Wahyuni, Amd. Kep	Ruang Operasi	D3 Kep
11	Ns. Ivoni Roffa Lina, S. Kep	Safa Marwa	Ners
12	Novi Susanti, Amd. Kep	Safa Marwa	D3 Kep
13	Ns. Sastra Ningsih, S. Kep	Safa Marwa	Ners
14	Fadhil Masjidi, Amd. Kep	Safa Marwa	D3 Kep
15	Anisas Deswita, Amd. Kep	Safa Marwa	D3 Kep
16	Nydia Zufira, Amd. Kep	Safa Marwa	D3 Kep
17	Syafriadi, Amd. Kep	Safa Marwa	D3 Kep
18	Eka Primadona, Amd. Kep	Safa Marwa	D3 Kep
19	Fina Fitria, Amd. Kep	Safa Marwa	D3 Kep
20	Ns. Reni Anggraini, S. Kep	Siti Mukmin	Ners
21	Des Afifah, AMK	Siti Mukmin	D3 Kep
22	Dani Saputra, Amd. Kep	Siti Mukmin	D3 Kep
23	Permaida Eviola, Amd. Kep	Siti Mukmin	D3 Kep
24	Ns. Fitria Afriani, S. Kep	Siti Mukmin	Ners
25	Sri Wahyuni, Amd. Kep	Siti Mukmin	D3 Kep
26	Ns. Ismail, S. Kep	Siti Mukmin	Ners
27	Yuni Elfira, Amd. Kep	Siti Mukmin	D3 Kep
28	Chandra Hayati, Amd. Kep	Siti Mukmin	D3 Kep
29	Fitra Masjidi, Amd. Kep	Siti Aisyah	D3 Kep
30	Deni Roza, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
31	Usnul Mubarraq, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
32	Sartini, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
33	Arifandi, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
34	Dhinny Aulia Dinatta, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
35	Ruri Aswad, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
36	Mainaldi Putra, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
37	Hidayatul Putri, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
38	Joni Asmal, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
39	Nabila Syahdinda Putri, Amd. Kep	IGD	D3 Kep
40	Yulia Detty, Amd. Kep	Poliklinik	D3 Kep
41	Erna Nela, Amd. Kep	Poliklinik	D3 Kep
42	Sari Rahmawati, Amd. Kep	Poliklinik	D3 Kep
43	Ade Maya Sari, Amd. Kep	Poliklinik	D3 Kep
44	Rafmaini, Amd. Kep	Poliklinik	D3 Kep
45	Indra jaya Saputra, Amd. KG	Poliklinik	D3 Kep Gigi

Lampiran 4

Pelaksanaan Penelitian



MASTER TABEL

GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM MELANJUTKAN PENDIDIKANNYA KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG TAHUN 2022

No	Initial	Umur		JK		Pendidikan		Lama Bekerja		Penghasilan		Dorongan Keluarga				Total	Ket	Ket	Lingkungan					Total	Ket	Ket	Imbalan					Total	Ket	Ket	
		Resp	Hasil	Kat	Kat	Kat	Kat	Kat	Kat	Kat	Kat	1	2	3	4				1	2	3	4	5				1	2	3	4	5				Kat
1	Tn.Z	38	1	20-40_Tahun	1	LK	2	S1	3	>10_Tahun	2	≥3.000.000	4	3	4	4	15	1	Kurang_Mendukung	3	3	5	3	4	18	1	Rendah	3	3	3	3	3	15	1	Rendah
2	Tn.A	31	1	20-40_Tahun	1	LK	2	S1	2	6-10_Tahun	2	≥3.000.000	4	5	4	3	16	2	Mendukung	4	3	4	3	17	1	Rendah	3	4	3	3	3	16	1	Rendah	
3	Ny.A	45	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun	2	≥3.000.000	3	4	4	4	15	1	Kurang_Mendukung	4	3	4	4	19	2	Tinggi	4	4	4	4	3	19	2	Tinggi	
4	Tn.D	35	1	20-40_Tahun	1	LK	2	S1	2	6-10_Tahun	2	≥3.000.000	4	3	3	4	14	1	Kurang_Mendukung	4	4	4	3	19	2	Tinggi	4	4	4	4	4	20	2	Tinggi	
5	Ny.D	24	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	1	1-5_Tahun	2	≥3.000.000	4	4	4	4	16	2	Mendukung	4	4	4	3	19	2	Tinggi	4	3	3	4	3	17	2	Tinggi	
6	Ny.F	47	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun	1	<3.000.000	4	5	4	4	17	2	Mendukung	4	4	4	3	19	2	Tinggi	4	4	3	4	4	19	2	Tinggi	
7	Ny.N	34	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	3	4	3	14	1	Kurang_Mendukung	3	3	4	3	17	1	Rendah	3	3	3	3	3	15	1	Rendah	
8	Tn.I	48	2	41-65_Tahun	1	LK	2	S1	3	>10_Tahun	2	≥3.000.000	3	5	4	4	16	2	Mendukung	4	3	5	3	19	2	Tinggi	3	3	3	4	3	16	1	Rendah	
9	Ny.L	30	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	3	5	4	4	16	2	Mendukung	4	3	5	4	21	2	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Rendah	
10	Nn.N	25	1	20-40_Tahun	2	PR	2	S1	1	1-5_Tahun	2	≥3.000.000	4	5	3	4	16	2	Mendukung	3	4	4	4	19	2	Tinggi	4	4	4	4	3	19	2	Tinggi	
11	Nn.N	29	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	3	4	4	4	15	1	Kurang_Mendukung	3	4	3	4	18	1	Rendah	4	4	4	4	4	20	2	Tinggi	
12	Ny.M	43	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	3	4	3	14	1	Kurang_Mendukung	4	4	4	4	20	2	Tinggi	4	3	4	3	3	17	2	Tinggi	
13	Ny.A	40	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun	1	≥3.000.000	4	3	4	4	15	1	Kurang_Mendukung	4	4	4	4	20	2	Tinggi	4	4	4	3	4	19	2	Tinggi	
14	Tn.A	38	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	3	>10_Tahun	1	<3.000.000	4	4	5	4	17	2	Mendukung	3	4	4	4	19	2	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Rendah	
15	Ny.C	39	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun	1	<3.000.000	4	5	5	3	17	2	Mendukung	3	4	3	3	17	1	Rendah	4	3	3	3	3	16	1	Rendah	
16	Ny.D	45	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun	1	<3.000.000	4	5	4	3	16	1	Kurang_Mendukung	3	4	3	5	3	18	1	Rendah	3	3	3	3	3	15	1	Rendah
17	Ny.A	32	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	4	4	5	17	2	Mendukung	4	4	3	3	17	1	Rendah	4	4	3	3	3	17	2	Tinggi	
18	Ny.D	31	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	3	4	5	16	2	Mendukung	4	4	3	4	19	2	Tinggi	4	3	3	4	17	2	Tinggi		
19	Ny.E	46	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun	1	<3.000.000	4	4	4	5	17	2	Mendukung	4	4	3	4	19	2	Tinggi	4	3	4	3	3	17	2	Tinggi	
20	Ny.E	31	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	3	5	5	17	2	Mendukung	4	3	5	5	3	20	2	Tinggi	4	4	3	3	3	17	2	Tinggi
21	Ny.E	47	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun	2	≥3.000.000	4	4	4	3	15	1	Kurang_Mendukung	3	4	5	3	18	1	Rendah	3	3	3	3	4	16	1	Rendah	
22	Ny.F	28	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	4	3	3	4	14	1	Kurang_Mendukung	4	4	3	5	3	19	2	Tinggi	4	3	3	4	17	2	Tinggi	
23	Ny.F	29	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	3	4	4	3	14	1	Kurang_Mendukung	3	4	4	3	17	1	Rendah	4	3	3	3	3	16	1	Rendah	
24	Tn.F	41	2	41-65_Tahun	1	LK	1	DIII	3	>10_Tahun	1	<3.000.000	4	4	5	5	18	2	Mendukung	4	3	3	5	4	19	2	Tinggi	4	4	3	3	3	17	2	Tinggi
25	Ny.H	24	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	3	5	5	5	18	2	Mendukung	3	4	3	4	18	1	Rendah	4	3	4	4	3	18	2	Tinggi	
26	Tn.I	27	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	3	3	5	3	14	1	Kurang_Mendukung	4	3	4	5	3	19	2	Tinggi	4	3	3	4	17	2	Tinggi	
27	Tn.J	38	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	4	4	5	17	2	Mendukung	4	4	5	4	21	2	Tinggi	4	4	4	3	3	18	2	Tinggi	
28	Tn.J	39	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	3	5	3	5	16	2	Mendukung	4	4	4	5	4	21	2	Tinggi	3	3	4	3	3	16	1	Rendah
29	Tn.N	41	2	41-65_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	3	5	5	5	18	2	Mendukung	3	4	4	3	17	1	Rendah	4	3	3	3	3	16	1	Rendah	
30	Ny.N	34	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	4	3	3	14	1	Kurang_Mendukung	3	3	3	3	16	1	Rendah	3	4	3	3	3	16	1	Rendah	
31	Nn.N	27	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	4	4	4	3	15	1	Kurang_Mendukung	4	3	5	3	20	2	Tinggi	3	3	3	3	3	15	1	Rendah	
32	Nn.P	26	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	4	4	3	5	16	2	Mendukung	4	4	4	3	18	1	Rendah	4	3	3	3	3	16	1	Rendah	
33	Ny.R	43	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun	2	≥3.000.000	3	3	4	4	14	1	Kurang_Mendukung	3	3	4	3	17	1	Rendah	4	3	4	3	4	18	2	Tinggi	
34	Ny.R	29	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	4	3	4	5	16	2	Mendukung	4	4	4	4	20	2	Tinggi	4	4	4	4	4	20	2	Tinggi	
35	Tn.R	42	2	41-65_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	3	3	4	4	14	1	Kurang_Mendukung	4	4	3	3	18	1	Rendah	4	3	4	4	19	2	Tinggi		
36	Nn.S	26	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	3	5	4	3	15	1	Kurang_Mendukung	4	3	3	3	17	1	Rendah	3	3	4	3	4	17	2	Tinggi	
37	Ny.S	45	2	41-65_Tahun	2	PR	2	S1	3	>10_Tahun	2	≥3.000.000	3	5	3	3	14	1	Kurang_Mendukung	4	3	3	3	16	1	Rendah	3	4	3	4	18	2	Tinggi		
38	Ny.Y	31	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	3	5	5	3	16	2	Mendukung	4	3	5	3	20	2	Tinggi	4	3	4	3	3	17	2	Tinggi	
39	Tn.S	34	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	3	5	3	4	15	1	Kurang_Mendukung	4	3	3	3	16	1	Rendah	4	4	3	4	4	19	2	Tinggi	
40	Tn.U	30	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	3	5	4	4	16	2	Mendukung	4	3	4	3	17	1	Rendah	4	3	4	4	18	2	Tinggi		
41	Ny.Y	38	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	3	3	5	4	15	1	Kurang_Mendukung	4	3	4	5	3	19	2	Tinggi	3	4	3	4	4	18	2	Tinggi
42	Ny.L	35	1	20-40_Tahun	2	PR	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	3	5	3	3	16	2	Mendukung	4	3	5	5	3	20	2	Tinggi	4	4	3	4	3	18	2	Tinggi
43	Ny.Y	41	2	41-65_Tahun	2	PR	1	DIII	3	>10_Tahun	1	<3.000.000	4	3	4	3	14	1	Kurang_Mendukung	4	3	4	4	19	2	Tinggi	4	3	3	4	4	18	2	Tinggi	
44	Tn.F	36	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	2	6-10_Tahun	1	<3.000.000	4	5	5	4	18	2	Mendukung	3	3	5	3	17	1	Rendah	3	4	3	3	3	16	1	Rendah	
45	Tn.D	25	1	20-40_Tahun	1	LK	1	DIII	1	1-5_Tahun	1	<3.000.000	4	5	4	3	16	2	Mendukung	4	3	5	5	3	20	2	Tinggi	4	3	3	3	3	16	1	Rendah

Mean= 15,6

Mean= 18,5

Mean= 17

Lampiran 5
Master Tabel

Lampiran 6

Frequency Tabs

FREQUENCY TABS (SPSS Versi 24)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	45	24	48	35.27	7.181
Dukungan_Keluarga1	45	14	18	15.64	1.264
Lingkungan1	45	16	21	18.51	1.375
Imbalan1	45	15	20	17.13	1.455
Valid N (listwise)	45				

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-40 Tahun	32	71.1	71.1	71.1
	41-60 Tahun	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	15	33.3	33.3	33.3
	PR	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	35	77.8	77.8	77.8
	S1	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	14	31.1	31.1	31.1
	6-10 Tahun	17	37.8	37.8	68.9
	>10 Tahun	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Dukungan_Keluarga

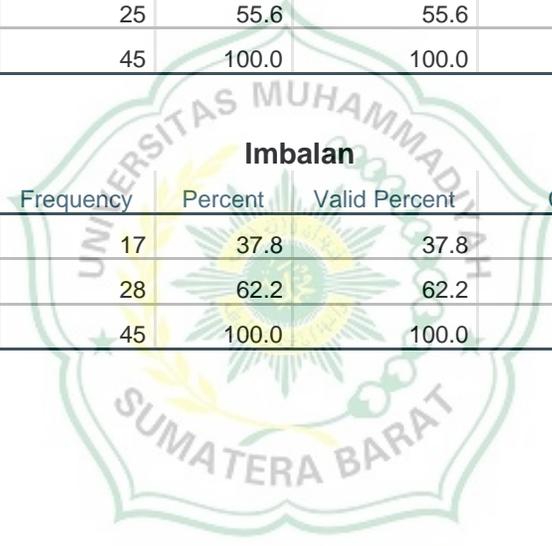
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Mendukung	21	46.7	46.7	46.7
	Mendukung	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lingkungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	44.4	44.4	44.4
	Tinggi	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Imbalan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	37.8	37.8	37.8
	Tinggi	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

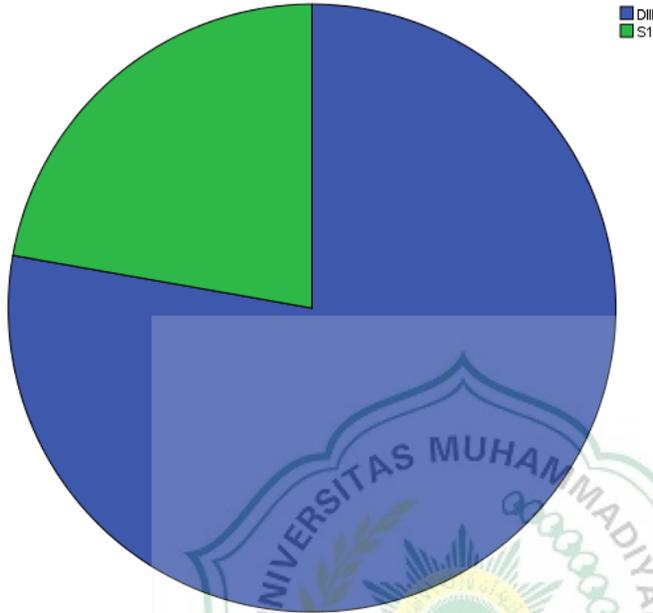


Lampiran 7

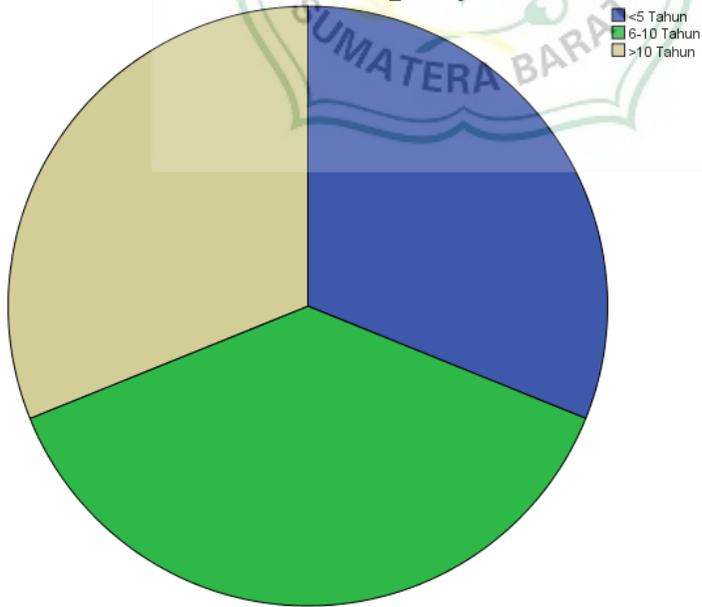
Bar Chart



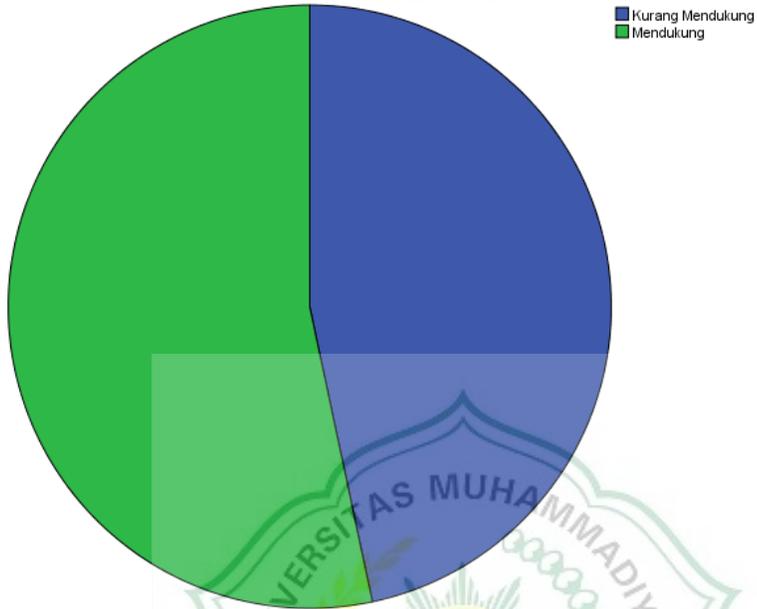
Pendidikan



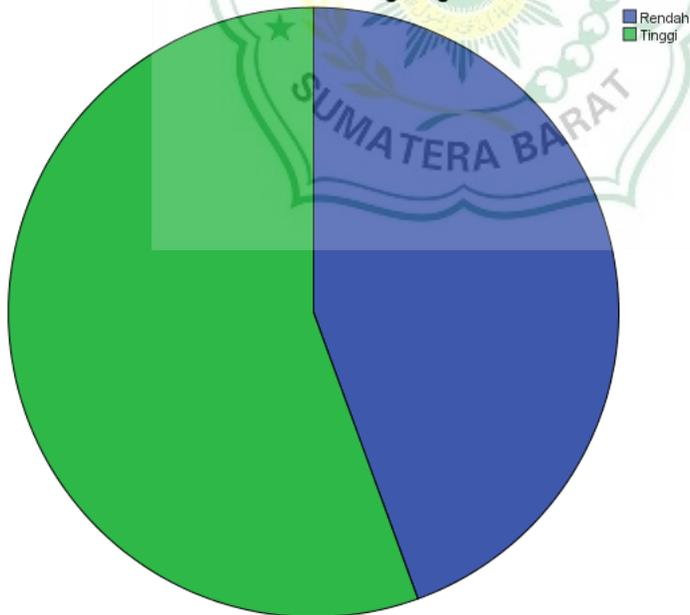
Lama_Bekerja



Dukungan_Keluarga



Lingkungan



Imbalan

- Rendah
- Tinggi

