

## Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan di RSK Ngesti Waluyo

Dwi Hendra Pratiwi<sup>1</sup>, Mona Saparwati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>RSK Ngesti Waluyo

<sup>2</sup>Fakultas Keperawatan Universitas Ngudi Waluyo

email: mona55saparwati@gmail.com

### Abstrak

Motivasi dibutuhkan perawat guna memberikan pelayanan kesehatan khususnya asuhan keperawatan yang komprehensif. Motivasi eksternal terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Salah satu motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi adalah mendapatkan pengakuan kenaikan jenjang pendidikan. Pengakuan jenjang pendidikan merupakan bentuk kompensasi non finansial yang diharapkan juga akan meningkatkan kompensasi finansial perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi non finansial dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di RSK Ngesti Waluyo. Desain penelitian ini deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional* dengan jumlah sampel 116 perawat diambil dengan metode *simple random sampling*. Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner. Analisis Univariat menggunakan uji statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel kompensasi non finansial dan variabel motivasi. Analisis bivariat menggunakan uji *korelasi Spearmans*. Gambaran kompensasi non finansial sebagian besar dalam kategori cukup baik yaitu 72 orang (62,1%). Gambaran motivasi pendidikan sebagian besar dalam kategori rendah yaitu 59 orang (50,9%), hasil uji statistik korelasi spearman yaitu p value adalah 0,000 dan *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,338. Ada hubungan kompensasi non finansial dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan di RSK Ngesti Waluyo. Manajemen RSK Ngesti Waluyo Parakan Temanggung hendaknya memperhatikan faktor kompensasi non finansial, yaitu dengan memperbaiki kondisi kerja dan menerapkan kebijakan yang lebih baik terutama dalam hal pendidikan bagi perawat agar motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat semakin tinggi dan tentu akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.

**Kata kunci:** kompensasi non finansial, motivasi, perawat

### **Abstract**

*Motivation is needed by the nurses to give the healthy services especially comprehensive nursing care by helping the patients to fulfill holistic basic need. Nurses at RSK Ngesti Waluyo want to continue their education in order to increase salary, but in continuing their higher education, they have consideration that they don't have discourse to get non financial compensation after finishing their education. This observation has a purpose to know the correlation between non financial compensation and nurses' motivation in continuing their higher education at RSK Ngesti Waluyo. This observation plan was cross-sectional with the number of samples 116 nurse that taken by simple random sampling method. Univariate analysis used one description of statistic to know the frequency of distribution between non financial compensation variable and motivation variable. Bivariate analysis used spearman's correlation experiment. The illustration of non financial compensation shows most categories are sufficient as many as 72 people (62,1%), the illustration of educational motivation shows most categories are low as many as that 59 people (50,9%), the result of spearman correlation is p value is 0,000 and Correlation Coefficient is 0,338. So, there is correlation between non financial compensation and nurses' educational motivation at RSK Ngesti Waluyo. Management of RSK Ngesti Waluyo Hospital should give attention to the factors of non financial compensation by improving the condition of occupation and apply better policy especially for nurses' education in order to make their working motivation increase and of course to make their performance in the hospital better.*

**Keywords:** non financial compensation, motivation, nurse

### **PENDAHULUAN**

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2016). Peningkatan motivasi yang dilaksanakan rumah sakit kepada perawat dengan menyempurnakan hak-hak perawat yaitu dengan memberikan kompensasi. Motivasi akan timbul dari diri perawat untuk melanjutkan pendidikan bila kompensasi yang diberikan kepada mereka dirasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan motivasi

perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih lanjut bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan aktualisasi dari perawat tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Besarnya imbalan finansial atau kompensasi yang diterima karyawan dapat

mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi, yaitu apakah kompensasi dipersepsikan adil atau tidak.

Nawawi (2016) menyebutkan jenis kompensasi non finansial adalah jaminan keamanan dan kesehatan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja, pelayanan untuk pekerja. Sedangkan menurut Mondy (2010), kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial terbagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian) dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Hasil penelitian Iswajidi dkk (2016) menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh dukungan pimpinan terhadap motivasi perawat, (2) ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi perawat, (3) ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi perawat, (4) ada sekitar 64,3% pengaruh dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi perawat, dan (5) variabel pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi perawat. Hasil Penelitian Oktaviana Rahmawati, dkk.. (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan pimpinan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan keperawatan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 9 Juni 2017, Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan Kabupaten Temanggung didapatkan data

bahwa tenaga keperawatan di RSK Ngesti Waluyo Parakan Kabupaten Temanggung yang berstatus karyawan tetap maupun Karyawan Kontrak Waktu Tertentu (KKWT) yaitu ners berjumlah total 6 orang (3%) dengan rincian 4 orang (belum di akui), 2 orang mengundurkan diri, S1 keperawatan (dalam proses belajar) 3 orang (2%), D IV keperawatan tidak ada, D III keperawatan berjumlah 145 orang (87%), dan SPK 14 orang (8%), sedangkan data perawat DIII yang melanjutkan ke pendidikan ke tingkat sarjana selama periode 2010 hanya 6 orang (3%). Hasil wawancara yang dilakukan kepada 5 orang perawat didapatkan bahwa mereka ingin melanjutkan pendidikan agar dapat meningkatkan gaji, tetapi dalam melanjutkan pendidikan mereka memiliki pertimbangan bahwa perawat yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan belum ada wacana untuk diakuinya gelar setelah pendidikan tersebut selesai.

Menurut 5 orang perawat tersebut, baru ada 1 perawat ners yang diakui gelar pendidikannya oleh manajemen Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan. Peneliti memperoleh data dari PKB tersebut pada PKB turunan tahun 2013, Nomor:1963/RSK.NW/PKB/XII/2013; Nomor:017/SPBMKK.NW/XII/2013 pada pasal 53 tentang Studi Lanjut dengan Biaya Karyawan menyebutkan unit kerja mengakui pendidikan terakhir karyawan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Namun pada Surat Perjanjian Studi Lanjut Atas Inisiatif Sendiri (Nomor:05/SDM.211/RSK.NW/XII/2016) antara pihak pertama yaitu Direktur RSK. Ngesti Waluyo dengan pihak kedua yaitu karyawan yang melanjutkan pendidikan ke

jenjang lebih tinggi, pada pasal 5 menyebutkan setelah pihak kedua selesai mengikuti pendidikan, maka pihak pertama tidak secara otomatis menyesuaikan/menyetarakan pangkat dan golongan pihak kedua, hal tersebut tetap akan didasarkan pada tingkat kebutuhan dan formasi yang ada serta melalui test penyaringan penyetaraan kepangkatan karyawan yang berlaku.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi non finansial dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di RSK Ngesti Waluyo

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan *deskriptif korelasional* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi sejumlah 160 perawat dan sampel sejumlah 116 perawat di RSK Ngesti dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Gambaran Persepsi Kompensasi Non Finansial

Tabel 1 . Persepsi Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial	Frekuensi (x)	Persentase (%)
Kurang Baik	41	35,3
Cukup Baik	72	62,1
Baik	3	2,6
Total	116	100,0

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden merasa mendapatkan kompensasi non finansial yang cukup baik yaitu 72 orang (62,1%), kompensasi non finansial kurang baik yaitu 41 orang (35,3%) dan kompensasi non finansial baik yaitu 3 orang (2,6%).

#### 2. Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi.

Tabel 2. Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang yang Lebih Tinggi

Motivasi Pendidikan	Frekuensi (x)	Persentase (%)
Sedang	57	49,1
Rendah	59	50,9
Total	116	100,0

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi dalam melanjutkan pendidikan yang rendah yaitu 59 orang (50,9%) dan motivasi dalam melanjutkan pendidikan yang sedang yaitu 57 responden (49,1%).

Gambaran kompensasi non finansial pada perawat di RSK Ngesti Waluyo yang didapat dari penelitian adalah sebagian besar perawat merasa mendapatkan kompensasi non finansial yang cukup baik, yaitu 72 responden (62,1%), dan hanya 2,6% yang merasa mendapat kompensasi non finansial dengan kategori baik, sedangkan 35,3% merasa mendapatkan kompensasi non finansial dengan kategori kurang baik. Data penelitian dilihat dari kuesioner, item yang banyak memperoleh skor tinggi dengan jumlah skor 359 adalah pernyataan tentang responden merasa semua perawat mendapatkan kesempatan yang sama untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Item yang banyak mendapatkan skor rendah dengan jumlah skor 291 adalah pernyataan tentang responden merasa kurangnya memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan/ pelatihan.

Cara yang paling sederhana dan terbaik untuk memotivasi karyawan hanyalah dengan memastikan bahwa karyawan

memiliki tujuan yang memungkinkan untuk dicapai dan mereka setuju dengan tujuan tersebut. Pendekatan ini dikenal dengan teori penetapan tujuan (*goal setting-theory*) yang dipopulerkan oleh Edwind Locke. Ia menyatakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber utama dari motivasi (Robbins & Judge, 2007). Dan kompensasi non finansial terhadap kontribusi seorang karyawan adalah perangkat motivasi yang sederhana dan berpengaruh besar (Dessler, 2009).

Menurut Notoatmodjo (2012) bahwa pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan. Pelatihan bertujuan memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kerja. Program pelatihan sebaiknya diberikan baik pada pegawai baru maupun yang telah ada untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Pendidikan sangat penting dalam menentukan kemampuan maupun ketrampilan, karena semakin tinggi pendidikan akan semakin kritis, logis, dan sistematis cara berpikirnya.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja

lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin (2016) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank”, menunjukkan *Performance* karyawan bank yang optimal akan dapat diciptakan apabila karyawannya memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Salah satu upaya pihak manajemen bank didalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memberikannya kompensasi yang layak bagi para karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2016) yang berjudul Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dapat dikatakan baik dan adil serta sudah memenuhi kebutuhan karyawan sebagai penunjang kinerjanya.

**3. Hubungan Persepsi Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi.**

Tabel 3. Hubungan Persepsi Kompensasi Non Finansial dengan Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang yang Lebih Tinggi.

		Motivasi Pendidikan			
		sedang		rendah	
		f	%	f	%
Kompensasi Non Finansial	Kurang Baik	10	8,6	31	26,7
	Cukup Baik	46	39,7	26	22,4
	Baik	1	0,9	2	1,7
$\Sigma$		76	49,1	40	34,5
Total = 116					
<i>P value = 0,000</i>					

Berdasarkan uji statistik dengan *spearman's* didapatkan  $p$  value = 0,000 berarti secara statistik ada hubungan yang signifikan antara kompensasi non finansial dengan motivasi pendidikan perawat. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabulasi silang yang menunjukkan bahwa responden yang merasa mendapat kompensasi non finansial kurang baik didominasi dengan motivasi pendidikan yang rendah yaitu 31 orang (26,7%), sedangkan responden yang merasa mendapat kompensasi non finansial cukup baik didominasi dengan motivasi pendidikan yang sedang yaitu 46 orang (22,4%), kemudian responden yang merasa mendapatkan kompensasi non finansial baik didominasi dengan motivasi pendidikan yang rendah yaitu 2 orang (1,7%).

Gambaran motivasi pendidikan perawat di RSK Ngesti Waluyo yang didapat dari penelitian adalah sebagian besar responden mempunyai motivasi pendidikan dalam kriteria sedang yaitu 57 responden (49,1%), dan 59 responden (50,9%) yang mempunyai motivasi dengan kriteria rendah. Data penelitian dilihat dari kuesioner, item yang banyak memperoleh skor tinggi dengan jumlah skor 405 adalah pernyataan tentang responden merasa pendidikan seorang perawat harus terus berkembang. Item yang banyak mendapatkan skor rendah dengan jumlah skor 252 adalah pernyataan tentang responden merasa sudah puas dengan pendidikan saat ini.

Berdasarkan temuan tersebut rumah sakit mempunyai tanggungjawab untuk memacu motivasi perawat. Peningkatan kualitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien membutuhkan pelatihan dan pendidikan yang terus berkembang. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras

sehingga mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Nursalam (2016) di mana dia meyakini bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah (Nursalam, 2016). Semua faktor-faktor penyebab ketidakpuasan mempengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Secara lengkap, beberapa faktor yang membuat ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan (Nursalam, 2016).

Menurut teori Victor H. Vroom (2012), motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Sejalan dengan teori tersebut adalah tinggi rendahnya motivasi perawat RSK Ngesti Waluyo dapat dipengaruhi besar kecilnya harapan yang dimiliki serta jalan atau sarana yang memadai untuk mendapatkannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanti (2015), menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaji dan jabatan dengan motivasi perawat

melanjutkan pendidikan dan tidak ada hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dan umur motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan di Rumah Sakit Islam Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2016) menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja meliputi umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan supervisi. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan yaitu status perkawinan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Apabila kekuatan hubungan diurutkan dari yang paling kuat hingga yang paling lemah maka variabel yang memiliki kekuatan hubungan paling kuat dimulai dari pengakuan, persepsi gaji, prestasi kerja, masa kerja, pengembangan potensial individu, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, umur, supervisi, serta terakhir kebijakan dan administrasi.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sandi (2016), menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

Uji statistik dengan *spearman's* didapatkan  $p\ value = 0,000$ , nilai  $p < 0,05$  hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kompensasi non finansial dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan tabel hasil uji *korelasi Spearman's*, diperoleh nilai *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,338. Artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel kompensasi non

finansial dan motivasi pendidikan perawat adalah sebesar 0,338 atau hubungan lemah. Tanda (\*\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 atau 0,01. *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) bernilai positif yaitu 0,338, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan kompensasi non finansial maka motivasi pendidikan juga akan meningkat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan signifikan yang lemah dan searah antara kompensasi non finansial dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di RSK Ngesti Waluyo.

Ini berarti bahwa perawat akan terus termotivasi dan berprestasi dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri karena perawat memiliki asumsi dengan meningkatnya prestasi dan kesempatan untuk menduduki jabatan/ posisi yang lebih tinggi (promosi) otomatis kompensasi non finansial yang mereka dapatkan juga akan meningkat/ mengalami perubahan lebih baik. Ada juga perawat yang kenyataannya tidak mepedulikan penghargaan-penghargaan materi. Mereka lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya dan cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai mereka benar-benar berhasil. Kepuasan karyawan akan nampak jelas manakala mereka mendapat kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu atau mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. bentuk motivasi lain dalam meningkatkan kualitas perawat, pada waktu-waktu tertentu perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada semua perawat secara bergilir dan

bergantian dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan mereka.

Tujuan pemberian kompensasi non finansial antara lain adalah untuk memotivasi karyawan, jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Selain itu dengan pemberian penghargaan yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka diharapkan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku (Hasibuan,2016).

Hasil penelitian yang lain dilakukan oleh Eduard (2015) menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja customer service GraPARI Telkomsel cabang Pemuda Surabaya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2015) menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan “baik”, terhadap kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan adalah “baik”, dan terhadap motivasi kerja adalah “tinggi”. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Hidayanto (2014) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan.

Hasil penelitian juga ditemukan adanya perawat yang mendapat kompensasi non finansial kurang baik tetapi mempunyai motivasi pendidikan tinggi yaitu 1 orang (0,9 %). Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi internal. Menurut Nursalam (2016) motivasi internal adalah motivasi yang

berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua. fisiologis dan psikologis.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Gambaran persepsi kompensasi non finansial di RSK Ngesti Waluyo sebagian besar dalam kategori cukup baik (62,1%).
2. Gambaran motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di RSK Ngesti Waluyo sebagian besar dalam kategori rendah (50,9%).
3. Ada hubungan kompensasi non finansial dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di RSK Ngesti Waluyo.

### **Saran**

4. Bagi manajemen RSK Ngesti Waluyo dapat sebagai masukan dalam meningkatkan motivasi pendidikan perawat melalui pimpinan atau atasan langsung dengan memberi pujian atas hasil kerja, memberikan penghargaan atas hasil prestasi dan pendidikan, promosi jabatan sesuai dengan kontribusi masing-masing, dan kesempatan yang sama (merata) bagi seluruh perawat pelaksana untuk mendapatkan pelatihan secara periodik dan pendidikan yang lebih tinggi.
5. Bagi perawat lain dapat dijadikan bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan perawat dengan melakukan penelitian lebih lanjut khususnya



mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di RSK Ngesti Waluyo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, M. G. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Freight Express Surabaya*. Skripsi. Surabaya. FIM. Universitas Kristen Petra.
- Cahyani, I. D. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Bulan April 2016*. Skripsi. Semarang: FKM UNDIP.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2. Jakarta
- Eduard, N. M. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Customer Service Grapari Telkomsel Cabang Pemuda Surabaya*. Skripsi. Surabaya: FIE Universitas Narotama Surabaya.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan Belas*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasbullah. (2012). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi Cetakan 10*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M.S. (2014). *Organisasi dan motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanto, Agung. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Mei 2014*. Skripsi. Malang: FIA UNBRA.
- Irwanto, dkk. 2007. *Psikologi Umum: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Iswajidi., Mattalatta., & Abdullah,R. (2016). *Pengaruh Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi terhadap Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Keperawatn Di RSUD Salewangang Maros Oktober 2016*. Tesis. Makasar. STIE AMKOP.
- Kinasih, C. P. (2014). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Juli 2014*. Skripsi. Malang. FIA UNBRA.
- Kodim, Y. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: TIM.
- Kusnanto. (2014). *Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Lapau, B. (2013). *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Manik, Sudarmin. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank Bulan Juli-Desember 2016*. Skripsi. Riau: STIE Riau.
- Manurung, N. S. (2011). *Buku Ajar Keperawatan Maternitas Asuhan Keperawatan Intranatal*. Jakarta: Trans Infomedia.
- Muchlas, Makmuri. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muhammad,N., Uda, Tonich., & Alexandro,R. (2016). *Persepsi*

- Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangkaraya.* Skripsi.FKIP Universitas Palangka Raya.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga.* Jakarta: Salemba Medika.
- Potter and Perry. (2012). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses, dan Praktik Edisi 4.* Jakarta: EGC.
- Rahmawati, O., Komarudin., & Angraeni, Z.E.Y. (2014).*Hubungan Dukungan Pimpinan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Keperawatan Di Puskesmas Wilayah Kecamatan Puger Kabupaten Jember Mei 2014.* Skripsi.Jember.FIK UNMUH.
- Rakhmat, Jalaludin. (2013). *Psikologi Komunikasi.*Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins,S.P.(2008).*Perilaku Organisasi.Indonesia: Konsep Kontroversi,Aplikasi, Alih Bahasa : Hidayana Pujatmaka.* Jakarta : Prehalindo.
- Sandi, Ery. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan Di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak.* Skripsi. Kalimantan Barat: FIK Universitas Tanjungpura.
- Siagian, S. P., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua Puluh Tiga.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima.* Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Stevens, P., Bordui, F., & Weyde, J. V. (2012). *Ilmu Keperawatan.* Jakarta: EGC.
- Supriyanti. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Rumah Sakit Islam Surakarta Bulan Juni 2015.* Skripsi. Semarang: FIK UMS.