

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PENERAPAN PATIENT SAFETY PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI RUANG RAWAT INAP RS MARINIR CILANDAK

Regina Rossa Mauliddhina^{1*}, Dwi Rochyati², Nita Sukamti³

^{1,2,3}Universitas Nasional

Email korespondensi: reginarossa6@gmail.com

Disubmit: 03 Februari 2022

Diterima: 05 Februari 2022

Diterbitkan: 06 Mei 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v2i3.6062>

ABSTRACT

Nurses have different motivations, experience in carrying out care in conditions during the COVID-19 pandemic has the potential to cause long-term and short-term consequences for nurses, the social environment and other health professions (Fernandes et al, 2020). motivation or encouragement from within the nurse will be needed in supporting the success of the patient safety implementation program. (Toode, Kristi, 2015) With the quality of nurse performance, it is increasingly demanded to improve the quality of health services. Knowing the work motivation of nurses, nurse performance, and the application of patient safety during the COVID-19 pandemic in the Cilandak Marine Hospital inpatient room, knowing whether there is a relationship between work motivation and nurse performance in implementing patient safety in the Cilandak Marine Hospital inpatient room. This quantitative research is a correlational research with a cross sectional approach, with a sample of 85 people from the inpatient ward of the Cilandak Marine Hospital, with a total sampling technique. The research instrument consisted of 3 questionnaires that had been tested for validity and reliability with Cronbach's alpha coefficient value > 0.90, the data was then analyzed with descriptive statistics to determine the relationship between work motivation and nurse performance in the application of patient safety in the inpatient room of the hospital. Cilandak Marines. The results showed that there was a relationship between work motivation and the application of patient safety (p value 0.05). Nurses who have work motivation in the good category have a relationship with improving the performance of nurses who are good and very good for their work.

Keywords: Work Motivation, Nurse Performance, Patient Safety Implementation

ABSTRAK

Perawat mempunyai motivasi yang berbeda-beda, pengalaman dalam melakukan perawatan pada kondisi masa pandemic covid-19 ini berpotensi menyebabkan konsekuensi jangka panjang dan jangka pendek bagi diri perawat, lingkungan sosial dan profesi kesehatan lainnya (Fernandes dkk, 2020). motivasi atau dorongan dari dalam diri perawat akan diperlukan dalam mendukung keberhasilan program pelaksanaan patient safety.(Toode, Kristi, 2015) Dengan kualitas kinerja perawat semakin dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan Kesehatan. Tujuan untuk mengetahui motivasi kerja perawat, kinerja perawat, dan penerapan patient safety pada masa pandemic covid-19 di ruang rawat inap RS Marinir Cilandak, mengetahui adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit

Marinir Cilandak. Penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*, dengan sampel penelitian berjumlah 85 orang yang berasal dari ruang rawat inap Rumah Sakit Marinir Cilandak, dengan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian terdiri dari 3 kuesioner yang telah di uji validas dan realibilitasnya dengan nilai koefisien *cronbach's alpha* >0,90, data kemudian di analisis dengan *descriptive statistic* untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dan penerapan *patient safety* (*p value* 0,05). Perawat yang memiliki motivasi kerja dalam kategori baik maka ada kaitannya dengan peningkatan kinerja perawat yang baik dan sangat bagus untuk pekerjaannya.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Penerapan *Patient Safety*

PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan berguna dalam penyelenggaraan pelayanan tersebut sebab sepanjang 24 jam perawat berada di dekat pasien serta bertanggung jawab terhadap pelayanan perawatan pasien. Perawat ialah tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada penduduk universal. (Hasri, 2015)

Pandemi adalah transmisi global penyakit infeksi penyebaran virus yang memengaruhi banyak orang, sering menyebabkan banyak kematian dan mengganggu kehidupan sosial dan ekonomi manusia. Pengalaman dalam melakukan perawatan pada kondisi masa pandemi ini berpotensi menyebabkan konsekuensi jangka panjang dan jangka pendek bagi diri perawat, lingkungan sosial dan profesi kesehatan lainnya (Fernandes dkk, 2020)

Perawat mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi adalah dorongan berbasis nilai, didorong oleh dorongan psikobiologis yang mengaktifkan dan menuntun perilaku manusia dalam menanggapi diri sendiri, lingkungan lain dan lingkungan, mendukung kepuasan intrinsik dan mengarah pada pemenuhan dorongan manusiawi yang disengaja, kebutuhan yang

dirasakan, dan tujuan yang diinginkan. Berdasarkan definisi tersebut, maka motivasi atau dorongan dari dalam diri perawat akan diperlukan dalam mendukung keberhasilan program pelaksanaan *patient safety*. (Toode, Kristi, 2015)

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor personal atau individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim (Mahmudi, 2015).

Patient safety merupakan salah satu dimensi mutu yang saat ini menjadi pusat perhatian para praktisi pelayanan kesehatan dalam skala nasional maupun global. Menurut World Health Organization (WHO) memperkirakan sedikitnya ada setengah juta kematian yang terjadi akibat pembedahan yang sebenarnya bisa dicegah. Program *Safe Surgery Saves Lives* memperkenalkan dan melakukan uji coba *surgical safety check list* sebagai upaya untuk keselamatan pasien dan mengurangi jumlah angka kematian di seluruh dunia.

Keterlibatan pelaksanaan surgical safety check list dilakukan oleh dokter bedah, dokter anastesi, dan perawat kamar operasi. Melihat dari pelaksanaan surgical safety check list dilakukan oleh dokter bedah, dokter anastesi, dan perawat kamar operasi (Depkes RI, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara pada perawat di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Marinir Cilandak sebelum dan sesudah pandemi covid-19 terjadi, tingkat kinerja perawat cukup normal kemudian pada saat pandemi covid-19 perawat mengatakan terjadi peningkatan kelelahan serta beban kerja pada saat pandemi covid-19, karena pasien pada saat pandemi covid-19 banyak pasien datang dan pasien pulang silih berganti. Untuk itu motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada perawat sangat baik dan bermanfaat, sehingga dari Departement Rumah Sakit Marinir Cilandak memberikan banyak program, salah satunya adanya pemilihan perawat teladan dilaksanakan setahun sekali, dan untuk program dukungan dalam pengembangan SDM (sumber daya manusia) di izinkan untuk melanjutkan studi lagi dan bisa dibiayai oleh atas dinas dan ntuk Penerapan Patient Safety di Rumah Sakit Marinir Cilandak sudah sesuai sasaran dan standar operasional prosedur.

Berdasarkan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan patient safty pada pasien rawat inap di rumah sakit Marinir Cilandak yang bertujuan ingin mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja dengan kinerja perawat yang bertanggung jawab terhadap pasien secara holistik dan bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat dalam penerapan patient

safty pada pasien rawat inap di rumah sakit Marinir Cilandak.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi merupakan tindakan untuk mempegaruhi dan mendorong seseorang untuk berperilaku. Secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif untuk berhasil mencapai tujuan. Seberap pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Karena potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Dengan demikian, kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya (Syarifah Nur Zenah 2014).

Suwatno (2011) menyatakan bahwa jenis motivasi bisa digolongkan menjadi dua, antara lain : 1) Interinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak terlalu perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. 2) Motivasi eksterinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Kinerja perawat adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh para pasien, apabila kinerja buruk maka menyebabkan penurunan mutu pelayanan (Melisa, 2014) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Wibowo 2012).

Menurut Wibowo (2012:88) terdapat berbagai faktor kinerja perawat, antara lain: 1) Motivasi ekterinsik 2) Kemampuan 3) Disiplin kerja Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

Patient Safety di rumah sakit adalah bentuk suatu jaminan agar perawatan pada pasien menjadi lebih aman (World Health Organization, 2017). Patient Safety merupakan suatu hal yang utama yang harus dilakukan terlebih dengan pelopor tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit karena sangat erat hubungannya yang akan mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit. Tujuan dilaksanakannya peraturan keselamatan pasien di rumah sakit tentu agar keselamatan pasien terlindungi serta terhindar dari insiden yang tidak diharapkan. Resiko insiden ini dapat ditemui pada saat tenaga kesehatan memberikan perawatan medis pada pasien dalam program pelayanan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit itu sendiri (Depkes RI, 2017)

Patient Safety yang ada di rumah sakit merupakan hubungan langsung terhadap perilaku perawat dalam mengimplementasikan nilai-nilai keselamatan pasien. Salah satu perilaku yang diharapkan dari perawat dalam keselamatan pasien adalah melakukan pelaporan insiden keselamatan pasien, sehingga perawat yang berperilaku kurang dalam melakukan pelaporan maka perawat kurang dalam implementasi keselamatan pasien. (Menurut Peneliti Anggraeni 2016)

Berdasarkan hasil Permenkes Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang keselamatan pasien disebutkan bahwa terdapat 7 langkah keselamatan pasien, yaitu: 1) Membangun budaya keselamatan pasien. 2) Mendukung tenaga

kesehatan untuk berkomitmen pada keselamatan pasien. 3) Membangun sistem manajemen resiko. 4) Mempromosikan sistem pelaporan keselamatan pasien. 5) Melibatkan serta berkomunikasi dengan pasien. 6) Mempelajari dan membagi ilmu serta pengalaman tentang keselamatan pasien. 7) Mencegah cedera dengan implementasi sistem keselamatan pasien

Berdasarkan pada pembahasan di atas di rumuskan masalah penelitian yaitu apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* pada masa pandemi covid-19 di ruang rawat inap RS Marinir Cilandak

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini desain yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, menggunakan cara pendekatan cross Sectional. Dimana seluruh variabel diamati dan diukur pada saat penelitian berlangsung. Studi cross sectional adalah studi yang memakan waktu singkat dan terjadi di lokasi tertentu, serta dilakukan pada berbagai hal dengan tingkat kerumitan yang berbeda-beda (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi kerja dengan kinerja perawat serta variabel terikat yaitu penerapan patient safety.

Populasi pada penelitian ini di ruang rawat inap RS Marinir Cilandak dan merupakan pegawai tetap, atau merupakan tenaga honorer yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, karena diharapkan mereka telah selesai melaksanakan program orientasi sehingga telah memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja rumah sakit yang ada didalamnya, dengan jumlah perawat sebanyak 85 perawat. Sampel adalah suatu

objek yang digunakan untuk diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi dalam penelitian. Pada pengambilan sampel dalam penelitian diperlukan cara atau teknik-teknik tertentu, sehingga sampel tersebut sedapat mungkin mewakili. Berdasarkan hal tersebut maka sampel pada penelitian menggunakan Teknik total sampling.

Alat ukur/instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Motivasi Kerja Perawat (*Maslow's Need Hierarchy Theory*, 2009) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30 aitem yang digunakan untuk mengukur pengetahuan dengan nilai validitas dan reliabilitas

dengan nilai cronbach's alpha 0,750. Kuisisioner Kinerja perawat (Novinda Sari 2016) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 aitem dengan nilai validitas dan reliabilitas dengan nilai cronbach's alpha 0,946. Kuisisioner penerepan *patient safety* (Nanang Sugiarto, 2013) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 25 aitem dengan nilai validitas dan reliabilitas dengan nilai cronbach's alpha 0,966.

Analisa data univariat dan bivariate, untuk analisis univariat menggunakan deskriptif frekuensi dan analisis bivariat menggunakan chi square

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Hasil uji Validitas dan reliabilitas kuisisioner Motivasi Kerja

Item pertanyaan	r hitung	Cronbach's alpha
P1	0,598	
P2	0,757	
P3	0,551	
P4	0,641	
P5	0,732	
P6	0,773	0,750
P7	0,672	
P8	0,765	
P9	0,628	
P10	0,701	
P11	0,646	
P12	0,665	
P13	0,549	
P14	0,561	
P15	0,684	
P16	0,768	
P17	0,705	
P18	0,720	
P19	0,496	
P20	0,605	
P21	0,637	
P22	0,858	
P23	0,599	
P24	0,526	
P25	0,745	
P26	0,844	
P27	0,708	
P28	0,713	

Tabel 2 Hasil uji Validitas dan reliabilitas kuisisioner kinerja Perawat

Item pertanyaan	r hitung	Cronbach's alpha
P1	0,670	
P2	0,723	
P3	0,806	
P4	0,872	
P5	0,874	
P6	0,836	0,946
P7	0,891	
P8	0,831	
P9	0,840	
P10	0,828	
P11	0,824	
P13	0,677	
P14	0,515	
P15	0,553	

Tabel 3 Hasil uji Validitas dan reliabilitas kuisisioner *Patient Safety*

Item pertanyaan	r hitung	Cronbach's alpha
P1	0,788	
P2	0,829	
P3	0,828	
P4	0,667	
P5	0,770	
P6	0,734	0,966
P7	0,802	
P8	0,763	
P9	0,754	
P10	0,700	
P11	0,493	
P13	0,824	
P14	0,673	
P15	0,754	
P16	0,666	
P17	0,740	
P18	0,740	
P19	0,809	
P20	0,797	
P21	0,922	
P22	0,817	
P23	0,803	
P24	0,878	
P25	0,735	

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung (*corrected item-total correlation*). Nilai r tabel pada nilai r *product moment* N=30 dengan taraf

signifikan 5% adalah 0,374 yang artinya nilai r dari masing-masing item pertanyaan harus lebih besar atau sama dengan 0,374.

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas untuk kuesioner ini menunjukkan bahwa 28 item pertanyaan valid. Hasil uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach's alpha 0,750 Maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas untuk kuesioner ini menunjukkan bahwa 15 item pertanyaan valid. Hasil uji reliabilitas didapatkan

nilai cronbach's alpha 0,946 Maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas untuk kuesioner ini menunjukkan bahwa 25 item pertanyaan valid. Hasil uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach's alpha 0,966 Maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi Motivasi Perawat

Motivasi Kerja	Frekuensi	Precentage
Buruk	24	28,2%
Baik	61	71,8%
Total	85	100%

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa terdapat 28.2% perawat yang memiliki motivasi kerja dalam

kategori buruk dan 71.8% yang memiliki motivasi kerja dalam ketegori baik dari total 85 responden.

Tabel 2. Distribusi frekuensi Kinerja Perawat

Kinerja	Frekuensi	Precentage
Buruk	19	22,4%
Baik	66	77,6%
Total	85	100%

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa terdapat 22.4% perawat yang memiliki kinerja dalam kategori buruk

dan 77.6% yang memiliki kinerja dalam ketegori baik dari total 85 responden.

Tabel 3. Distribusi frekuensi Patient Safety

Patient Safety	Frekuensi	Precentage
Buruk	3	3,5%
Baik	82	96,5%
Total	85	100%

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa terdapat 3.5% perawat yang memiliki penerapan patient safety dalam kategori buruk dan

96.5% yang memiliki penerapan patient safety dalam ketegori baik dari total 85 responden.

Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat

Motivasi Kerja	Kinerja				P value	Odd ratio
	Baik		Buruk			
	N	%	N	%		
Buruk	13	17,3%	11	5,4%	0,001	5,606
Baik	53	47,4%	8	13,6%		

Berdasarkan hasil analisis uji *Chi-Square* mendapatkan nilai *p-value* = 0.001 < α 0.05, yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_a) responden dengan kategori motivasi kerja buruk beresiko 5,6 kali memiliki

diterima, hal ini membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Berdasarkan analisis *Odds Ratio* (OR) diperoleh nilai sebesar 5.606. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa kinerja buruk dibandingkan dengan responden dengan motivasi kerja baik.

Tabel 5. Hubungan antara motivasi kerja dengan *patient safety*

Motivasi Kerja	Patient Safety				P value
	Baik		Buruk		
	N	%	N	%	
Buruk	23	23,2%	1	0,8%	0,842
Baik	59	58,8%	2	2,2%	

Berdasarkan hasil analisis uji *Chi-Square* mendapatkan nilai *p-value* = 0.842 > α 0.05, yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan pasien

safety. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_0) ditolak, hal ini membuktikan tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan *patient safety*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel motivasi kerja, diketahui bahwa terdapat 28.2% perawat yang termasuk dalam kategori buruk dan 71.8% yang termasuk kedalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat RS Marinir Cilandak mendapatkan motivasi yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang

Persentase Motivasi Kerja

perawat. Menurut (Permatasari, Musadieg, & Mayoman, 2015) Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga ketika pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi

dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Persentase Kinerja Perawat

Pada variabel kinerja perawat, diketahui bahwa terdapat 22.4% perawat yang memiliki kinerja dalam kategori buruk dan 77.6% yang memiliki kinerja dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RS Marinir Cilandak mengalami tingkat kinerja yang baik walaupun banyak resiko yang tinggi

Persentase Patient Safety

Variabel *patient safety*, diketahui bahwa terdapat 3.5% perawat yang termasuk dalam kategori patient safety buruk dan 96.5% yang termasuk ke dalam kategori patient safety baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di RS Marinir Cilandak menerapkan *patient safety* yang amat baik. Menurut (Yusuf, 2017) keselamatan pasien bila dilaksanakan dengan baik, maka akan memberikan pelayanan yang mengutamakan keselamatan yang optimal, dan akan mendapatkan pelayanan yang lebih berkualitas.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat

Hasil penelitian 5.4% kinerja dalam kategori buruk, 17.3% kinerja dalam kategori baik, mendapatkan motivasi kerja rendah. Kemudian 13.6% kinerja dalam kategori buruk, 47.4% kinerja dalam kategori baik, mendapatkan motivasi kerja tinggi. Analisis uji *Chi-Square* dilakukan pada variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat, mendapatkan nilai $p\text{-value} = 0.001 < \alpha 0.05$, yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima, hal ini membuktikan adanya hubungan

karena adanya pandemi covid-19. Menurut (Ningsih, Priyo, & Suratmi, 2011) Pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan lebih, menciptakan keadaan yang kondusif, menjalin hubungan yang baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja.

antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksarini (2018). Hasil penelitian juga diketahui bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat, memiliki $p\text{ value} < 0,05$ menunjukkan secara signifikan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam menerapkan patient safety dan memiliki bentuk hubungan positif sehingga dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan semangat kerja, maka akan meningkatkan kinerja perawat.

Menurut (Rahmatika, 2014) motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Maka motivasi tidak boleh diabaikan jika diabaikan akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri dan akan berdampak pada sikap kerja perawat kepada pasien tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian tersebut peneliti berasumsi bahwa seorang perawat yang memiliki motivasi kerja dalam kategori baik maka akan memiliki kualitas peningkatan kinerja perawat yang baik dan sangat bagus untuk pekerjaannya.

Hubungan anatara motivasi dengan *patient safety*

Hasil penelitian 0.8% *patient safety* dalam kategori buruk, 23.2% *patient safety* dalam kategori baik, mendapatkan motivasi kerja rendah. Kemudian 2.2% *patient safety* dalam kategori buruk, 58.8% *patient safety* dalam kategori baik, mendapatkan motivasi kerja tinggi. Analisis uji *Chi-Square* dilakukan pada variabel motivasi kerja dengan *patient safety* mendapatkan nilai *p-value* = 0.842 > α 0.05, yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan *patient safety*. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_0) ditolak, hal ini membuktikan tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan *patient safety*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (L.M Tony Mawansyah, 2017) Hasil penelitian juga diketahui bahwa tidak ada hubungan motivasi kerja

dengan *patient safety*, memiliki diperoleh nilai p 0,254 > α 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi perawat tidak berhubungan dengan pelaksanaan *patient safety* di Rumah Sakit Santa Anna Kendari.

Menurut (M.Oktariani & V.Wicaksana, 2021) Motivasi internal pada perawat berpengaruh terhadap penerapan sasaran keselamatan pasien. Perawat dengan motivasi tinggi maka sikap perawat dalam mendukung penerapan *patient safety* semakin tinggi juga dan bisa mencapai kinerja yang baik di pekerjaan.

Berdasarkan penelitian tersebut peneliti berasumsi bahwa seorang perawat yang memiliki motivasi kerja dalam kategori baik maka akan memiliki perilaku penerapan *patient safety* yang baik pula sehingga akan menjadi prioritas utama dalam penerapan *patient safety*.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

- 1) Berdasarkan hasil analisis data pada variabel motivasi kerja, diketahui bahwa terdapat 28.2% perawat yang termasuk dalam kategori buruk dan 71.8% yang termasuk kedalam kategori baik.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data pada variabel kinerja perawat, diketahui bahwa terdapat 22.4% perawat yang memiliki kinerja dalam kategori buruk dan 77.6% yang memiliki kinerja dalam kategori baik.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data pada variabel *patient safety*, diketahui bahwa terdapat 3.5% perawat yang termasuk dalam kategori *patient safety* buruk dan 96.5% yang termasuk ke dalam kategori *patient safety* baik
- 4) Hasil Penelitian dengan dibuktikan melalui uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* = 0.001 < α 0.05 yang menunjukkan secara signifikan adanya hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat.
- 5) Hasil Penelitian dengan dibuktikan melalui uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* = 0.842 > α 0.05 yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan *patient safety*.

Saran

- 1) Kepada RS Marinir Cilandak agar dapat mengelola dan meningkatkan motivasi kerja perawat secara intrinsik yaitu semangat kerja dan kepuasan kerja dan ekstrinsik yaitu insentif dan pelatihan sehingga melalui perannya perawat dapat menjalankan pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi untuk.
- 2) Kepada RS Marinir Cilandak diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam menerapkan patient safety melalui perannya dalam asuhan keperawatan
- 3) Kepada RS Marinir Cilandak perlu melakukan berbagai pelatihan-pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan perawat sehingga meningkatkan mutu pelayanan perawat dalam menerapkan patient safety semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., Fransiska, F., Resti, D., & Nanda, D. (2021). Pengetahuan dan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Penerapan Patient Safety. *4(2)*, 16-23.
- Andriani, P. N., & Setyowati, E. (2016). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, *2(1)*, 58-67.
- Andyka, Abdullah, R., & Hasmin. (2017). Analisis pengaruh kompetensi perawat, motivasi dan kedisiplinan terhadap penerapan patient safety dalam asuhan keperawatan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, *2(2)*, 201-215.
- Annisa Ranggayun; Muhammad Yusuf. (2016). Motivasi Eksternal Perawat dalam Menerapkan Patient Safety. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 1-7.
- Beda, N. S., Komariah, E. D., Anggriani, E., & Feramita, B. T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Bali Medika Jurnal*, *6(2)*, 173-183. <https://doi.org/10.36376/bmj.v6i2.80>
- Di, P., Ranotana, P., Kota, W., Watania, M. J., Pangemana, J. M., Kolibu, F., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2016). Hubungan Antara Motivasi Dan Supervisi Dengan Kinerja Praktek Perawat Di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. *Kesmas*, *5(1)*, 36-43.
- Dwi Retraningsih, D. F. (2016). Beban Kerja Perawat Terhadap Implementasi Patient safety. *The Soedirman Journal Of Nursing*, *11(1)*, 44-52.
- Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, R. W. (2018). *Jurnal KESMAS*, Vol. 7 No. 5, 2018. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, *7(5)*.
- Hadi, I. (2016). *buku ajar manajemen keselamatan pasien*. yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Handayani, Y. V, & Kusumapradja, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap

- Penerapan Program Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit X Tangerang Selatan. *Hospitalia*, 1(1), 67-80.
- Ismaniar. (2015) Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit. (2015). Yogyakarta: D eepublish.
- Kesehatan, F. I., Alma, U., & Yogyakarta, A. (2017). Skripsi Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rsud Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.
- Krisnawati, K. M. S., Wijaya, I. P. G., & Suarjana, K. (2016). Hubungan Motivasi dan Komitmen Kerja Perawat dengan Penerapan Keselamatan Pasien di Ruang Intensif RSUP Sanglah Denpasar. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 4(3), 29-35.
- Libertysia, Y. L. (2018). Gambaran sikap perawat dalam penerapan patient safety di ruang rawat inap kelas III RSD dr. Soebandi Jember. *Keperawatan*, 1(1), 1-13.
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 3(2), 110719.
- Mawansyah, L. . T., Asfian, P., & K.Saptaputra, S. (2017). Nurse With the Implementation of Patient Safety in Santa Annahospital. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(6), 1-8.
- Munir, M. (2020). monograf organizational citizenship behavior ocb terhadap kinerja perawat. indonesia: pena persada.
- Nora Aminayanti, Rokiah Kusumapradja, M. A. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Terhadap Pelasanaan Keselamatan Pasien Pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. *Jurnal Health Sains*, 2(7).
- Oktariani, M., Wicaksana, V., & Thoyyibah ZA, D. (2021). Motivasi Internal Perawat Dalam Menerapkan Sasaran Keselamatan Pasien (Skp) 5. *Jurnal Ilmiah PANNMED (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwivery, Environment, Dentist)*, 16(1), 77-82.
<https://doi.org/10.36911/pa nnmed.v16i1.1039>
- Pamphila, N. (2021). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam menerapkan patient safety di ruang rawat inap RSU Royal Prima Medan. 1-89.
<http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/31735>
- Pengetahuan, H., & Supervisi, M. D. A. N. (2012). SKRIPSI. 1-60.
- Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X. (2014). Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X. Snast, November, 159.

- Putri, E. M. I. (2020). Sistem Penilaian Kinerja perawat pelaksana berbasis caring. In Pena Persada (Vol. 53, Issue 9).
- Putri, W. K., & Ermawati, F. U. (2021). Pengembangan, Uji Validitas dan Reliabilitas Tes Diagnostik Five-Tier untuk Materi Getaran Harmonis Sederhana beserta Hasil Uji Coba. *PENDIPA Journal of Science Education*, 5(1), 92-101.
<https://doi.org/10.33369/pendipa.5.1.92-101>
- Rahmawati, A. S., & Dewi, R. P. (2020). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering, 274-282.
- Retnaningsih, D., & Fatmawati, D. F. (2018). Beban Kerja Perawat terhadap Implementasi Patient safety di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 11(1), 44.
<https://doi.org/10.20884/1.jks.2016.11.1.637>
- Riani, & Syafriani. (2019). Hubungan Antara Motivasi dengan Kepatuhan Perawat Melaksanakan Hand Hygiene Sebagai Tindakan Pencegahan Infeksi Nosokomial di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit A. *Jurnal Ners*, 3(23), 49-59.
- Ritonga, E. P. (2020). Hubungan Karakteristik Dan Motivasi Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. *Indonesian Trust Health Journal*, 3(1), 313-318.
<https://doi.org/10.37104/it-hj.v3i1.53>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Jurnal Fokus*, 4(4), 279-284.
- shinta cristina sitorus. (2011). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivaasi, Supervisi Dengan Kualitas Asuhan Keperawatan. 2001.
- Tarigan, B. P., Wau, H., & Siagian, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 2(1), 26-34.
<https://doi.org/10.35451/jkf.v2i1.214>
- Taufiq.(2018). Metode Penelitian. [Http://Digilib.Unimus.Ac.Id/Files/Disk1/119/Jtptunimus-Gdl-Taufiqamau-5904-3-Babiii.Pdf](http://Digilib.Unimus.Ac.Id/Files/Disk1/119/Jtptunimus-Gdl-Taufiqamau-5904-3-Babiii.Pdf), 37-44.
- Work, P. S., Burnout, J., Keselamatan, B., Sakit, R., & Djaja, D. E. (2021). DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf12408> Pengaruh. 12(5), 406-410.