

**HUBUNGAN MOTIVASI KEPALA RUANG DENGAN
KEPATUHAN PERAWAT DALAM PENERAPAN
PRINSIP 7 BENAR PEMBERIAN OBAT DI RS
PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh :
CICI SURYANI
1610201086**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2020**

**HUBUNGAN MOTIVASI KEPALA RUANG DENGAN
KEPATUHAN PERAWAT DALAM PENERAPAN
PRINSIP 7 BENAR PEMBERIAN OBAT DI RS
PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Program Studi Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
di Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun oleh:
CICI SURYANI
1610201086**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KEPALA RUANG DENGAN
KEPATUHAN PERAWAT DALAM PENERAPAN
PRINSIP 7 BENAR PEMBERIAN OBAT DI RS
PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:
CICI SURYANI
1610201086

Telah disetujui oleh pembimbing

Pada tanggal:
03 Maret 2020

Pembimbing

R. P. an

Rosiana Nur Imallah, S.Kep.,Ns.,M.Kep

HUBUNGAN MOTIVASI KEPALA RUANG DENGAN KEPATUHAN PERAWAT DALAM PENERAPAN PRINSIP 7 BENAR PEMBERIAN OBAT DI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA¹

Cici Suryani², Rosiana Nur Imallah³

ABSTRAK

Latar Belakang: Kepatuhan perawat dalam menerapkan prinsip 7 benar pemberian obat merupakan aspek penting dalam hal keselamatan pasien. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepatuhan perawat adalah motivasi. Permasalahan saat ini menunjukkan bahwa memberikan motivasi kepala ruang pada perawat di berbagai rumah sakit masih belum optimal.

Tujuan Penelitian: Mengetahui hubungan antara motivasi kepala ruang dengan kepatuhan perawat dalam penerapan prinsip 7 benar pemberian obat.

Metode Penelitian: Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan menggunakan rancangan penelitian *Cross Sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kepala ruang dengan kepatuhan perawat dalam penerapan prinsip 7 benar pemberian obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden.

Hasil: hasil penelitian terhadap motivasi kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar kategori baik sebanyak 29 orang (44,6%) dan kepatuhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar kategori tidak patuh sebanyak 54 orang (83,1%). Hasil perhitungan statistik menggunakan uji *Kendall tau* diperoleh nilai $p(0,01) < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kepala ruang dengan kinerja kepatuhan perawat.

Simpulan dan saran: Ada hubungan antara motivasi kepala ruang dengan kepatuhan perawat dalam penerapan prinsip 7 benar pemberian obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, ditunjukkan dengan hasil uji *Kendall tau* diperoleh nilai $p(0,01) < 0,05$. Saran: Kepala ruang perlu meningkatkan pemberian motivasi dengan pujian atau delegasi tugas yang menantang sesuai kemampuan masing-masing perawat untuk menggerakkan dan meningkatkan kepatuhan.

Kata Kunci : Motivasi kepala ruang, Kepatuhan Perawat, Penerapan prinsip 7 benar pemberian obat

Daftar Pustaka : 4 buku (tahun 2009-2016), 15 skripsi, 20 jurnal, 18 website

Halaman : 60 halaman, 6 tabel, 2 gambar, 16 lampiran

¹ Judul Penelitian

² Mahasiswa PSIK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen PSIK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

**RELATIONSHIP OF SPACE HEAD MOTIVATION WITH NURSING
COMPLIANCE IN THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE 7
TRUE GIVING MEDICINE IN PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA¹**

Cici Suryani², Rosiana Nur Imallah³

ABSTRACT

Background: Nurse compliance in applying the principle of 7 correct drug administration is an important aspect in terms of patient safety. One of the factors that influence nurse compliance is motivation. Current problems indicate that providing motivation for head nurses in various hospitals is still not optimal.

Research Objectives: Knowing the relationship between the motivation of the head of the room with the nurse's compliance in applying the principle of 7 correct drug administration.

Research Methods: This type of research is descriptive correlational using a cross sectional research design that aims to determine the relationship of motivation of the head of space with nurse compliance in applying the principle of 7 correct administration of drugs in PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. The number of samples in this study were 65 respondents.

Results: the results of research on the motivation of the head of the room at PKU Muhammadiyah Hospital in Yogyakarta were mostly in the good category of 29 people (44.6%) and nurses' compliance in the PKU Muhammadiyah Hospital in Yogyakarta were mostly in the category of non-compliant 54 people (83.1%). The results of statistical calculations using the Kendall test or p value obtained (0.01) <0.05, this shows that there is a relationship between the motivation of the head of the room with the nurse's compliance performance.

Conclusion and suggestion: There is a relationship between the motivation of the head of the room with the nurse's compliance in applying the principle of 7 correct administration of drugs in PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta, indicated by the results of the Kendall test or the p value obtained (0.01) <0.05. Suggestion: The head of the room needs to increase motivation by complimenting or delegating challenging tasks according to each nurse's ability to mobilize and improve compliance.

Keywords : Motivation of the head of room, Nurse Compliance, Application of the principle of 7 correct drug administration

Bibliography: 4 books (2009-2016), 15 theses, 20 journals, 18 websites

Pages : 60 pages, 6 tables, 2 pictures, 16 attachments

¹ Research Title

² PSIK students of the Faculty of Health Sciences University 'Aisyiyah Yogyakarta

³Dosen PSIK Faculty of Health Sciences University isy Aisyiyah Yogyakarta

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban untuk melayani pasien dengan fasilitas yang lengkap serta pelayanan yang cepat dan tepat. Untuk mencapai hal tersebut manajemen rumah sakit harus dilaksanakan dengan benar (Rhesavani, 2013). Salah satu konsep pelayanan kesehatan yang diterapkan saat ini oleh rumah sakit di Indonesia yang sebelumnya sudah banyak diterapkan oleh negara-negara maju adalah *patient centered care* (PCC) atau pelayanan yang berpusat pada pasien.

Menurut Institute for Patient-Family Centered Care (2012) *patient centered care* adalah suatu pendekatan dalam perencanaan, pemberian, dan evaluasi pelayanan kesehatan yang berbasis pada kemitraan yang saling memberikan manfaat antara penyedia pelayanan, pasien, dan keluarga. Asuhan pasien dalam standar akreditasi rumah sakit versi 2012 harus dilaksanakan berdasarkan pola pelayanan berfokus pada pasien (*Patient Centered Care*), asuhan diberikan berbasis kebutuhan pelayanan pasien.

Proses asuhan bersifat dinamis dan melibatkan banyak praktisi pemberian pelayanan kesehatan diantaranya dokter, perawat, bidan, apoteker, terapis, dapat melibatkan berbagai unit kerja. Untuk meningkatkan pelayanan pasien sendiri yaitu dengan adanya jaminan pasien safety (Komisi Akreditasi Rumah Sakit, 2015).

Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) nomor 11 pada tahun 2017 tentang keselamatan pasien di rumah sakit, mendorong upaya pelayanan kesehatan yang aman bagi pasien. Ada 6 Sasaran Keselamatan Pasien (*patient safety*) yaitu; Mengidentifikasi pasien dengan benar, meningkatkan komunikasi efektif, meningkatkan keamanan obat-obatan yang harus diwaspadai, memastikan lokasi pembedahan yang benar, prosedur yang benar pembedahan pada pasien yang benar, mengurangi resiko infeksi akibat

perawatan kesehatan, mengurangi resiko cedera pasien akibat jatuh. Enam sasaran keselamatan pasien merupakan panduan untuk meningkatkan keselamatan pasien di rumah sakit salah satunya adalah ketepatan prosedur pemberian obat.

Cara mengoptimalkan peran perawat sendiri itu sebagai pemberi pelayanan keperawatan yang profesional, pembuat keputusan klinis, pelindung atau advokat klien, manajer kasus, rehabilitator, pemberi kenyamanan, komunikator, penyuluh, dan sebagai pendidik. Sebagai pemberi pelayanan keperawatan salah satunya kegiatan yang dilakukan yaitu pemberian obat yang merupakan 3 kolaborasi antara dokter, apoteker dan perawat. Perawat memiliki tugas untuk memberikan obat kepada pasien secara aman dengan menerapkan prinsip-prinsip tujuh benar dalam pemberian obat (Hura, 2014).

Prinsip tujuh benar merupakan sebuah prosedur yang dimiliki oleh perawat di rumah sakit dalam menjalankan tugasnya saat memberikan obat kepada pasien. Prinsip tujuh benar tersebut yaitu: benar pasien, benar obat, benar dosis, benar waktu, benar rute pemberian, benar dokumentasi, dan benar informasi (Harmiady, 2014).

Angka kejadian kesalahan pemberian obat masih terhitung banyak data didapatkan dari *Joint Commission Internasional* (JCI) & *World Health Organization* (WHO) melaporkan beberapa negara sebanyak 70% insiden kesalahan pengobatan dan sampai menimbulkan cacat permanen pada pasien. Data yang didapat dari JCAHO menunjukkan bahwa 44.000 dari 98.000 kematian yang terjadi di rumah sakit setiap tahun disebabkan oleh kesalahan medis (Kinninger & Reeder, 2003 dalam Kusmarjathi, 2009). Sedangkan untuk Negara Indonesia data yang didapatkan berdasarkan laporan Peta Nasional Insiden Keselamatan Pasien (Kongres PERSI 2007), kesalahan dalam pemberian obat menduduki peringkat pertama. Kurangnya

data yang didapatkan terhadap masalah kesalahan pemberian obat dikarenakan kurangnya laporan, pencatatan dan kepatuhan perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Harmiady (2014) di RS X terkait perilaku perawat dalam penerapan prinsip tujuh benar pemberian obat menunjukkan bahwa 91,3% perawat dapat menerapkan prinsip tujuh benar pemberian obat dengan tepat dan 8,7% tidak melaksanakan prinsip tujuh benar dengan tepat. Penelitian lain juga dilakukan oleh Fatimah (2014) dalam penelitiannya di salah satu RS Y menunjukkan hasil bahwa penerapan prinsip tujuh benar pemberian obat oleh perawat dalam kategori baik sebesar 40,6% dan kategori cukup sebesar 59,4%. Kesalahan dalam pemberian obat yang dilakukan oleh perawat dapat terjadi karena dipengaruhi berbagai ragam faktor.

Salah satu faktor yang menyebabkan kesalahan pemberian obat yaitu karena ketidakpatuhan dari perawat sendiri dalam menerapkan prosedur keamanan obat. Kepatuhan perawat sendiri merupakan tingkat seorang melaksanakan suatu cara atau berperilaku sesuai dengan yang disarankan maupun dibedakan kepadanya (Smett, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Saragih tahun 2012 di RS X menunjukkan hasil tingkat kepatuhan perawat paing rendah >35 tahun yaitu 58,33 % dan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati tahun 2009 di RS Y menunjukkan perawat yang tidak patuh memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu 50%. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit yaitu dengan memberikan motivasi kepada perawat. Perawat yang termotivasi akan menghasilkan penampilan kerja yang baik salah satunya meningkatkan kepatuhan perawat. Kepatuhan perawat sendiri akan muncul dengan adanya berbagai faktor salah satunya yaitu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh kepala ruang (Potter & Perry, 2005).

Motivasi sendiri merupakan faktor utama individu dalam melaksanakan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur terpenting dalam menilai kinerja seseorang. Namun tugas tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa didukung dengan kemauan dan motivasi. Salah satu dukungan untuk mencapai hasil yang optimal yaitu dengan adanya motivasi seorang pemimpin, kepala ruang (Nursalam, 2015)

Kepala ruang disini bertugas memimpin satu ruang rawat, dan bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan, yang berperan sebagai *first line* manager di sebuah rumah sakit, yang diharapkan mampu melaksanakan fungsi manajemen keperawatan (Sitorus, R & Panjaitan, 2011). Kepala ruang sebagai *lower manager* pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah orang yang lebih banyak melaksanakan fungsi pengarahan dari pada fungsi manajemen lainnya di unit perawatan. (Hasibuan, 2010). Menurut Marquis (2009), kegiatan dari fungsi pengarahan itu meliputi: supervisi, delegasi, komunikasi, manajemen konflik, dan motivasi. Salah satu kemampuan seorang kepala ruang untuk memotivasi bawahannya akan menentukan hasil yang baik, dengan adanya motivasi kepala ruang maka tingkat kepatuhan perawat sendiri akan meningkat sehingga mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan SOP yang ada di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 22-23 Oktober 2019 di Ruang Rawat Inap kelas II RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, didapatkan data dari 10 perawat yang di observasi hanya 3 perawat yang menerapkan prosedur pemberian obat sesuai prinsip tujuh benar. Menurut hasil rekapitulasi insiden keselamatan pasien rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II periode Januari–Desember 2018 terdapat

24 frekuensi kejadian yang terdiri dari identifikasi pasien sebanyak 41,6% (10 kejadian), high alert 37% (9 kejadian), risiko jatuh 16,6% (4 kejadian), pencegahan dan pengendalian infeksi 4,2% (1 kejadian). Sedangkan untuk komunikasi dan tindakan operasi dilaporkan tidak ada yang menyebabkan insiden. Salah satu faktor yang menyebabkan perawat saat melakukan tindakan tidak sesuai prosedur yaitu sikap tidak patuh dan kelalaian. Kelalaian tersebut dikarenakan perawat tidak mematuhi standar kinerja perawat dalam melakukan tindakan.

Berdasarkan data yang didapatkan dengan cara wawancara pada kepala ruang rawat inap kelas dua di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, mengatakan bahwa selama ini belum pernah melihat perawat sebelum melakukan tindakan keperawatan melihat *ceklist* SOP terlebih dahulu, sehingga perawat pada saat melakukan tindakan ada salah satu dari prinsip tujuh benar dilewatkan. Seperti yang baru-baru ini terjadi bahwa adanya kesenjangan antara implementasi dengan pelaksanaan prinsip tujuh benar pemberian obat oleh perawat seperti tidak mengecek ulang kesesuaian antara obat dengan pasien yang menerima obat, waktu

pemberian obat tidak sesuai dengan order dokter, dan kurangnya pendokumentasian setelah pemberian obat. Hal tersebut akan membahayakan keselamatan pasien sehingga akan menimbulkan adanya komplain pasien terhadap kinerja perawat. Kepala ruang juga mengatakan bahwa motivasi hanya diberikan kepada perawat pada saat kegiatan *meeting morning* dan *post conference*. Sedangkan motivasi berupa reward belum ada.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Kepala Ruang Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Penerapan Prinsip 7 Benar Pemberian Obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasi. Pendekatan penelitian adalah *cross sectional*. Pengambilan data menggunakan kuisioner. Populasi penelitian ini sebanyak 65 dengan menggunakan total sampling. Analisis data menggunakan uji *korelasi Kendall Tau*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Januari 2020

Karakteristik	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	17	26,2
Perempuan	48	73,8
Usia		
24-40 tahun	25	38,5
41-50 tahun	36	55,4
51-60 tahun	4	6,2
Pendidikan		
D3	41	63,1
S1	23	35,4
S2	1	1,5

Sumber : Data primer, 2020

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (73,8%), berusia 41-50

sebanyak 36 orang (55,4%), dan berpendidikan D3 sebanyak 41 orang (63,1%)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Motivasi Kepala Ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Januari 2020

Motivasi kepala ruang	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Baik	29	44,6
Cukup	24	36,9
Buruk	12	18,5
Jumlah	65	100

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 2 menunjukkan motivasi kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah

Yogyakarta sebagian besar kategori baik sebanyak 29 orang (44,6%)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Kepatuhan Perawat dalam penerapan prinsip 7 benar pemberian obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Januari 2020

Kinerja perawat	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Tidak Patuh	54	83,1
Cukup Patuh	2	3,1
Patuh	9	13,8
Jumlah	65	100

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 3 menunjukkan kepatuhan perawat di RS PKU Muhammadiyah

Yogyakarta sebagian besar kategori tidak patuh sebanyak 54 orang (83,1%).

Tabel 4
Hasil Uji Kendall Tau Hubungan Motivasi Kepala Ruang dengan kepatuhan Perawat dalam penerapan prinsip 7 benar pemberian obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Januari 2020

Motivasi Kepala ruang	Kepatuhan perawat						Total		p-Value	τ
	Tidak Patuh		Cukup Patuh		Patuh		f	%		
	F	%	F	%	f	%				
Buruk	11	16,9	1	1,5	0	0	12	18,5	0,01	0,350
Cukup	24	36,9	0	0	0	0	24	36,9		
Baik	19	29,2	1	1,5	9	13,8	29	44,6		
Total	54	83,1	2	3,1	9	13,8	65	100		

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Tabel 4 menunjukkan perawat dengan motivasi kepala ruang kategori buruk terhadap kepatuhan perawat sebagian besar menunjukkan kategori tidak patuh sebanyak 11 orang (16,9%). Perawat dengan motivasi kepala ruang kategori cukup terhadap kepatuhan perawat sebagian besar memiliki sikap tidak patuh sebanyak 24 orang (36,9%). Perawat dengan motivasi kepala ruang kategori baik terhadap kepatuhan perawat sebagian besar memiliki sikap tidak patuh sebanyak 19 orang (29,2%).

Hasil perhitungan statistik menggunakan uji *Kendall tau* seperti disajikan pada tabel 4.4, diperoleh nilai $p(0,01) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi kepala ruang dengan kepatuhan perawat dalam penerapan prinsip pemberian obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien korelasi (τ) sebesar 0,350 menunjukkan keeratan hubungan antara motivasi kepala ruang dengan kepatuhan perawat dalam penerapan prinsip pemberian obat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah rendah karena terletak pada rentang 0,20-0,399 (Sugiono, 2007)

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin responden sebagian besar adalah perempuan sebanyak 48 orang (73,8%). Hal ini sesuai dengan rumah sakit umum lainnya yang didominasi oleh perawat perempuan. Pada dasarnya karakteristik perempuan dan laki-laki memang berbeda, bukan hanya dari segi fisik saja, tetapi juga dalam hal berpikir dan bertindak. Bastable (2016) menyebutkan bahwa perempuan cenderung lebih mampu menjadi pendengar yang baik, langsung menangkap focus diskusi dan tidak selalu berfokus terhadap diri sendiri, sementara laki-laki tidak demikian. Berbagai penelitian psikologis menunjukkan bahwa para

wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan-perbedaan tersebut kecil (Setiyaningsih, 2013). Hal ini didukung oleh penelitian Setiyaningsih (2013) yang menunjukkan adanya hubungan jenis kelamin dengan kinerja perawat.

Umur responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berumur 41-50 tahun sebanyak 36 orang (55,4%). Umur berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan karena kemampuan mental yang diperlukan untuk mempelajari dan menyesuaikan diri pada situasi baru seperti mengingat hal-hal yang dulu pernah dipelajari, penalaran analogi dan berpikir kreatif mencapai puncaknya dalam usia dua puluhan (Soekanto, 2015). Umur menentukan banyak sedikitnya pengalaman pribadi seseorang. Pengalaman pribadi dan juga pengaruh faktor emosional merupakan faktor pembentuk sikap (Azwar, 2015). Perubahan umur mempengaruhi perilaku seseorang, karena melalui perjalanan umurnya yang disebabkan karena proses pendewasaan maka seseorang akan lebih mudah melakukan adaptasi perilaku hidup dengan lingkungannya (Notoatmojo, 2010).

Pendidikan responden sebagian besar adalah D3 sebanyak 41 orang (63,1%). Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi pengetahuan. Pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun pendidikan non formal yang diinginkan adalah adanya perubahan kemampuan, penampilan atau perilakunya (Notoatmodjo, 2012). Menurut teori Notoatmodjo (2012) bahwa semakin tinggi pendidikan maka ia akan mudah menerima hal baru dan akan mudah menyesuaikan dengan hal baru tersebut. Tingkat

pendidikan rendah akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap penerimaan, informasi dan lain-lain yang baru diperkenalkan (Mubarak dkk, 2010). Menurut pendapat Potter & Perry (2010) kemampuan kognitif dan kemampuan perilaku sangat dipengaruhi oleh tahap perkembangan usia seseorang. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Maltis (2016) dalam Martini (2010) bahwa tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar.

2. Motivasi Kepala Ruang

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta kategori baik sebanyak 29 orang (44,6%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2015) yang menyatakan bahwa lebih banyak perawat yang mempersepsikan fungsi manajemen kepala ruang baik dibanding perawat yang mempersepsikan kurang. Pendapat lain Burns (2016) menyatakan kepala ruang sebagai manajer lini harus memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja. Kepala ruang sebagai pemimpin pelayanan keperawatan di ruang rawat inap bertanggung jawab merencanakan, mengorganisir, memotivasi dan mengendalikan perawat serta tenaga penunjang lainnya dalam memberikan pelayanan keperawatan (Monica, 2015).

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul dan mengarahkan individu pada perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Proses psikologis tersebut merupakan proses yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan tertentu (Marquis & Houston, 2010).

Mills (2009) menyatakan bahwa, motivasi adalah dorongan dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kekuatan atau perilaku. Jadi, dapat diambil kesimpulan motivasi perawat sebagai konsep utama dalam proses manajemen, dan kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam layanan keperawatan guna memotivasi perawat agar bekerja lebih efisien, efektif dan produktif (Huber, 2009)

Kegiatan yang perlu dilaksanakan manager dalam menciptakan suasana yang motivatif adalah mempunyai harapan yang jelas terhadap stafnya dan mengomunikasikan harapan tersebut kepada para staf, harus adil dan konsisten terhadap semua staf atau karyawan, pengambilan keputusan harus tepat dan sesuai, mengembangkan konsep kerja tim, mengakomodasikan kebutuhan dan keinginan staf terhadap tujuan organisasi, menunjukkan kepada staf bahwa Anda memahami perbedaan dari masing-masing staf, memberi kesempatan staf untuk menyelesaikan tugasnya dan melakukan suatu tantangan yang akan memberikan pengalaman yang bermakna, meminta tanggapan dan masukan kepada staf terhadap keputusan yang akan dibuat di organisasi, memastikan bahwa staf mengetahui dampak dari keputusan dan tindakan yang akan dilakukan, memberikan kesempatan kepada staf untuk melakukan koreksi dan pengawasan terhadap tugas, menjadi "role model" bagi staf, dan memberikan dukungan yang positif Potter&Perry (2010).

3. Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepatuhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar kategori tidak patuh sebanyak 54 orang (83,1%). Hasil penelitian ini sesuai dengan Ritonga, Imelda (2018) yang menunjukkan mayoritas perawat

di rumah sakit Umum Pekerja Indonesia Medan yang menunjukkan hasil perawat tidak menerapkan kepatuhan dalam penerapan prinsip 7 benar pemberian obat. Dari angka ketidakpatuhan itu bisa dilihat dari sebagian besar langkah yang dilewatkan adalah sering kali perawat meninggalkan teknik informasi pada saat memberikan obat dengan prinsip 7 benar, padahal komunikasi sangat penting bagi pasien maupun keluarga pasien. Pentingnya komunikasi kepada pasien diantaranya pasien akan merasa dihargai karena disini pasien memiliki privasi masing-masing yang harus kita pahami sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman pada saat pelayanan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan perlu mengidentifikasi resiko yang berhubungan dengan keselamatan pasien tersebut, salah satunya mencakup kesalahan dalam pemberian obat (Kee, Hayes & McCuiston, dalam Asril, 2012).

Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu dari penelitian Nurihsan (2018) menunjukkan kepatuhan perawat terhadap pelaksanaan standar operasional prosedur intervensi pasien tinggi jatuh memiliki hasil tidak patuh (68,4%) dan sebagian besar perawat tidak patuh pada tahap implementasi. Salah satu hal yang menyebabkan sikap ketidak patuhan yaitu usia, yaitu jika bertambah usia bertambah pula pengalaman, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu Robbins (2010)

Faktor usia juga bisa mempengaruhi pola berfikir dan bekerja sehingga motivasi dalam melakukan pekerjaan dan memberikan perawatan pada pasien juga akan semakin meningkat yang salah satunya dibuktikan melalui tingkat kepatuhan menerapkan prinsip benar pemberian obat. (Ega Lestari & Rosyidah, 2011)

4. Hubungan Motivasi Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara motivasi kepala ruang dengan kepatuhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ritonga, Imelda (2018), yaitu adanya hubungan Dukungan kepala ruang dengan kepatuhan perawat pelaksana dalam meningkatkan keamanan obat. Didapatkan nilai p value 0,01 dengan koefisien korelasi rendah yaitu 0,350 dikatakan rendah karena ada di rentang 0,20-0,399. Dalam hal ini mungkin ada faktor lain yang lebih mempengaruhi sikap kepatuhannya diantaranya yaitu faktor pendidikan seperti yang dipaparkan oleh (Notoatmodjo, 2012) pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan kepatuhan, baik itu pendidikan formal maupun pendidikan non formal yang diharapkan mampu membawa perubahan kemampuan, penampilan, perilaku. Perilaku yang dimaksud yaitu sikap kepatuhan tenaga kesehatan khususnya perawat.

Situasi saat ini dimana terjadi banyak perubahan dan juga tantangan telah memberikan kecenderungan pada para pelaksana keperawatan untuk lebih mudah merasa lelah dan cepat menyerah sehingga ketika dihadapkan pada suatu masalah akan cepat merasa putus asa (Nurachmah, 2016). Motivasi merupakan salah satu cara yang dilakukan kepala ruangan untuk meningkatkan kepatuhan perawat pelaksana seperti yang diungkapkan Huber (2010) Selain itu, keterampilan memotivasi merupakan kompetensi kepemimpinan yang harus dimiliki oleh pemimpin keperawatan. Keterampilan ini sangat penting karena merupakan potensi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena dengan demikian perawat pelaksana akan merasa ada

sesuatu yang menarik hati untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi pada bawahan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Karena pada prinsipnya secara normative bahwa motivasi yang baik tentunya akan menghasilkan kepatuhan perawatnya. Mengingat hal tersebut, maka kepemimpinan motivasional seyogyanya dimiliki oleh setiap pemimpin dalam keperawatan.

Selain itu, menurut Natasia., Loekqijana & Kurniawan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai dengan SOP adalah motivasi dan persepsi. Motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja, bila motivasi meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat, semakintinggi motivasi karyawan terhadap kinerja maka akan semakin patuh perawat tersebut dalam pelaksanaan SOP. Persepsi perawat terhadap pekerjaannya meliputi lingkungan kerja yang baik, anggota kelompok atau tim yang kompak dalam melaksanakan pekerjaan, yang mendorong perawat merasa tertantang dengan lingkungan pekerjaan saat ini. Persepsi perawat pelaksana dalam melihat pekerjaan dan lingkungannya dapat memberikan dampak bagi kinerja yang ditunjukkan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, dalam penelitian ini persepsi perawat terhadap pekerjaannya lebih mempengaruhi kepatuhan perawat terhadap pelaksanaan SOP dibanding dengan motivasi perawat.

Menurut Widyaningtyas (2012) dalam Budiati (2017) untuk mempertahankan kepatuhan perawat

dan meningkatkan kepatuhan pada ada beberapa hal yang perlu diperhatikan rumah sakit yaitu mempertahankan kestabilan jumlah tenaga perawat dan meningkatkan motivasi perawat terkait pelaksanaan tindakan perawatan. Ketersediaan tenaga perawat yang sesuai dengan kebutuhan baik dari segi jumlah maupun dari segi kualifikasi pendidikan akan membantu terlaksananya proses perawatan yang maksimal dan meningkatkan kepatuhan perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan. Hal ini dikarenakan oleh semakin kondusifnya suasana dan makin jelasnya pembagian tugas perawatan pasien di ruangan sehingga masing-masing perawat mempunyai tugas yang jelas dan terlaksana dengan maksimal serta mampu melaksanakan secara patuh semua tindakan perawatan termasuk yang berkaitan dengan keselamatan pasien sesuai SOP yang diberlakukan di rumah sakit

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah waktu yang cukup lama untuk menunggu balasan penelitian dan saat pengambilan data sehingga menghambat jalannya penelitian.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik responden yaitu: umur sebagian besar 41-50 dengan frekuensi 36 (55,4%), jenis kelamin perempuan dengan frekuensi 48 (73,8%), dan sebagian besar adalah D3 dengan frekuensi 41 (63,1%)
2. Motivasi kepala ruang di Ruang Dewasa RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar kategori baik sebanyak 29 orang (44,6%).
3. Kepatuhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar kategori tidak patuh sebanyak 54 orang (83,1%).

- Keeratan hubungan antara motivasi kepala ruang dengan kepatuhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah rendah, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (τ) sebesar 0,350.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

- Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Pihak rumah sakit perlu memberikan kesempatan kepada kepala ruang untuk melanjutkan pendidikan formal atau diikutsertakan dalam pelatihan yang berhubungan dengan manajemen pengarah atau pengelolaan ruangan.
- Bagi Kepala Ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Kepala ruangan perlu meningkatkan pemberian motivasi dengan pujian atau delegasi tugas yang menantang sesuai kemampuan masing-masing perawat untuk menggerakkan dan meningkatkan kinerja sehingga mampu menumbuhkan kepatuhan perawat. Kepala ruang juga perlu melakukan supervisi kepada perawat untuk mengasah kemampuan perawatnya.
- Bagi Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Perawat perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi sesuai bidangnya, Sehingga dapat menambah wawasan bagi perawatnya. Dengan bertambahnya wawasan maka diharapkan perawat disini mampu mengaplikasikannya dalam bekerja sehingga meningkatkan angka

kepatuhannya khususnya dalam hal keamanan obat.

DAFTAR FUSTAKA

- Anugrahini, C. (2016, November 01). *HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU DAN ORGANISASI DENGAN KEPATUHAN PERAWATB DALAM MENERAPKAN PEDOMAN PATIENT SAFETY DI RSAB HARAPAN KITA JAKARTA*. Retrieved from <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20282625-T%20Christine%20Anugrahini.pdf>
- Arifianto. (2017). *Kepatuhan perawat dalam menerapkan sasaran keselamatan kerja*. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/51608/2/proposal.pdf>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Asmi, A. (2017, Maret 2). Retrieved from Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan perawat dalam penggunaan alat pelindung diri di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Makasar: <http://repository.uin-alauddin.ac.id/6948/>
- Azwar, S. (2000). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Bactiar, S. d. (2009). Faktor- faktor motivasi kepala Ruang Jakarta.
- Depkes. (1999). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Perawat di rumah sakit*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan R.I.
- Fianto, A. (2017, Januari 3). Retrieved from Kepatuhan perawat dalam menerapkan sasaran keselamatan

- pasien pada pengurangan resiko infeksi dengan alat pelindung diri di RS Roemani Muhammadiyah Semarang : <http://eprints.undip.ac.id/51608/2/Proposal.pdf>
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Johariah, S. (2019, Januari 2). Retrieved from Pengaruh pelatihan High alert medication terhadap kepatuhan perawat dalam penerapan prinsip benar pemberian obat di RS PKU Muhammadiyah Damping Yogyakarta : <http://digilib.unisayogya.ac.id/4624/>
- Khairiah. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan perawat untuk menggunakan alat pelindung diri di RS Islam Faisal Makasar . Retrieved Maret 23, 2017, from <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3065/>
- Kron, T. &. (1987). *The Management of Patient Care: Putting Leadership Skill to Work. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu*.
- Kuntoro, A. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Lestari, D. (2017, Mei 27). *Hubungan Motivasi Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di ruang Dewasa RSUD Kota Yogyakarta* . Retrieved from digilib.unisayogya.ac.id/2F3960%2F1%2FNASKAH%2520PUBLIK%2520DWI.pdf&usg=AOvVaw1Lgn15MxGDmosuBV-tf2NQ
- Lin, P. Y., MacLennan, S., Hunt, N., & Cox, T. (2015). Pengaruh Keperawatan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kualitas Perawat 'masa kerja di Taiwan : studi kuantitatif cross-sectional. *jurnal keperawatan*.
- Monica, E. (1998). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Pendekatan Berdasarkan Pengalaman*. Jakarta: EGC.
- Munawaroh. (2011). *Prosedur pemberian obat Jakarta*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodeologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Menejemen Keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, E. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Merdeka.
- Pranasari, R. (2016, April 27). Retrieved from [Gambaran pemberian obat dengan prinsip 7 oleh perawat di RS PKU Muhammadiyah bantul: 789/2697/BAB-1-5-SUSun%202b%20revisi%20sidang.pdf?sequence=12&isAllowed=y](http://gambaran.pemberian.obat.dengan.prinsip.7.oleh.perawat.di.rs.pku.muhammadiyah.bantul:789/2697/BAB-1-5-SUSun%202b%20revisi%20sidang.pdf?sequence=12&isAllowed=y)
- Putriana, N., Nurchayati, S., & Utama, S. (2015). Hubungan motivasi

- perawat dengan kepatuhan pelaksanaan pemberian obat oral . Retrieved Februari 23, 2015, from <https://www.neliti.com/id/publications/187282/hubungan-motivasi-perawat-dengan-kepatuhan-pelaksanaan-pemberian-obat-oral>
- Ritonga, I. L. (2108). HUBUNGAN DUKUNGAN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPATUHAN PERAWAT PELAKSANA DALAM Meningkatkan Keamanan Obat Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan . *jurnal kesehatan*.
- Rivai, V. B. (2008). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santjaka, A. (2011). *Statistik Untuk Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Savitri , A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (Irna) II RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. *jurnal kesehatan*.
- Sitorus. (2006). *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Suarli. (2009). *Mengenal Keperawatan Manajemen Keperawatan di RS*. Yogyakarta. Jakarta: Mitra Merdeka.
- Sumariem. (2015, Januari 25). *Hubungan Motivasi Perawat dengan praktik hand hygiene di Ruang Cendana Irna RSUP Dr. SARDJITO Yogyakarta*. Retrieved from <http://digilib.unisayogya.ac.id/220/1/naskah%20publikasi.pdf>
- Lestari, D. (2017, Mei 27). *Hubungan Motivasi Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di ruang Dewasa RSUD Kota Yogyakarta* . Retrieved from digilib.unisayogya.ac.id/2F3960%2F1%2FNASKAH%2520PUBLIKASI%2520DWI.pdf&usg=AOvVaw1Lgn15MxGDmosuBV-tf2NQ
- Khairiah. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan perawat untuk menggunakan alat pelindung diri di RS Islam Faisal Makasar . Retrieved Maret 23, 2017, from <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3065/>
- Proses, dan Praktik*. Edisi 4. Volume 2. Alih Bahasa: Renata Komalasari,dkk. Jakarta: EGC.
- Purbadi, D dan Sofiana, N.A. (2006). Analisis Faktor Lingkungan dan Individu yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Tesis Institut Teknologi Bandung*.

<http://digilib.itb.ac.id/dgl.php?mod=browse&op=read&id=jbptsbmitb-dgl-nooraridas-86>.

- Setiyaningsih, Y. (2013). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran. Skripsi. Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Telogorejo Semarang.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sitorus. (2006). *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC
- Sutopo. (2006). *Penelitian Kualitatif : Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Yani. (2008). *Buku Ajar Riset Keperawatan: Konsep, Etika, dan Instrumen*. Edisi 2. Jakarta: EGC.

