



HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN TINGKAT KEPATUHAN PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN *HANDOVER* DI RUANG RAWAT INAP

Pajri Wulan Oktopia¹, Susi Erianti², Rani Lisa Indra³

¹Program Studi Keperawatan STIKes Hangtuah Pekanbaru

Corresponding Author: Pajri Wulan Oktopia, STIKes Hang Tuah Pekanbaru

E-Mail: fwooktavia@gmail.com

Received Oktober 27, 2020; **Accepted** November 07, 2020; **Online Published** Januari 06, 2021

Abstrak

Handover is a method or technique which is used to convey information about patients from the nurse who was on guard earlier to the nurse who will be on guard next. Incorrect handover implementation can endanger patient safety. This research aims to determine the relationship of motivation with nurse compliance in implementing handover in the inpatient room at Regional Hospital of Petala Bumi, Riau Province. This research used quantitative with a descriptive design and with cross-sectional approach. The research instrument used were questionnaires observation sheets. The sample of this research was 40 respondents who worked in the inpatient room at Regional Hospital of Petala Bumi, Riau Province by using total sampling techniques. The analysis used was a univariate analysis with a frequency distribution table and bivariate analysis using fisher's test. The result showed that motivation was not related with nurse compliance in implementing handover in the inpatient room with Pvalue = 0,407 ($P \leq 0,05$). From the result this research are expected to Regional Hospital of Petala Bumi, Riau Province in order to conduct a seminar or training about handover to improve nurse compliance in implementing handover.

Bibliography : 45 (2006-2018)

Keywords: *Handover, Motivation, the level of nurse compliance*

PENDAHULUAN

Handover merupakan suatu cara atau teknik yang digunakan untuk menyampaikan laporan tentang informasi pasien dari perawat yang berjaga di *shift* sebelumnya kepada perawat yang akan menggantikan *shift* selanjutnya, dimana perawat yang berdinan di *shift* sebelumnya dengan perawat yang akan menggantikannya akan berdiskusi dan membahas tentang tugas-tugas (tindakan) yang telah dilakukan atau yang belum dilakukan, tentang catatan kondisi terkini pasien, tingkat kebutuhan pasien, jumlah pasien, serta merencanakan asuhan keperawatan selanjutnya, tujuannya agar tercapai pelayanan kesehatan yang efektif dan berkurangnya kesenjangan saat memberikan asuhan keperawatan (Nursalam, 2011).

handover dilakukan dengan kurang baik, kurang implementasi sistem *handover* akan berisiko tinggi

menimbulkan kejadian yang tidak diinginkan, meningkatnya keluhan pasien dan keluarga, tertundanya perawatan dan pengobatan, tidak tepatnya tindakan keperawatan dan pengobatan, rentan terhadap tuntutan hukum, memanjangnya durasi pasien dirawat di rumah sakit, bertambahnya biaya perawatan serta terancamnya keselamatan pasien (Sugiharto, Keliat & Sri, 2012).

Hasil penelitian dari Sepila, Erianti & Indra (2018) yang dilakukan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang dilaksanakan di ruangan rawat inap, menyatakan bahwa terdapat 56,5% perawat melaksanakan *handover* sesuai dengan SOP, sedangkan 43,5% perawat tidak melaksanakan *handover* sesuai dengan SOP, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover* sesuai dengan SOP yang berlaku di rumah sakit tersebut. Kepatuhan merupakan

istilah yang dipakai untuk menjelaskan ketaatan atau pasrahnya seseorang pada tujuan yang telah ditentukan, kepatuhan cenderung berbau manipulatif atau otoriter. Komitmen atau ketertarikan pada suatu program disebut sebagai kesetiaan (*adherence*), yang mungkin bersifat abadi. Baik kepatuhan maupun kesetiaan mengacu pada kemampuan untuk mempertahankan program-program yang berlaku (Bastable, Susan B, 2008).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan SOP adalah motivasi (Natasia, Loekqijana & Kurniawati, 2014), Motivasi merupakan konsep utama dalam proses manajemen dan kepemimpinan guna untuk memotivasi perawat agar bekerja lebih efektif, efisien dan produktif (Sugiharto, Keliat & Sri, 2012). Motivasi adalah pernyataan perasaan yang membantu terciptanya kerja yang optimal dan mendorong pribadi seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Satrianegara & Saleha, 2009).

Motivasi sangatlah penting dalam pekerjaan, yang mana dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba cara baru dan memperoleh umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan dalam hal ini sangatlah penting agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing jikalau melakukan kesalahan (Suarli & Bahtiar, 2010).

Menurut Malayu (2010) motivasi terbagi dua, yakni motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (baik) bisa saja berbentuk hadiah yang diberikan atasan kepada karyawannya agar kinerja karyawannya semakin baik sedangkan motivasi negatif berbentuk seperti hukuman baik itu berupa teguran contohnya seperti pemotongan gaji. Menurut teori dari *American*

Encyclopedia motivasi merupakan pokok pertentangan dalam diri seseorang yang membangkitkan topan, motivasi juga meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat dinilai atau diduga dari tingkah laku atau kepatuhannya (Malayu, 2010).

Survei awal yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang dilakukan dengan metode observasi dan wawancara, peneliti melakukan kunjungan sebanyak 5 (lima) kali. Kunjungan pertama peneliti mengikuti kegiatan *handover* disana, peneliti mengamati suatu perdebatan dari perawat yang mana mereka mendebatkan tentang pasien yang di rawat dibangsal tersebut, karena hampir salah dalam memberikan obat, karena kurang akuratnya informasi yang didapatkan pada *handover* sebelumnya. Pada hari kunjungan kedua, peneliti menemukan adanya perawat yang datang telat, ada yang pulang lebih awal saat *handover* belum selesai dan ada yang sibuk dengan diri masing-masing. Saat melakukan observasi terdapat fenomena di mana saat melakukan *handover* atau serah terima, perawat yang jaga pada *shift* sebelumnya ada 3 (tiga) orang namun 2 (dua) orang lainnya pulang terlebih dahulu saat *handover* masih berlangsung. Sedangkan perawat yang akan berjaga di *shift* selanjutnya hanya dua orang namun satu diantaranya telat datang sekitar 5 (lima) menit.

Kunjungan ketiga, peneliti mendatangi setiap *nurse station* di ruang rawat inap untuk mendapatkan SOP tentang *handover*, empat dari lima orang perawat mengatakan bahwa mereka tidak mengetahui SOP untuk *handover* dikarenakan mereka tidak memiliki lembar SOP tersebut, mereka juga mengatakan bahwa lembar SOP tersebut tidak ada di dalam buku panduan SOP yang mereka miliki di *nurse station* sedangkan perawat yang satunya lagi mengatakan tidak tahu karna dia baru saja dipindahkan dari ruang *perinatology* ke ruang rawat inap. Kunjungan yang ke-empat, fenomena lain yang peneliti temukan

dengan mewawancarai 3 orang perawat di *nurse station* yang berbeda di ruang rawat inap, yang menyatakan bahwa *handover* pada siang hari dilaksanakan pada jam 14:00 WIB namun salah seorang Kepala Ruangan mengatakan bahwa *handover* dilaksanakan jam 13:30 WIB, sementara kenyataan di lapangan yang ditemukan adalah *handover* tidak dilaksanakan tepat waktu seperti keterangan perawat maupun Kepala Ruangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang kurang patuh dalam melaksanakan *handover*.

Kunjungan kelima, peneliti mewawancarai 4 orang perawat di rumah sakit tersebut. Perawat pertama mengatakan bahwa alasan perawat tidak patuh dalam melaksanakan *handover* karena berbagai macam alasan diantaranya terjebak macet di jalan, karna ada urusan pribadi, kadang karena tidak semangat, kurang motivasi dan merasa bahwa gaji yang di dapatkan masih kurang. Perawat kedua juga mengatakan hal yang sama dengan perawat yang pertama. Perawat ketiga dan keempat mereka mengatakan bahwa alasan yang membuat perawat tidak patuh adalah karna mereka merasa kurang termotivasi, merasa kurang dengan gaji yang mereka dapatkan, dan juga mereka merasa bahwa jumlah pasien yang sedikit membuat mereka jadi lebih santai. Saat seseorang kurang dimotivasi maka akan muncul sifat mengabaikan, sifat inilah yang membuat seseorang tersebut tidak peduli akan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan.

Fenomena-fenomena diatas menunjukkan bahwa ada beberapa perawat yang berdinis di ruang rawat inap merasa bahwa diri mereka kurang termotivasi sehingga membuat mereka terasa malas dalam melaksanakan tugas tugasnya, dan juga fenomena-fenomena tersebut menjadi alasan mengapa peneliti ingin melakukan penelitian

tentang hubungan antara motivasi dengan tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif korelasi. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Petaa Bumi yang berjumlah 40 responden. Jenis teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini ialah *total sampling*, dengan menyebar kuesioner kepada perawat. Lokasi penelitian di RSUD Petala Bumi di ruang rawat inap bedah, penyakit dalam anak dan kelas VIP. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan lembar observasi. Peneliti kemudian melakukan pengolahan data melalui program komputer. Peneliti menganalisis data yang meliputi analisa univariat terkait karakteristik responden dan analisa bivariat untuk melihat hubungan motivasi dengan tingkat kepatuhan perawat.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Tabel 1

Umur	Mean	Median	Std.deviasi
	31,15	30,0	4,435
Lama bekerja	5,48	5,0	2,124

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa umur rata-rata perawat yang bekerja di ruang rawat inap adalah 31 tahun. Umur terendah 24 tahun dan tertinggi 43 tahun. Rata-rata lama bekerja perawat adalah 5 tahun.

Tabel 2

No	Karakteristik responden	f	%
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	4	10,0
	Perempuan	36	90,0
2	Pendidikan terakhir		

	DIII	17	42,5
	S1	23	57,5
3	Status kepegawaian		
	PNS	13	32,5
	Honorer	16	40,0
	Kontrak	11	27,5

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 36 orang (90%), tingkat pendidikan perawat rata-rata berpendidikan S1 yaitu sebanyak 23 orang (57,5%), status kepegawaian rata-rata perawat sudah berstatus PNS yaitu sebanyak 13 orang (32,5%).

Tabel 3

No	Distribusi frekuensi motivasi dan tingkat kepatuhan	f	%
1	Motivasi		
	Tinggi	20	50,0
	Rendah	20	50,0
2	Tingkat kepatuhan		
	Patuh	33	82,5
	Tidak patuh	7	17,5

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi yang tinggi memiliki hasil yang samadengan perawat yang motivasinya rendah yaitu sebanyak 20 orang (50%). perawat yang patuh dengan lebih banyak dari pada perawat yang tidak patuh, yaitu 33 orang perawat (82,5%) patuh dalam melaksanakan *handover* dan 7 orang perawat (17,5%) tidak patuh daam melaksanakan *handover*.

Tabel 4

	Tingkat kepatuhan		Total
	Patuh	Tidak patuh	

Motivasi			
Tinggi	15	5	20
Rendah	18	2	20

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa pada 20 responden dengan motivasi yang tinggi terdapat sebanyak 15 orang yang patuh dan 5 orang yang tidak patuh dalam melaksanakan *handover*. Sedangkan 20 responden dengan motivasi yang rendah terdapat sebanyak 18 orang yang patuh dan 2 orang yang tidak patuh dalam melaksanakan *handover*. Hasil uji statistik dengan *fisher's* didapatkan *Pvalue* $0,407 < 0,05$, hal ini berarti menunjukkan tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover*.

PEMBAHASAN PENELITIAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Umur

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan umur responden yang terbanyak adalah pada umur 30 tahun. Dari hasil distribusi data penelitian ini didapatkan usia dari 24-43 tahun yang mana termasuk pada kategori usia muda. Menurut Nursalam (2011) semakin matang usia seseorang maka semakin matang pula kemampuannya dalam bekerja dan berpikir. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) menyatakan bahwa saat seseorang berada pada usia produktif akan cenderung memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi sehingga akan berdampak pada kinerjanya yang bagus dalam melaksanakan *handover*.

2. Jenis kelamin

Perawat berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi yaitu berjumlah 36 orang sementara perawat laki-laki sebanyak 4 orang. Hasil dari master tabel menunjukkan bahwa 7 orang perawat yang tidak patuh berjenis kelamin perempuan. Hal ini tidak sejalan dengan teori Morrow

didalam Mogopa, Pondang dan Hamel (2017) yang menyatakan bahwa hampir 90% keperawatan berisi perempuan yang diidentikkan dengan rasa sabar yang tinggi sehingga dinilai mampu untuk memberikan perawatan yang lebih efektif, jenis kelamin dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Keperawatan merupakan pekerjaan yang identik dengan sifat perempuan yang lembut dan *caring* yang tinggi oleh karena itu keperawatan banyak diminati oleh perempuan (Yanti& Warsito, 2013).

3. Pendidikan terakhir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang berpendidikan DIII sebanyak 17 orang (42,5%), dan perawat S1 sebanyak 23 orang (57,5%). Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa perawat S1 lebih mendominasi dari pada perawat DIII. Dari hasil master tabel didapatkan 5 orang perawat dengan pendidikan S1 dan 2 orang perawat dengan pendidikan DIII tidak patuh dalam melaksanakan *handover*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak terlalu berpengaruh terhadap kepatuhan seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Faizin dan Winarsih (2008), yang mana penelitian nya menunjukkan adanya hubungan antara pendidikan terhadap kinerja perawat, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu patuh dalam melaksanakan tugasnya. Menurut analisa peneliti alasan dari mengapa orang dengan pendidikan yang tinggi namun masih tidak patuh mungkin tergantung dari bagaimana supervisi bisa *handle* (mengatur) para bawahannya dan menerapkan peraturan secara ketat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sepila, Erianti dan Indra (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan pelaksanaan *handover*.

4. Lama bekerja

rata-rata lama bekerja perawat di ruang rawat inap RSUD Petala Bumi adalah 5 tahun, terdapat 3 orang perawat yang bekerja selama 7 tahun, 2 orang dengan lama bekerja 5 tahun, 2 orang dengan lama bekerja selama 4 tahun tidak patuh dalam melaksanakan *handover*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat yang dengan masa bekerjanya sudah lama masih saja tidak patuh dalam melaksanakan *handover*, seharusnya semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi tingkat kepatuhannya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natasia, Loekqijana dan Kurniawati (2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara lama bekerja dengan kepatuhan perawat.

5. Status kepegawaian

perawat yang PNS sebanyak 13 orang (32,5%), honorer sebanyak 16 orang (40%), dan yang kontrak sebanyak 11 orang (27,5%). Pada penelitian ini didapatkan 7 orang perawat yang tidak patuh dalam melaksanakan *handover*, 3 diantaranya berstatus PNS, 3 dengan status kontrak dan 1 dengan status honorer. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perawat yang tidak patuh lebih banyak berstatus PNS. Mengapa hal tersebut bisa terjadi mungkin saja karena, ketika seseorang merasa bahwa dirinya lebih tinggi statusnya dari pada yang lain maka dia bersikap sesuka hati. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Meidian (2012) yang mengatakan bahwa pegawai yang PNS memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak PNS. Menurut Meidian hal ini karena PNS merupakan status pekerjaan yang lebih pasti sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi.

MOTIVASI

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa sebanyak 20 orang perawat memiliki motivasi yang tinggi dan 20 orang

perawat memiliki motivasi yang rendah, Sebanyak 18 orang perawat dengan motivasi yang tinggi patuh dalam melaksanakan *handover* dan 2 orang tidak patuh, sedangkan 15 perawat dengan motivasi tinggi patuh dalam melaksanakan *handover* dan 5 orang tidak patuh.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya penggerak atau dorong. Pada dasarnya motivasi bersifat menimbulkan atau meningkatkan gairah seseorang dalam bekerja agar dapat memberikan dan melakukan semua kemampuannya demi mewujudkan suatu tujuan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja melaksanakan tugas-tugasnya, namun setiap orang memiliki kebutuhan yang sama dan keinginan yang berbeda. Oleh karena itu motivasi sangat berperan penting dalam diri seseorang agar bisa bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Malayu, 2010).

Motivasi berarti penggerak seorang pekerja untuk bekerja atau berbuat sesuatu. Semua pekerjaan, selain adanya kecakapan-kecakapan pribadi, juga membutuhkan adanya motivasi yang cukup pada diri pekerja tersebut agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan berhasil. Singkatnya motivasi sangat erat kaitannya dengan membangun budaya kerja. Kerap sekali pekerja yang berhasil adalah mereka yang memiliki motivasi yang tinggi atau kuat, sebaliknya pekerja yang motivasinya rendah umumnya mereka masuk kedalam kategori pekerja kurang berhasil (Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2007).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Badi'ah (2008) yang menyatakan bahwa motivasi adalah hal utama yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan melakukan semua tindakan dengan efektif, motivasi juga mengarahkan perilaku seseorang kearah yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Natasia, Loekqijana,

dan Kurniawati (2014), yang menyatakan bahwa motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi kepatuhan perawat dalam melaksanakan SOP.

TINGKAT KEPATUHAN

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa sebanyak 33 orang perawat (82,5%) Patuh dalam melaksanakan *handover* sesuai dengan SOP, sedangkan sebanyak 7 orang perawat (17,5%) tidak patuh dalam melaksanakan *handover* sesuai dengan SOP. Sebanyak 15 perawat dengan motivasi tinggi patuh dalam melaksanakan *handover* dan sebanyak 18 orang perawat dengan motivasi yang rendah patuh dalam melaksanakan *handover* sesuai dengan SOP.

Menurut Natasia, Loekqijana dan Kurniawati (2014) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan perawat yaitu seperti lama bekerja, pendidikan, persepsi dan motivasi. Lamanya seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi kepatuhan seseorang dikarenakan sudah terbiasa melakukan aktifitas tersebut dalam kurun waktu yang lama. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian sekarang yang memunjukkan bahwa lama bekerja responden terbanyak adalah selama 5 tahun, seharusnya perawat dengan pengalaman kerja yang lama lebih mematuhi SOP yang berlaku. Menurut peneliti justru responden yang baru bekerja akan lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dilapangan hal tersebut berbanding terbalik.

Pendidikan seseorang sangatlah dapat mempengaruhi kepatuhannya dalam bekerja, dikarenakan saat seseorang memiliki pendidikan yang bagus maka ia akan lebih tahu dan lebih memahami bagaimana bekerja yang lebih baik lagi. Pemikiran yang seperti itulah dianggap sebagai persepsi, yang mana persepsi merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, semakin baik perkembangan persepsi pegawai maka akan semakin bagus kinerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi biasanya akan lebih

patuh dalam bekerja dibandingkan pegawai dengan motivasi yang rendah. Namun dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perawat dengan motivasi tinggi pun masih ada yang tidak patuh dalam melaksanakan *handover*.

Menurut peneliti ketidakpatuhan ini terjadi karena adanya masalah motivasi intrinsik dari responden, seperti dari minat nya atau kondisi perasaan (mood) responden tersebut yang dapat mempengaruhi bagaimana dirinya bekerja. Karakteristik responden yang dibahas diatas seperti umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir maupun status kepegawaian tidak berhubungan dengan tingkat kepatuhan perawat tersebut. Menurut analisis peneliti, responden seperti tidak peduli apakah dia termotivasi atau tidak dan hal tersebut tidak mempengaruhinya dalam melaksanakan *handover* dengan patuh, hal ini juga bisa terjadi karena kurang ketatnya penerapan peraturan tentang *handover*.

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN TINGKAT KEPATUHAN PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN *HANDOVER* DI RUANG RAWAT INAP

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover*. Penelitian ini menunjukkan perawat dengan motivasi tinggi ataupun rendah belum tentu *mempengaruhi* kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover*. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian oleh Riskah (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja perawat terhadap pelaksanaan *handover* keperawatan. Riskah menyatakan pendapatnya bahwa hal tersebut terjadi karena responden (perawat) tidak memiliki SOP *handover* yang mana sop

tersebut hanya ada pada atasannya tanpa pernah disosialisasikan kepada responden tersebut, hal ini lah yang membuat responden menjalankan *handover* tanpa mengetahui SOP nya.

Motivasi merupakan konsep utama dalam manajemen dan kepemimpinan guna untuk memotivasi perawat agar bekerja lebih efektif, efisien dan produktif. Motivasi sangatlah penting dalam dunia pekerjaan, yang mana dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi (Nursalam, 2011). Hasil penelitian ini menunjukkan perawat dengan motivasi yang rendah (20 orang), 18 diantaranya patuh dalam melaksanakan *handover*, sedangkan 2 dari pada perawat dengan motivasi yang tinggi tersebut tidak patuh dalam melaksanakan *handover*. Untuk perawat dengan motivasi tinggi (20 orang), hanya 15 diantaranya yang patuh dalam melaksanakan *handover* sedangkan 5 orang diantaranya tidak patuh dalam melaksanakan *handover*.

Hasil penelitian dari Kristianto menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi *handover* adalah motivasi, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yang mana tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover*. Menurut peneliti perawat yang memiliki motivasi yang tinggi seharusnya lebih termotivasi dalam melaksanakan *handover* tersebut. Kepatuhan seseorang akan meningkat ketika dia diberikan motivasi. Namun sebaliknya di dalam penelitian ini motivasi yang tinggi tidak menjamin perawat akan patuh dalam melaksanakan *handover*.

Peneliti beranggapan bahwa saat seseorang dengan motivasi yang tinggi, lalu seseorang tersebut belum patuh melakukan tugas-tugasnya, bisa saja terdapat suatu masalah yang yang mempengaruhinya untuk bekerja seperti motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri individu tersebut), yang mana motivasi instrinsik ini tidak

dapat dipengaruhi oleh keadaan luar, memang murni dari dalam diri sendiri. Peneliti menganalisis ketidakpatuhan ini terjadi karena kurang ketatnya peraturan tentang *handover*, misalnya jika seorang perawat terlambat datang saat *handover* telah dimulai maka dia akan dihukum atas kesalahannya, atau jika semua perawat tidak mendatangi pasien satu persatu ke ruangan dan menanyakan keluhan pasien, maka perawat tersebut akan mendapat hukuman, peneliti tidak melihat adanya hukuman bagi perawat yang kurang patuh dalam melaksanakan *handover*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang peneliti laksanakan tentang hubungan motivasi dengan tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover* di ruang rawat inap RSUD Petala Bumi Provinsi Riau tahun 2019 yang berjumlah 40 responden, dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur responden adalah 31 tahun, dengan status kepegawaian yang lebih banyak yaitu PNS, rata-rata lama bekerja adalah 5 tahun dan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan. Motivasi yang tinggi dan rendah memiliki nilai yangimbang yaitu 50%-50% (20 yang tinggi dan 20 yang rendah). Perawat yang patuh sebanyak 33 orang dan 7 orang yang tidak patuh dalam melaksanakan *handover*. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan *handover* di ruangan rawat inap RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dengan *Pvalue* $0,407 < 0.05$

SARAN

a. Bagi tempat penelitian

Bagi rumah sakit khususnya RSUD Petala Bumi Provinsi Riau, diharapkan agar memberikan informasi kembali terkait *handover* berbentuk seperti seminar atau pelatihan tentang

handover. RSUD Petala Bumi juga bisa menempelkan SOP tentang *handover* di *nurse station* jika dibutuhkan.

b. Bagi institusi pendidikan dan kesehatan

Penelitian ini diharapkan bisa membuat institusi pendidikan atau kesehatan memperhatikan pentingnya melaksanakan *handover* dengan baik dan benar dan juga bisa menjadi literatur tambahan.

c. Bagi perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan agar perawat lebih patuh lagi terutama dalam melaksanakan *handover*.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bisa melanjutkan penelitian ini tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan perawat dalam melaksanakan *handover*.

DAFTAR PUSTAKA

- AHHA (Australian Healthcare & Hospital Association). (2009). *Clinical handover: System change, leadership and principle*. Australia: The voice of public healthcare.
<http://ahha.asn.au/sites/default/files/docs/policy-issue/clinicalhandover.pdf>
- Alberta, D. N., Idang, N.O., & Jane, E. (2018). Nurses handover and its implication on nursing care in the University of Calabar Teaching Hospital, Calabar, Nigeria. *International Journal of Nursing & Care*, 2(3): 1-9, 2573-8879.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastable, S. B. (2008). *Perawat sebagai pendidik: Prinsip pengajaran dan pembelajaran*. Jakarta: EGC.
- Borkowski, N. (2013). *Manajemen pelayanan kesehatan perilaku organisasi* (Pamilih Eko Karyuni, Onny

- Tampubolon & Palupi Widyastuti, Penerjemah.). Jakarta: EGC.
- Hidayat, A. (2009). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Elisabet. (2008). Optimalisasi pelaksanaan handover berdasarkan standar national patient safety. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*, 6:166-171.
- Fitrah, M. & Lutfiyah. (2017). *Metode penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, J. R. (2009). *Organizations: Behavior, structure, processes*(13th Ed). Boston: McGraw-Hill Education.
- Kamil, H. (2011). Handover dalam pelayanan keperawatan: handover in nursing care. *Idea Nursing Journal*, 2087-2879.
www.jurnal.unsyiah.ac.id/INJ/article/download/6491/5326.
- Lambogia, A., Rottie, J., & Karundeng, M. (2016). Hubungan perilaku dengan kemampuan perawat dalam melaksanakan keselamatan pasien (patient safety) di ruang akut instalasi gawat darurat RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado. *E-journal Keperawatan*. Vol:4.
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index>.
- Malayu, S. P. (2010). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mogopa, C, P., Pondang, L., & Hamel, R, S. (2017). Hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di Irina C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *e-journal keperawatan (e-Kp)*. Vol.5.
- Natasia, N., Loekqijana, A., & Kurniawati, J. (2014). Faktor yang mempengaruhi kepatuhan palaksanaan SOP asuhan keperawatan di ICU-ICCU RSUD Gambiran Kota Kediri. *Jurnal kedokteran Brawijaya*. Vol. 28.
- Niven, N. (2012). *Psikologi kesehatan: Pengantar untuk perawat dan profesi kesehatan lain* (Ester, Penerjemah). (Edisi revisi). Jakarta: EGC.
- Noprianty, R. (2018). *Modul praktikum nursing manajemen*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2008). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: Pendekatan praktis* (Edisi 2). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan professional* (Edisi 3). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: pendekatan praktis* (Edisi 3). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan professional* (Edisi 4). Jakarta: Salemba Medika.
- Pranoto. (2007). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia

- Patingtingan. (2013). *Gambaran motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2014). *Psikologi keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Satrianegara, M. F., & Sitti, S. (2009). *Buku ajar organisasi dan manajemen pelayanan kesehatan serta kebidanan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sepila, B., Erianti, S., & Indra, R. L. (2018). *Hubungan supervisi kepala ruangan dengan pelaksanaan handover di ruangan rawat inap RSUD Petala Bumi Provinsi Riau*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Suarli, S., & Bahtiar, Y. (2010). *Manajemen keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiharto, A. S., Keliat, B. A., & Sri, T. H. (2012). *Manajemen keperawatan: Aplikasi MPKP di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumijatun. (2010). *Konsep dasar menuju keperawatan profesional*. Jakarta: TIM
- Triwibowo, C., Harahap, Z., & Soep. (2016). Studi kualitatif: peran handover dalam meningkatkan keselamatan pasien di rumah sakit. *Jurnal Pena Medika*, 2086-843X.
Jurnal.unikal.ac.id/index.php/medika/article/view/392
- Triwibowo, C. (2013). *Manajemen pelayanan keperawatan di rumah sakit*. Jakarta: TIM.
- Wardhani, V. (2017). *Buku ajar manajemen keselamatan pasien*. Malang: UB Press.