# HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PENERAPAN SISTIM PEMBERIAN PELAYANAN KEPERAWATAN PROFESIONAL (SP2KP) DI RSUD RADEN MATAHER JAMBI

**Yenni Pangabean[1], Dwi Yunita R[2], Rahmi Dwi Yanti[3]**
Program Studi SI Keperwatan STIKBA Jambi[1,2,3)]
*Email: rahmi@yahoo.com*

***ABSTRACT***

***Backgroumd :*** *Nursing care is the central point. The success of nursing care is determined by the selection of professional nursing care delivery methods (SP2KP). SP2KP is a framework that defines four elements, namely standard, the nursing process, nursing education, and the system of Professional Nursing Services.*
***Method :*** *The study was conducted to determine the relationship of motivation with the performance of nurses in the application of SP2KP. The study was conducted using a quantitative approach, the cross-sectional design and the use of stratified random sampling as a sampling technique. Sample was167nurses in the inpatient unit.*
***Result:****The results showed 58.7% as poor motivation and performance of56.3% of nurses in the application of low SP2KP. Results of the bivariate analysis showed no relationship between motivation and performance in the application SP2KP nursein Raden Mattaher hospitals Jambi with p-value of 0.045.*
C***onclusion*** *of this study is that nurses have poor motivation and poor performance in the application SP2KP. For Raden Mattaher hospitals Jambi to improve performance motivation nurses need to be given training related to SP2KP and reward.*
***Keywords:*** *Motivation, Performance, Nurse, SP2KP*

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan diberikan dalam berbagai tempat pelayanan kesehatan, yang paling sering dijumpai adalah di Rumah Sakit.Asuhan keperawatan merupakan titik sentral dalam pelayanan keperawatan. Tentunya asuhan keperawatan ini tidak dapat dipisahkan dengan proses keperawatan. Proses keperawatan merupakan cara sistematis yang dilakukan oleh perawat bersama pasien dalam menentukan kebutuhan asuhan keperawatan dengan melakukan pengkajian, penentuan diagnosis, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, serta pengevaluasian hasil asuhan yang telah diberikan dengan berfokus pada pasien dan berorientasi pada tujuan dan tentunya setiap tahap saling bergantung dan berhubungan (Nursalam, 2011).

Setiap upaya untuk meningkatkan pelayanan keperawatan selalu berbicara mengenai kualitas.Kualitas amat diperlukan, salah satunya untuk menjalankan kegiatan keperawatan sesuai standar/aturan yang ada.Kegiatan keperawatan atau praktik keperawatan di Rumah Sakit, dilakukan oleh perawat professional (*Ners*) yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dengan sikap dan kemampuannya sebagai bentuk praktik keperawatan professional atau yang dikenal dengan sistim pemberian pelayanan keperawatan professional (Nursalam, 2011).

Sistim pemberian pelayanan keperawatan professional (SP2KP) adalah suatu kerangka kerja yang mendefenisikan empat unsur, yakni standar, proses keperawatan, pendidikan

keperawatan, dan sistim Pelayanan Keperawatan Profesional (Depkes RI, 2010). Rumah Sakit harus menyiapkan tenaga-tenaga professional dan melakukan penataan sedemikian rupa agar tenaga professional tersebut dapat dimaksimalkan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.(Nursalam, 2011).

Keberhasilan suatu asuhan keperawatan kepada pasien sangat ditentukan oleh pemilihan metode pemberian asuhan keperawatan professional. Dengan semakinmeningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan keperawatan dan tuntutan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi (iptek), maka metode sistem pemberian asuhan keperawatan harus efektif dan efisien.Ada beberapa metode sistem pemberian asuhan keperawatan kepada pasien, model yang umum diterapkan di Rumah Sakit adalah asuhan keperawatan total, keperawatan tim, dan keperawatan primer, beberapa metode yang ada, institusi pelayanan perlu mempertimbangkan kesesuaian metode tersebut untuk diterapkan. Setiapunit keperawatan mempunyai upaya untuk menyeleksi model untuk mengelola asuhan keperawatan berdasarkan kesesuaian antara ketenagaan, sarana dan prasarana, dan kebijakan rumah sakit (Kurt Lewin dalam Nursalam, 2011).

Enam dasar pertimbangan pemilihan model metode asuhan keperawatan yaitu sesuai dengan visi dan misi institusi, dapat diterapkannya proses keperawatandalam asuhan keperawatan, efisien dan efektif dalam penggunaan biaya, terpenuhinya kepuasan pasien, keluarga, dan masyarakat, kepuasan dan kinerja perawat, terlaksananya komunikasi yang adekuat antara perawat dan tim kesehatan lainnya, dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Nursalam, 2011).

Bidang KeperawatanRumah Sakit Umum Daerah Raden Mataher Jambi menerapkansistem pemberian pelayanan keperawatan professional (SP2KP) berdasarkan surat keputusan Direktur RSUD Raden Mattaher Jambi NO: 086/2011 tentang penerapan sistim pemberian pelayanan keperawatan professional yang merupakan pengembangan dari MPKP (model praktek keperawatan professional) dimana dalam SP2KP ini terjadi kerjasama profesional antara perawat primer (PP) dan perawat asosiet (PA) serta tenaga kesehatan lainnya (RSUD Raden Mataher Jambi, 2011).

Pelaksanaan SP2KPmulai diberlakukan di beberapa ruangan yang ditunjuk untuk melaksanakan sistem tersebut, karena untuk tahap awal sistem ini tidak bisa diberlakukan pada semua ruangan karena belum semua memenuhi persyaratan SP2KP diantaranya ; Terdapat satu orang perawat professional yang disebut perawat primer (PP)lulusan sarjana keperawatan/Ners, yang bertanggung jawab dan bertanggung gugat atas asuhan keperawatan yang diberikan.Saat ini yang telah dilaksanakan adalah kombinasi metode tim dan perawat primer, sehingga perawat dengan kemampuan yang lebih tinggi mampu mengarahkan dan membimbing perawat lain di bawah tanggung jawabnya.Ketua dalam tim betugas untuk membuat rencana asuhan keperawatan, mengkoordinir kegiatan semua staf (PA) yang berada dalam tim, mendelegasikan sebagian tindakan-tindakan keperawatan yang telah direncanakan pada rencana perawatan (renpra) dan bersama-sama dengan PA mengevaluasi asuhan keperawatan yang diberikan (Ditjen Bina Penilaian Keperawatan, 2010)

Seperti halnya seorang PP, perawat asosiet (PA) dalam pelaksanaan sistem SP2KP ini juga mempunyai peran yang tak kalah penting.Banyak dinamika yang merupakan tantangan yang terjadi selama pelaksanaan sistem SP2KP ini. Misalnya saja PP kurang mampu melakukan perannya, seperti membuat renpra, atau

memberikan pendelegasian kepada PA yang tidak sesuai, PA kurang mampu melakukan tindakan yang sesuai dengan tugas yang telah didelegasikan oleh PP, konflik yang mungkin terjadi antar PAsikap kurang menghargai profesi perawat oleh profesi lain. Tentunya semua ini tidak terlepas dari pentingnya kegiatan supervise berjenjang di ruang SP2KP.Ruang Keperawatan dengan penerapan SP2KP, kegiatan supervisi dilaksanakan untuk menjamin kegiatan pelayanan di Ruang SP2KP sesuai dengan standar mutu professional yang telah ditetapkan. Supervisi dilakukan oleh perawat yang memiliki kompetensi baik dalam manajemen maupun asuhan keperawatan serta menguasai pilar-pilar profesionalisme yang diterapkan di Ruang SP2KP(Nursalam, 2011).

Perawat Primer (PP) dan perawat Asosiate (PA) dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang SP2KP masing-masing mempunyai tugas pokok fungsi (Tupoksi) yang jelas. Beberapa tufoksi PP diantaranya menerima pasien dan mengkaji kebutuhan pasien secara komprehensif, membuat tujuan, rencana, melaksanakan rencana keperawatan, mengkomunikasikan dan mengkoordinasikanpelayanan yang diberikan oleh disiplin ilmu lain maupun perawat lain, bertanggung jawab penuh selama 24 jam terhadap asuhan keperawatan pasien mulai masuk sampai keluar rumah sakit (Nursalam, 2011).

Tupoksi Seorang perawat asosiate (PA) dalam memberikan asuhan keperawatan, diantaranya adalah memberikan pelayanan lansung kepada klien, melaksanakan program medik dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan keseimbangan kebutuhan fisik, mental, dan spiritual dari klien, mempersiapkan klien secara fisik dan mental untuk menghadapi tindakan perawatan dan pengobatan serta diagnostik, melatih klien untuk menolong dirinya sendiri sesuai kemampuannnya. Memberi pertolongan segera pada klien gawat atau sakaratul maut, membantu kepala ruangan dalam ketatalaksaaan ruangan secara administratif, pendokumentasian tindakan dan catatan perkembangan pasien, melaporkan segala perubahan yang terjadi atas pasien kepada perawat primer.

Penelitian terkait yang berhubungan dengan pelaksanaan SP2KP terdahulu, antara lain Rahmawaty (2012) di RSUD Rd. Mataher tentang pelaksanaan metode tim terhadap fungsi manajemen yang dipersepsikan oleh perawatadalah cukup (rata-rata) baik (57,8 %). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Suratmi (2003) tentang pengaruh pelatihan metode asuhan keperawatan professional (MAKP) tim terhadap penerapan MAKP tim. Hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh (*v-palue*0,023) pelatihan MAKP timterhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan.Daya dorong yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak sesuatu, sering disebut motivasi. Proses timbulnya motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan terpenuhi (Robbin, 2011).

Penelitian lain terkait dengan motivasi perawat dalam pelaksanaan SP2KP diantaranya penelitian oleh Suryadi (2012) di RSUD Raden Mataher tentang hubungan karakteristik, beban kerja dan pertanggung jawaban (*Liability*) dengan motivasi perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi adalah perawat perempuan (73,2%) yang berusia dewasa muda (51,8%). Sedangkan untuk motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan masuk dalam kategori motivasi tinggi (83,0%) utamanya pada perawat yang telah menikah dengan p-*value* =0,018.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui beberapa penelitian dengan menggunakan variabel pelatihan, fungsi manajemen dan persepsiperawat terhadap pelaksanaan SP2KP, serta motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.Yangmembedakan penelitan ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan SP2KP.

RSUD Raden Mataher Jambi memiliki 15 unit rawat inap dengan 267 tenaga perawat, dan 308 tempat tidur. Jumlah perawat di ruang Penyakit Dalam 32 orang, ruang Anak 21 orang, ruang Bedah 28 orang, ruang Jantung 17 orang, ruang Mayang Mengurai 18 orang, ruang Pinang Masak 15 orang, ruang Perinatologi 22 orang, ruang ICU 23 orang, ruang Teratai 11 orang, ruang Gavkindo 15 orang, ruang Paru, Saraf, THT/Mata, Nurdin Hamzah, dan Jamsostek masing-masing 13 orang (Sub.Bid SDM Bid. Keperawatan, 2012).

Survey awal yang dilakukan peneliti selama 1 minggu pada bulan Oktober 2015 di ruang SP2KP, beberapa ruangan yang ditunjuk untuk melaksakanan sistem SP2KP tersebut belum melaksanakan metode keperawatan primer secara murni karena membutuhkan jumlah tenaga Skp/Ners yang lebih banyak, karena setiap PP hanya merawat 4-5 klien dan pada metode modifikasi keperawatan primer, setiap PP merawat 9-10 klien. Beberapa perawat mengungkapkan keluhannya dengan adanya penerapan metode ini, mereka merasa pembagian tugas antara PP, PA sudah jelas, hanya saja pelaksanaannya masih banyak yang tidak sesuai, karena tidak semua PP dan PA mempunyai kemampuan dalam memahami dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.Misalnya dalam membuat rencana asuhan keperawatan ataupun melaksanakan renpra.

Hasilsurvey awal juga diperoleh bahwa sembilan dari lima belas (56,2%) Ruangan Rawat Inap telah menerapkan SP2KP walaupun belum maksimal, terlihat dari kualifikasi perawat yang ada di ruangan masih berpendidikan D-III Keperawatan, sistim pendokumentasian asuhan keperawatan masih dilakukan secara manual belum menggunakan komputerisasi sehingga banyak status pasien yang pengisian lembar dokumentasi keperawatannya belum terisi lengkap sepertidiagnosa keperawatan, perencanaan, tujuan, pelaksanaan tindakan keperawatan, serta evaluasi belum tertulis lengkap.

Kegiatan operan sering tidak tepat waktu, dikarenakan terlalu banyak kegiatan asuhan keperawatan dan kegiatan lain yang harus didokumentasikan secara manual.Tumpang tindih tugas yang dilakukan antara PP dan PA. Semua kondisi ini akanberpengaruh terhadap kinerja perawatdi Ruang SP2KP.Faktor lain yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan SP2KP di sini adalah belum adekuatnya motivasi perawat.Hal ini membuat penulis ingin melihat sejauhmana motivasi perawat dalam penerapan SP2KP dengan peningkatan kinerja, karena akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di RSUD Raden Mataher Jambi.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul " Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan SP2KP di RSUD Raden Mataher Jambi".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan utnuk mengetahui Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan SP2KP di RSUD Raden Mataher Jambi . Adapun Teknik atau sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* dengan jumlah sampel 187

perawat. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisa univariat dan bivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran RSUD Raden Mattaher Jambi

RSUD Raden Mattaher Jambi adalah Rumah Sakit Type B Pendidikan milik pemerintah Provinsi Jambi yang merupakan satu-satunya Rumah Sakit rujukan tertinggi Tingkat Provinsi Jambi. Sebagai RS Pendidikan, saat ini RSUD Raden Mattaher Jambi menjadi tempat praktek bagi calon *ners* dan praktek klinik keperawatan bagi mahasiswa keperawatan baik sekolah tinggi dan akademi keperawatan/kebidanan.

Saat ini RSUD Raden Mattaher Jambi terus berbenah diri untuk terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu pelayanan yang terus dikembangkan adalah pelayanan keperawatan melalui suatu kebijakan dimana saat ini sedang dikembangkan suatu Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional (SP2KP) dengan membuat ruang percontohan yaitu Ruangan Bedah, Mayang Mangurai dan Pinang Masak. Dan saat ini hampir semua ruang perawatan telah menerapkan program SP2KP.

Untuk meningkatkan pelayanan administrasi dan manajemen yang profesional, RSUD Raden Mattaher Jambi saat ini berupaya menjadi Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan PerMenDagri No. 61 Tahun 2007 mengenai Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PKBLU) sehingga pengelolaan keuangan dilakukan secara mandiri

### Analisis Univariat

Gambaran Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1Distribusi Frekwensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 30 | 18 |
| 2 | Perempuan | 137 | 82 |
| | Total | 167 | 100 |

Berdasarkan tabel tersebut diatas sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 137 orang (82%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Distribusi Frekwensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | DIII Keperawatan | 129 | 77,2 |
| 2 | S1 Keperawatan | 38 | 22,8 |
| | Total | 167 | 100 |

Berdasarkan tabel tersebut diatas sebagian besar perawat berpendidikan DIII Keperawatan yaitu sebanyak 129 orang (77,2%).

c. Karekteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil penelitian diketahui karakteristik responden berdasarkan umur, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.3 Distribusi Frekwensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | < 30 Tahun | 95 | 56,9 |
| 2 | 30 - 40 Tahun | 59 | 35,3 |
| 3 | 41- 50 Tahun | 13 | 7,8 |
| | Total | 167 | 100 |

Berdasarkan tabel tersebut diatas sebagian besar perawat berumur < 30 tahun yaitu sebanyak 95 orang (56,9%).

2. Gambaran Motivasi Perawat Dalam Penerapan Sistem Pemberian Keperawatan Profesional (SP2KP) Di RSUD Raden Mattaher Jambi

Dari hasil penelitian diketahui gambaran motivasi perawat dalam penerapan sistem pemberian keperawatan profesional (SP2KP) di RSUD Raden Mattaher Jambi, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekwensi Berdasarkan Motivasi Perawat Dalam Penerapan Sistem Pemberian Keperawatan Profesional (SP2KP) Di RSUD Raden Mattaher Jambi

| No | Motivasi Perawat | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Rendah | 98 | 58,7 |
| 2 | Tinggi | 69 | 41,3 |
| | Total | 167 | 100 |

Berdasarkan tabel tersebut diatas sebagian besar perawat memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 98 orang (58,7%) dalam penerapan sistem pemberian keperawatan profesional (SP2KP) di RSUD Raden Mattaher Jambi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idayu W (2012) di RSUD Langsa bahwa sebanyak 65,7% motivasi perawat rendah dalam memberikan asuhan kerperawatan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kabri (2010) bahwa sebanyak 68,3% motivasi perawat rendah dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSJ Jambi.

Rendahnya motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Herzberg's (1959) yang terkenal dengan teori dua faktor mengatakan bahwa, seseorang akan melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor higienis (gaji atau upah/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, kualitas supervisi) (Hasibuan, 2007).

Berdasarkan teori tersebut, menurut peneliti kemungkinan beberapa faktor yang bisa berhubungan seperti tanggung jawab, *reward* dan supervisi sebagaiman penelitian yang dilakukan oleh Kabri (2010). Jika seseorang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaanya maka ia akan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik apalagi ada *reward* seperti insentif yang diberikan sebagai perangsang dalam bekerja akan semakin meningkatkan motivasi seseorang. Supervisi juga sangat dibutuhkan untuk mengontrol dan memberikan arahan bagaimana selayaknya pekerjaan itu dilaksanakan. Namun hal ini perlu penelitian lebih lanjut.

Lebih lanjut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 41,3% motivasi perawat tinggi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Imran S (2012) di tempat yang sama yaitu di RSUD Raden Mattaher Jambi bahwa motivasi perawat tinggi (83%) dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sebagaimana diketahui bahwa salah satu komponen SP2KP adalah pendokumentasian asuhan keperawatan. Motivasi yang tinggi ini perlu didukung agar pelaksanaan SP2KP sesuai dengan tujuan yang diharapkan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Selain itu perawat yang memiliki motivasi yang perlu didorong agar memberikan motivasi kepada perawat lain yang memiliki motivasi rendah dalam melaksanakan SP2KP.

Untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan SP2KP maka perlu dilakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan SP2KP. Dengan pelatihan ini diharapkan menambah wawasan kepada perawat sehingga timbul kesadaran dalam diri dan akan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja. Reward berupa insentif perlu diberikan dan ditingkatkan untuk lebih mendorong motivasi perawat dalam bekerja. Supervisi atasan juga perlu ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya agar perawat pelaksana mendapatkan arahan langsung bagaimana melaksanakan SP2KP.

3. Gambaran Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Pemberian Keperawatan Profesional (SP2KP) Di RSUD Raden Mattaher Jambi

Dari hasil penelitian diketahui gambaran kinerja perawat dalam penerapan sistem pemberian keperawatan profesional (SP2KP) di RSUD Raden Mattaher Jambi, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Distribusi Frekwensi Berdasarkan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Pemberian Keperawatan Profesional (SP2KP) Di RSUD Raden Mattaher Jambi

| No | Kinerja Perawat | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Belum Optimal | 94 | 56,3 |
| 2 | Optimal | 73 | 43,7 |
| | Total | 167 | 100 |

Berdasarkan tabel tersebut diatas sebagian besar perawat memiliki kinerja belum optimal yaitu sebanyak 94 orang (56,3%). Hasil penelitian ini sejalan hasil Vidia (2011) bahwa sebagian besar kinerja perawat rendah (55,6%) dalam penerapan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSU Hamba Muara Bulian.

Menurut Gibson dalam Ilyas (2002) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Salah faktor dalam variabel psikologis adalah faktor motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja perawat sejalan dengan rendahnya motivasi perawat dalam menerapkan SP2KP.

Kinerja perawat harus selalu ditingkatkan khususnya dalam penerapan SP2KP, karena SP2KP atau dalam istilah lainnya disebut sebagai MPKP merupakan cerminan dari keseluruhan kinerja perawat di rumah sakit karena jika SP2KP berjalan dengan baik maka kinerja perawat juga dinilai baik (Nursalam, 2011).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 43,7% kinerja perawat optimal dalam penerapan SP2KP. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suratmi (2003) bahwa sebagian perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan memiliki kinerja yang baik. Kinerja perawat yang optimal ini selain didukung oleh motivasi yang tinggi juga kemungkinan dipengaruhi tingkat pendidikan perawat. Dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan S1 Keperawatan rata-rata memiliki kinerja yang optimal, hal ini kemungkinan berhubungan dengan pengetahuan yang dimiliki perawat tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja perawat dalam menerapkan SP2KP perlu dilakukan berbagai upaya antara lain menigkatkan supervisi oleh atasan kepada perawat pelaksana. Supervisi yang dilakukan bukan hanya aspek pengawasan tetapi juga bimbingan, arahan dan bantuan jika staf perawat kurang memahani tentang SP2KP.

**B. Analisis Bivariat**

1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem

Pemberian Keperawatan Profesional (SP2KP) Di RSUD Raden Mattaher Jambi

Dari hasil penelitian diketahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan sistem pemberian keperawatan profesional (SP2KP) di RSUD Raden Mattaher Jambi, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Distribusi Frekwensi Berdasarkan Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Pemberian Keperawatan Profesional (SP2KP) Di RSUD Raden Mattaher Jambi

| Motivasi Perawat | Kinerja Perawat | | | | Total | | *P-Value* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Belum Optimal | | Optimal | | | | |
| | N | % | n | % | N | % | |
| Rendah | 62 | 63,3 | 36 | 36,7 | 98 | 100 | 0,045 |
| Tinggi | 32 | 46,4 | 37 | 53,6 | 69 | 100 | |
| Jumlah | 94 | 56,3 | 73 | 43,7 | 167 | 100 | |

Berdasarkan tabel tersebut diatas diperoleh hasil ada sebanyak 36 perawat (36,7%) dengan motivasi rendah memiliki kinerja optimal dan sebanyak 37 perawat (53,6%) dengan motivasi baik memiliki kinerja optimal. Tidak ada perbedaan angka yang terlalu signifikan antara motivasi rendah dengan motivasi tinggi terhadap kinerjanya. Hal ini kemungkinan dikarenakan penilaian kinerja perawat dalam penelitian ini hanya berdasarkan persepsi perawat itu sendiri terhadap kinerjanya, namun tidak menggunakan triangulasi data (sumber informan lain, seperti penilaian kinerja berdasarkan penilaian karu, supervisor, atau berdasarkan penilaian pasien dan atau keluarga pasien) sehingga hasilnya menjadi tidak bias. Hasil uji statistik diperoleh nilai P=0,045 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan sistem pemberian keperawatan profesional (SP2KP) di RSUD Raden Mattaher Jambi. Kemudian diperoleh nilai OR = 1,991 artinya motivasi yang rendah mempunyai peluang 1,9 kali menurunkan kinerja perawat terhadap penerapan SP2KP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idayu W (2012) di RSUD Langsa bahwa ada hmubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat dalam penerapan SP2KP dengan asumsi bahwa perawat dengan motivasi rendah cenderung tidak melakukan penerapan SP2KP sesuai prosedur tetap.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kabri (2010) bahwa motivasi perawat sangat penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dimana perawat dengan motivasi tinggi cendrung untuk melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. Suratmi (2003) yang mengadakan penelitian eksprimen terkait MAKP atau SP2KP menyatakan bahwa motivasi perawat sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat dalam pelaksanaan MAKP atau SP2KP.

Robin (2011) mengemukakan bahwa pada dasarnya proses timbulnya motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Motivasi merupakan salah satu dari ketiga komponen pembentuk kinerja yaitu komponen koqnitif. Dalam teori Rosenberg, motivasi dan kinerja berhubungan secara konsisten. Bila

komponen kognitif (motivasi) berubah, maka akan diikuti perubahan kinerja. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang seharusnya berhubungan dengan kinerjanya.

Secara garis besar motivasi responden tentang penerapan SP2KP masih rendah, mulai dari pengertian, tehnik pelaksanaan kegiatan SP2KP. Hal ini belum mendorong atau memotivasi perawat menerapkan system tersebut, atau dengan kata lain perawat belum bersemangat dan belum dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh Rumah Sakit (Nursalam, 2011).

Berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dalam penerapan SP2KP. Diatas telah dijelas berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Pemimpin harus mengakui keberhasilan perawatnya dengan berbagai cara yaitu: memberikan pujian, memberi promosi. Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga pegawai mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan pegawai serta mengusahakan agar pegawai sudah tepat dalam pekerjaannya. Pemimpin harus harus melakukan supervisi namun menghindari supervisi yang ketat, dengan memberikan keleluasaan pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Pemimpin melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang pegawai yang siap untuk mengembangkan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

Untuk kelangsungan atau kelanggengan perilaku kesehatan perawat yang tercermin dari motivasi dan kinerja perawat yang baik tentang penerapan SP2KP perlu dilakukan upaya bimbingan yang terus menerus sehingga mutu tenaga perawat dalam meningkatkan pelayanan keperawatan profesional menjadi semakin baik.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap 167 responden maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian Perawat di Ruang Rawat Inap memiliki motivasi yang kurang baik terhadap penerapan SP2KP
2. Sebagian Perawat di Ruang Rawat Inap memiliki kinerja yang belum optimal dalam penerapan SP2KP
3. Motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja perawat dalam penerapan SP2KP

## SARAN

Bagi Institusi Rumah Sakit

Untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan SP2KP maka Rumah Sakit perlu melakukan:

a. Pelatihan SP2KP secara kontinu untuk seluruh perawat Rumah Sakit.
b. *Reward* berupa penghargaan/pujian diberikan kepada ruangan yang telah menjalankan P2KP
c. Komputerisasi Pendokumentasian Proses Keperawatan, agar pengisian lembar dokumentasi keperawatan (diagnosa keperawatan, perencanaan, tujuan, pelaksanaan tindakan keperawatan, serta evaluasi ) tertulis lengkap dan mengurangi beban kerja dan waktu perawat.
d. Rekrutmen tenaga keperawatan lebih di utamakan untuk perawat lulusan SI Keperawatan + Profesi (*Ners*).
e. Kegiatan supervisi lebih ditingkatkan, selain pengawasan juga menekankan aspek bimbingan, arahan dan bantuan jika staf perawat kurang memahani tentang SP2KP.

Bagi Perawat

Agar selalu meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya khususnya dalam penerapan SP2KP sebagai tenaga professional keperawatan dalam memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini perlu dilanjutkan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melaksanakan SP2KP dengan menggunakan analisis yang berbeda dan variabel yang lebih banyak lagi seperti beban kerja, karakteristik, sikap.

## DAFTAR PUSTAKA

Douglas, Laura Mae. 2002.*The effective Nurse* :*Leader and Manager* ., 4 Th. Ed,. Mosby year book, Inc

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM*buku 1.Indeks. Jakarta

Ditjen Bina Penilaian Keperawatan. 2010. SP2KP. Depkes. Jakarta

Gibson. 2002. *Perilaku, Struktur Dan Proses*. Binarupa. Jakarta.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *MSDM*. Andi. Yogyakarta

Harianja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.

Hasibuan. 2007. *Organisasi Dan Motivasi :Dasar Peningkatan Produktivitas.* Bumi Aksara. Jakarta.

Ilyas. 2002. *Kinerja, Teori, Penilian dan Penelitian.* Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Masyarakat UI, Jakarta.

Idayu,W. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Langsa*, Fakultas Keperawatan Universitas Sumatra Utara, Skripsi.

Imran S. 2012. *HubunganKarakteristik, Beban Kerja dan Pertanggungjawaban dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Raden Mataher Jambi*. Tesis

Kabri, A. 2010. *Hubungan TanggungJawab, Insentif Dan Supervisi Dengan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi*, PSIK Stikes HI Jambi, Skripsi

Lameshow, *et all*. 1997. *Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan*. Gajah Mada University Press.Yogyakarta.

Nursalam.2011. *Manajemen Keperawatan; Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional* Edisi 3 Salemba Medika. Jakarta.

Ruky, A. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.

Robbins, SP. 2011. *Perilaku Organisasi/organisasi Behaviour*. Salemba Empat. Jakarta.

Rahmawati. 2012. *Pelaksanaan Metode Tim Terhadap Fungsi Manajemen Yang Dipersepsikan oleh Perawat. Skripsi tidak dipublikasikan*. STIKBA. Jambi

Siagian, S. 2002. *Manajemen SDM*. Bumi Aksara. Jakarta

Suratmi. 2003.*Pengaruh pelatihan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Soegir iLamongan*. Skripsi. Universitas Airlangga.

Simanjuntak, PJ. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Sitorus, R. 2006. *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit*. EGC. Jakarta.

Sub. Bid. Kepegawaian RSUD Raden Mataher Jambi. 2012. Ketenagaan Perawat.

Sub. Bid. SDM Keperawatan. 2012. Data Jumlah Keperawatan Rawat Inap.

Vidia, N. 2011. *Hubungan Karakteristik Demografi Dengan Penerapan Peran Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Hambi Muara Bulian*. PSIK Stikba Jambi. Skripsi