

## FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN PRAKTIK KEPERAWATAN MANDIRI DI WILAYAH KOTA ADMINTRASI JAKARTA BARAT

Indra Jaya Permana<sup>1</sup>, Mira Asmirajanti<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul

<sup>2</sup>Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul

\*Correspondence: Mira Asmirajanti, Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, Email: miraasmirajanti@esaunggul.ac.id

Submitted: 13 Agustus 2020, Revised: 30 Agustus 2020, Accepted: 10 September 2020

### Abstract

The independent nursing practice is a challenge for the nursing profession. Currently there are just a little nurse that in independent nursing practice. The nursing service need in independent practice continues to increase. Many factors cause the low interest of nurses to do independent nursing practices. This study aimed to determine the motivational factors that influence nurses in implementing independent nursing practices. Research methods used is a quantitative descriptive, cross sectional, using analytic descriptive to determine the magnitude of the influence of the independent variables on the dependent variable. Respondent were 317, selected using nonprobability sampling method then made it a stratified sampling. The results showed the majority of respondents aged 26-35 years (76.7%), female (67.5%), 2-5 years of work (76.7%), and employment with contract statut (86.4%). The factors studied consisted of intrinsic factors (self-esteem, achievement, job satisfaction, needs, and expectations) and extrinsic factors (type and nature of work, work groups, working conditions, and interpersonal relationships). Chi-square result is a significant influence between intrinsic and extrinsic factors with nurse motivation ( $p$ -value = 0.05). There is no influence between the factors of job satisfaction with the motivation of independent nursing practice ( $p$ -value = 0.11). The conclusion has the influence of intrinsic and extrinsic factors except the factor of job satisfaction on the motivation of independent nursing practice ( $p$ -value <0.005). Suggestions that Nurse must be supported from professional organizations, practitioners and nursing professionals and the government for the implementation of independent nursing practices to maintain and increase nurses' motivation.

**Keywords :** practice, motivation, nursing

### Abstrak

Praktik keperawatan mandiri merupakan tantangan yang harus disikapi oleh profesi keperawatan. Saat ini masih sedikit perawat yang memberikan pelayanan di praktik keperawatan mandiri. Kebutuhan akan pelayanan di praktik keperawatan mandiri terus meningkat. Banyak faktor penyebab masih rendahnya minat perawat untuk membuka praktik keperawatan mandiri. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri. Metode penelitian menggunakan *Non experimental* yang bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, menggunakan uji analisis deskriptif untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel diambil dengan metode *Nonprobability Sampling* yang kemudian dilakukan *stratified sampling* sebanyak 317 responden. Hasil penelitian didapatkan mayoritas usia responden 26-35 tahun (76.7%), jenis kelamin perempuan (67.5%), lama kerja 2-5 tahun (76.7%), dan status pekerjaan sebagai tenaga kontrak (86.4%). Faktor yang diteliti terdiri dari faktor intrinsik (harga diri, prestasi, kepuasan kerja, kebutuhan, dan harapan) dan faktor ekstrinsik (jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, kondisi pekerjaan, dan hubungan interpersonal). Hasil uji *chi-square* didapatkan ada pengaruh signifikan antara faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dengan motivasi perawat ( $p$ -value = 0.05). Tidak ada pengaruh antara faktor kepuasan kerja dengan motivasi praktik keperawatan mandiri ( $p$ -value = 0.11). Kesimpulan ada pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik kecuali faktor kepuasan kerja terhadap motivasi praktik keperawatan mandiri ( $p$ -value <0.005). Saran perlu adanya dukungan dari organisasi profesi, praktisi dan profesionalis keperawatan serta pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan motivasi perawat dalam pelaksanaan praktik

keperawatan mandiri.

**Kata kunci** : praktik, motivasi, keperawatan

## **Pendahuluan**

Praktik keperawatan mandiri merupakan tantangan yang harus disikapi oleh profesi keperawatan. Pada awalnya keperawatan tidak mempunyai cara untuk mengontrol praktiknya sendiri, keperawatan seolah-olah bukan suatu profesi mandiri yang didasari ilmu pengetahuan keperawatan. Catatan sejarah menyatakan bahwa pelaksanaan praktik keperawatan hanya terbatas pada pemberian obat-obatan dan pemasangan alat kesehatan. Situasi ini berlanjut hingga dalam praktiknya perawat hanya melaksanakan tugas dan pekerjaan berdasarkan instruksi dokter (Manurung, 2011). Seluruh tugas-tugas keperawatan dibebankan kepada perawat sebagai pelaksana tugas rutinitas.

Praktik keperawatan merupakan pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Perawat dapat memberikan asuhan keperawatan baik di tempat praktik mandiri maupun di fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, puskesmas atau klinik kesehatan. Saat ini masih sedikit perawat yang memberikan pelayanan keperawatan di tempat praktik mandiri. Padahal melalui praktik mandiri, perawat lebih memiliki kesempatan untuk dapat menunjukkan sisi profesionalisme di masyarakat. Penerbitan Undang-undang Keperawatan nomor 38 tahun 2014 yang diperkuat dengan Peraturan Menteri Kesehatan nomor 26 tahun 2019 telah memberikan kepastian hukum bahwa perawat diperkenankan untuk mendirikan tempat praktik keperawatan mandiri baik perorangan maupun berkelompok.

Rendahnya kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional yang harus dikuasai dan dimiliki oleh perawat untuk melakukan praktik keperawatan mandiri merupakan faktor yang tidak dapat disangkal. Bentuk pelayanan yang diberikan di tatanan praktik keperawatan mandiri merupakan masalah klasik yang terus terjadi sampai saat ini. Kebiasaan melakukan praktik pengobatan secara mandiri tanpa pelimpahan wewenang secara mandat dan delegatif dari profesi kedokteran dianggap hal yang biasa. Masih terdapat perawat yang melakukan praktik kedokteran. Kondisi ini diperburuk dengan masih rendahnya pengetahuan masyarakat tentang bentuk praktik keperawatan mandiri yang dimanfaatkan oleh sebagian oknum perawat.

Revolusi paradigma membuka pelayanan praktik keperawatan mandiri harus terus diupayakan. Ketidakterpaduan pemahaman dari perawat itu sendiri tentang praktik keperawatan mandiri masih menjadi issue nyata. Pada kenyataannya sudah banyak perawat yang melakukan praktik pelayanan kesehatan secara mandiri, namun belum sesuai standar. Pelayanan keperawatan di berbagai tempat praktik mandiri belum mencerminkan praktik pelayanan profesional (Ruswadi & Kusnanto, 2010). Perubahan *mainstream* harus dilakukan secara terstruktur, sistematis dan massif bahwa perawat mampu membangun praktik keperawatan mandiri sebagai kontribusi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Masih rendahnya minat perawat untuk melakukan praktik mandiri merupakan tantangan yang harus dijawab. Pada praktik mandiri, perawat relatif lebih independen dalam melakukan kegiatan pelayanan (otonomi). Hal ini merupakan karakteristik yang penting bagi sebuah profesi (Black, 2017). Perawat secara legal dapat menjalankan praktik mandiri berdasarkan kebijakan dan peraturan yang diterbitkan oleh organisasi profesi dan Pemerintah.

Perawat memiliki kesempatan untuk menjalankan peran dan fungsinya secara bebas sesuai standar pada praktik keperawatan mandiri. Kesempatan untuk melakukan upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang merupakan peran perawat secara independen dapat dijalankan secara luas. Peran-peran tersebut dapat lebih mudah terlihat implementasinya saat perawat menjalankan praktik keperawatan mandiri. Melalui praktik mandiri, perawat dapat memberikan pelayanan asuhan yang lebih individual, efektif dan efisien. Perawat dapat mempraktikkan keterampilan dan menerapkan pengetahuan yang akan meningkatkan kepakarannya dalam asuhan keperawatan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja.

Kebutuhan akan pelayanan keperawatan ditempat praktik mandiri terus meningkat. Di Amerika Serikat, ada peningkatan sebanyak 5.6% terhadap pelayanan praktik keperawatan mandiri pada tahun 2012 di California. Hal ini diperkirakan akan meningkat sebanyak 30% hingga tahun 2020 (Wheinberg, 2014). Pada penelitian yang dilakukan oleh Brown D. J. (2007) tentang perspektif konsumen terhadap perawat yang memberi layanan praktik mandiri, ditemukan bahwa 82% responden telah mengetahui tentang praktik keperawatan mandiri dan 58% responden lebih memilih ke praktik perawat sebelum ke dokter. Hal ini menunjukkan bahwa praktik keperawatan mandiri dapat diterima di masyarakat.

Di Wilayah Provinsi DKI Jakarta berdasarkan sistem informasi keanggotaan bulan September tahun 2019 terdaftar ± 43.356 perawat sebagai anggota PPNI. Dari data tersebut hanya 9 perawat (0.02%) yang sudah membuka praktik mandiri. Sedangkan di Wilayah Jakarta Barat, terdapat ± 7.610 perawat, dan belum satupun ada perawat yang membuka praktik mandiri secara legal. Praktik keperawatan mandiri sebenarnya merupakan kesempatan dan peluang bagi perawat. Perawat dapat menjalankan profesionalisme sesuai dengan kewenangannya. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada perawat yang telah membuka praktik mandiri mengatakan motivasi menyelenggarakan praktik keperawatan mandiri untuk mengaplikasikan ilmu keperawatan, mengembangkan profesi keperawatan, meningkatkan keterampilan individu maupun tim, menjadikan tempat praktik sebagai pusat edukasi kepada klien, keluarga dan masyarakat, serta meningkatkan pendapatan secara finansial.

Banyak faktor yang menyebabkan masih rendahnya minat perawat untuk membuka praktik keperawatan mandiri. Identifikasi yang dilakukan Nursalam (2014), menyebutkan bahwa pengalaman melakukan praktik keperawatan, kepemimpinan, percaya diri dan determinasi, pemahaman tentang regulasi yang mengatur praktik keperawatan mandiri, kualifikasi pendidikan, sumber daya keuangan, motivasi dalam mengembangkan jenis serta sifat praktik keperawatan professional merupakan penyebab rendahnya minat perawat membuka praktik mandiri. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

## **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif dengan cross sectional. Tempat, sampel dan tehnik pengambilan sampel: Penelitian dilakukan di seluruh Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat dengan 317 responden berpendidikan Ners dan pengambilan sampel menggunakan metode pendekatan probability sampling yang kemudian distratifikasikan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri menggunakan kuesioner yang di sebarakan melalui *google form*. Penelitian ini telah lolos uji etik dari komisi

etik penelitian Universitas Esa Unggul dengan no surat 014/SPR/AKADEMIK/PSK-FIKES/ESAUNGGUL/XII/2019. Data diolah menggunakan software statistik dan dianalisis menggunakan uji *chi-square* untuk membuktikan adanya hubungan antara dua variabel dengan batas kemaknaan 0,05 apabila nilai *p-value* < 0,05 maka hasil perhitungan statistik bermakna ada hubungan antara kedua variabel, dan apabila *p-value* > 0,05 maka hasil perhitungan statistik tidak bermakna atau tidak terdapat hubungan antara kedua variabel.

## Hasil Penelitian

Gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Gambaran Karakteristik Responden, Faktor-faktor dan Motivasi Perawat di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat Tahun 2019**

Variabel	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Umur		
< 26 tahun	9	2.8
26-35 tahun	247	77.9
>35 tahun	61	19.2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	103	32.5
Perempuan	214	67.5
Masa Kerja		
< 2 tahun	14	4.4
2-5 tahun	243	76.7
>5 tahun	60	18.9
Status Pekerjaan		
Pegawai Kontrak	274	86.4
Pegawai Tetap	18	5.7
Pegawai Negeri Sipil	25	7.9
<b>Motivasi Intrinsik</b>		
<b>Harga diri</b>		
Baik	233	73.5
Kurang	84	26.5
<b>Prestasi</b>		
Baik	249	78.5
Kurang	68	21.5
<b>Kepuasan</b>		
Baik	179	56.5
Kurang	138	43.5
<b>Kebutuhan</b>		
Baik	220	69.4
Kurang	97	30.6
<b>Harapan</b>		
Baik	193	60.9
Kurang	124	39.1
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>		
<b>Jenis dan sifat pekerjaan</b>		
Baik	177	55.8
Kurang	140	44.2

Variabel	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
<b>Kelompok kerja</b>		
Baik	219	69.1
Kurang	98	30.9
<b>Kondisi kerja</b>		
Baik	205	64.7
Kurang	112	35.3
<b>Hubungan interpersonal</b>		
Baik	228	71.9
Kurang	89	28.1
<b>Motivasi</b>		
Tinggi	226	71.3
Rendah	91	28.7
Jumlah	317	100.0

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden mayoritas berada pada usia 26-35 tahun (76.7%), jenis kelamin perempuan (67.5%), lama kerja 2-5 tahun (76.7%), dan status pekerjaan sebagai tenaga kontrak (86.4%).

**Tabel 2**  
**Analisis Hubungan Faktor-faktor dengan Motivasi Perawat**  
**Dalam Melaksanakan Praktik keperawatan mandiri di Jakarta Barat Tahun 2019**

Faktor Motivasi	Motivasi				$\Sigma n$	$\Sigma \%$	<i>p-value*</i>
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%			
<b>Motivasi Intrinsik</b>							
<b>Harga diri</b>							
Baik	152	80.4	37	19.6	189	100	0.001
Kurang	84	65.6	44	34.4	128	100	
<b>Prestasi</b>							
Baik	185	81.1	43	18.9	228	100	0.02
Kurang	36	40.5	53	59.5	89	100	
<b>Kepuasan</b>							
Baik	118	62.4	71	37.6	189	100	0.11
Kurang	40	31.2	88	68.8	128	100	
<b>Kebutuhan</b>							
Baik	146	89.0	18	11.0	164	100	0.02
Kurang	75	49.0	78	51.0	153	100	
<b>Harapan</b>							
Baik	197	77.9	56	22.1	253	100	0.035
Kurang	34	53.1	30	46.9	64	100	
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>							
<b>Jenis &amp; sifat pekerjaan</b>							
Baik	163	85.3	28	14.7	191	100	0.01

Faktor Motivasi	Motivasi				$\Sigma n$	$\Sigma \%$	<i>p-value*</i>
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%			
Kurang	76	60.3	50	39.7	126	100	
Kelompok kerja							
Baik	158	77.1	47	22.9	205	100	0.001
Kurang	49	43.7	63	56.3	112	100	
Kondisi kerja							
Baik	144	79.6	37	20.4	181	100	0.035
Kurang	56	41.2	80	58.8	136	100	
Hubungan interpersonal							
Baik	138	74.6	47	25.4	185	100	0.001
Kurang	60	45.5	72	54.5	132	100	
Jumlah					317	100	

Keterangan: \* Bermakna pada  $\alpha < 0.05$   
 $\Sigma n$  : Jumlah responden  
 $\Sigma \%$  : Jumlah prosentase

Berdasarkan Tabel 2 di atas faktor harga diri menunjukkan bahwa dari 189 responden yang memiliki faktor harga diri baik terdapat 152 responden (80.4%) yang memiliki motivasi tinggi dan 37 responden (19.6%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki faktor harga diri kurang dari 128 responden terdapat 84 responden (65.6%) memiliki motivasi tinggi dan 44 responden (34.4%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p-value = 0.001$  ( $p-value < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor harga diri dengan motivasi.

Faktor prestasi berdasarkan tabel di atas menginformasikan bahwa dari 228 responden yang memiliki faktor prestasi baik terdapat 185 responden (81.1%) yang memiliki motivasi tinggi dan 43 responden (18.9%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki faktor prestasi kurang dari 89 responden terdapat 36 responden (40.5%) memiliki motivasi tinggi dan 53 responden (59.5%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p-value = 0.02$  ( $p-value < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor prestasi dengan motivasi.

Faktor kepuasan berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa dari 189 responden yang memiliki faktor kepuasan baik terdapat 118 responden (62.4%) yang memiliki motivasi tinggi dan 71 responden (37.6%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki faktor kepuasan kurang dari 128 responden terdapat 40 responden (31.2%) memiliki motivasi tinggi dan 88 responden (68.8%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p-value = 0.11$  ( $p-value > 0.05$ ) yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara faktor kepuasan dengan motivasi.

Faktor kebutuhan berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa dari 164 responden yang memiliki faktor kebutuhan baik terdapat 146 responden (89.0%) yang memiliki motivasi tinggi dan 18 responden (11.0%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki faktor kebutuhan kurang dari 153 responden terdapat 75 responden (49.0%) memiliki motivasi tinggi dan 78 responden (51.0%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p-value = 0.02$  ( $p-value < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor kebutuhan dengan motivasi.

Faktor harapan berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 253 responden yang memiliki faktor harapan baik terdapat 197 responden (77.9%) yang memiliki motivasi tinggi dan 56 responden (22.1%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki

faktor harapan kurang dari 64 responden terdapat 34 responden (53.1%) memiliki motivasi tinggi dan 30 responden (46.9%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p\text{-value} = 0.035$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor harapan dengan motivasi.

Faktor jenis dan sifat pekerjaan baik berdasarkan tabel di atas menginformasikan bahwa dari 191 responden yang memiliki faktor jenis dan sifat pekerjaan baik terdapat 163 responden (85.3%) memiliki motivasi tinggi dan 28 responden (14.7%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki faktor jenis dan sifat pekerjaan kurang dari 126 responden terdapat 76 responden (60.3%) memiliki motivasi tinggi dan 50 responden (39.7%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p\text{-value} = 0.01$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor jenis dan sifat pekerjaan dengan motivasi.

Faktor kelompok kerja berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa dari 205 responden yang memiliki faktor kelompok kerja baik terdapat 158 responden (77.1%) memiliki motivasi tinggi dan 47 responden (22.9%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki kelompok kerja kurang dari 112 responden terdapat 49 responden (43.7%) memiliki motivasi tinggi dan 63 responden (56.3%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p\text{-value} = 0.001$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor kelompok kerja dengan motivasi.

Faktor kondisi kerja berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa dari 181 responden yang memiliki faktor kondisi kerja baik terdapat 144 responden (79.6%) memiliki motivasi tinggi dan 37 responden (20.4%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki kondisi kerja kurang dari 136 responden terdapat 56 responden (41.2%) memiliki motivasi tinggi dan 80 responden (58.8%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p\text{-value} = 0.035$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor kondisi kerja dengan motivasi. Penelitian lain mengemukakan hubungan yang bermakna antara persepsi tentang iklim kerja dengan motivasi kerja perawat ( $p < 0,001$ ) (Yayah & Hariyati, 2015).

Faktor hubungan interpersonal berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 185 responden yang memiliki faktor hubungan interpersonal baik terdapat 138 responden (74.6%) memiliki motivasi tinggi dan 47 responden (25.4%) memiliki motivasi rendah. Sedangkan responden yang memiliki kondisi kerja kurang dari 132 responden terdapat 60 responden (45.5%) memiliki motivasi tinggi dan 72 responden (54.5%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi-square* menunjukkan hasil  $p\text{-value} = 0.001$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara faktor kondisi kerja dengan motivasi. Penelitian lain menunjukkan ada pengaruh signifikan antara hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja ( $p < 0,05$ ) (Abdullah, 2014).

## Pembahasan

### Hubungan Faktor Harga Diri dengan Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara faktor harga diri dengan motivasi. Harga diri merupakan hal yang penting bagi perawat. Makin tinggi harga diri perawat maka akan makin tinggi kepercayaan diri perawat. Harga diri yang tinggi akan meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri. Hal tersebut dilengkapi oleh penelitian (Thasinia, 2013) bahwa harga diri dapat memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasi kerja. Harga diri sangat berharga dan berpengaruh dalam memotivasi diri untuk melaksanakan praktik keperawatan mandiri. Harga diri merupakan penilaian seseorang terhadap keberhargaan dirinya baik secara fisik, intelektual, emosional, maupun moral yang diperoleh dari hasil interaksinya dengan lingkungannya dan penghargaan, penerimaan serta perlakuan orang lain terhadap dirinya. Selanjutnya (Nursalam, 2014) menyatakan bahwa harga diri merupakan suatu penilaian pribadi tentang penghargaan yang diekspresikan didalam sikap individu terhadap dirinya sendiri. Lebih jauh lagi Coopersmith menerangkan bahwa harga diri dalam perkembangannya terbentuk dari

interaksi individu dengan lingkungannya dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan dan perlakuan orang lain terhadap dirinya.

Perawat yang mampu mengaplikasikan praktik mandiri merupakan individu yang puas atas karakter dan kemampuan dirinya. Mereka akan memberikan penghargaan yang positif dalam dirinya, sehingga akan menumbuhkan rasa percaya diri, aktif dan berhasil dalam melaksanakan praktik mandiri. Hal ini menjadi kontribusi terhadap peningkatan motivasi diri. Sedangkan individu yang memiliki harga diri yang rendah adalah individu yang tidak puas dengan karakteristik dan kemampuan diri, terfokus pada kelemahannya, hilang kepercayaan dirinya, sehingga mereka akan merasa tidak aman dan sulit untuk mengekspresikan dirinya dalam lingkungan. Rendahnya harga diri ini dapat membawa pengaruh kurang baik bagi perilaku individu dalam kehidupannya (Badri & Aziz, 2011).

### **Hubungan Faktor Prestasi dengan Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara faktor prestasi dengan motivasi. Seorang perawat berprestasi lebih termotivasi dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri. Perawat yang berprestasi memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan. Hal itu didukung oleh pendapat (Cahyani, Wahyuni, & Kurniawan, 2016) menyatakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang yaitu prestasi kerja. Ada korelasi signifikan antara pengakuan akan prestasi kerja dengan motivasi bekerja (Astuti & Zulaifah, 2017). Pengakuan atas prestasi menjadi faktor yang berpengaruh dengan motivasi kerja perawat (Makatiho, Tilaar, & Rateg, 2014). Pengakuan dan penghargaan akan prestasi melaksanakan praktik mandiri merupakan salah satu motivator dalam meningkatkan kinerja. Pengakuan yang didapat meliputi pujian, penghargaan, dan perhatian baik dari organisasi profesi; rekan kerja; pasien; dan masyarakat secara luas mengenai prestasi kerja yang dilakukan. Perawat yang melaksanakan praktik mandiri akan merasa bahwa pekerjaan sebagai perawat yang telah dilakukan mendapat apresiasi yang sesuai dari lingkungannya. Ini akan menjadi sumber motivasi yang dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien memiliki kesabaran, empati dan kasih sayang yang sangat penting dalam hubungan perawat – pasien. Sikap perawat tersebut menggambarkan kehadiran perawat yang sangat empatik. Perawat merasakan penderitaan yang dirasakan pasien dalam melaksanakan praktik keperawatan. Itu sebagai pengakuan prestasi dari masyarakat yang dapat menjadi dukungan transformasi interaksi praktik mandiri keperawatan yang terapeutik (White, 2014).

### **Hubungan Faktor Kepuasan dengan Motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor kepuasan dengan motivasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tempat kerja, usia dan jenis kelamin sehingga mempengaruhi hasil penelitian. Hal itu didukung oleh penelitian (Wolo, Trisnawati, & Wiryadi, 2015) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Pendapat berbeda dikemukakan oleh (Krisdayanto, 2010) yang menyoroti bahwa motivasi dipengaruhi aspek kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan manifestasi persepsi seseorang dan merupakan komparasi hasil dengan harapan. Kepuasan kerja perawat masih menunjukkan angka yang rendah (Munyewende et al., 2014). Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang akan memiliki derajat kepuasan yang bervariasi karena dipengaruhi oleh persepsi yang ada pada dirinya. Kepuasan kerja perawat merupakan fenomena yang patut mendapat perhatian karena mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pelayanan yang diberikan. Kepuasan kerja menjadi faktor penentu dari perilaku anggota organisasi (Scott et al., 2014).

Praktik keperawatan mandiri menjadi salah satu pilihan bagi perawat yang merasa tidak puas dengan tempat kerja yang sekarang. Perawat memiliki kebebasan menentukan berbagai aspek yang menjadi penyebab ketidakpuasan. Gaji, lingkungan kerja, dan berbagai faktor



lainnya dapat dikondisikan sesuai keinginan ditempat praktik mandiri. Yang terakhir, tingkat kepuasan perawat akan disesuaikan dengan derajat kemampuan melakukan praktik mandiri. Perawat akan mengukur tingkat kepuasannya sesuai dengan kemampuan melaksanakan praktik mandiri.

### **Hubungan Faktor Kebutuhan dengan Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara faktor kebutuhan dengan motivasi. Perawat sebagai profesi mandiri memiliki kebutuhan untuk dihargai dan diakui keberadaannya. Kebutuhan akan penghargaan dapat memotivasi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang aman. Praktik keperawatan mandiri dapat meningkatkan motivasi perawat dalam memenuhi kebutuhan. Kompleksitas konsep motivasi menjelaskan berbagai definisi, tetapi kebanyakan literatur menunjukkan bahwa seseorang memiliki kebutuhan sehingga tingkat motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa jauh kebutuhan ini terpenuhi (Al Maqbali, 2015).

Teori Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan, kebutuhan ini akan memotivasi seseorang untuk memenuhinya. Dimana individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebelum bekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Silva et al., 2017). Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak lagi memotivasi, sehingga kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Kebutuhan dalam pertimbangan hierarki maslow yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial/ memiliki, harga diri, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Masing-masing kebutuhan ini memiliki karakteristik khusus. Pandangan analitik perilaku berfokus pada bagaimana memenuhi setiap tingkat kebutuhan dengan tingkat motivasi tertentu (Harrigan & Commons, 2015).

Kebutuhan akan melaksanakan praktik keperawatan mandiri merupakan bagian dari aktualisasi diri. Melalui praktik mandiri, perawat dapat mengaktualisasikan semua kemampuan dan potensi yang dimiliki hingga menjadi seperti yang dicita-citakan oleh diri dan profesinya. Praktik mandiri merupakan bagian dari kebutuhan profesi yang belum banyak di aplikasikan sampai saat ini. Disatu sisi, praktik mandiri merupakan bagian dari kebutuhan untuk membuktikan eksistensi profesi dimata masyarakat dan profesi lain. Disisi lain, masih sedikit perawat yang mengaplikasikan praktik mandiri secara nyata sesuai dengan standar yang berlaku.

### **Hubungan Faktor Harapan dengan Motivasi**

Hasil penelitian menginformasikan bahwa ada hubungan antara harapan dan motivasi. Perawat yang memiliki harapan yang positif akan memiliki motivasi yang baik. Kesuksesan perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri merupakan harapan dari perawat. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian (Robbins & Judge, 2017) bahwa harapan merupakan prediktor mutlak terhadap motivasi. Harapan tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan energy untuk melakukan aktivitas. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa harapan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Teori ini memusatkan ketertarikan pada hubungan yaitu seseorang memiliki kecenderungan melakukan usaha terbaik (motivasi) pada pekerjaan untuk mendapatkan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja yang baik diharapkan akan berdampak pada pemberian imbalan/ kompensasi. Terakhir, imbalan yang diterima seseorang apakah sesuai dengan yang diinginkan/ diharapkan. Praktik keperawatan mandiri merupakan harapan bagi perawat untuk memotivasi diri melakukan usaha terbaik. Usaha ini akan melahirkan semangat dalam bekerja yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan/ kesejahteraan. Harapan akan kesejahteraan yang lebih layak melahirkan konsekuensi peningkatan kinerja. Melalui praktik mandiri, perawat bersemangat mengkapasitasi diri dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar pelayanan asuhan keperawatan.

### **Hubungan Faktor Jenis dan sifat pekerjaan dengan Motivasi**

Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor jenis dan sifat pekerjaan dengan motivasi. Karakteristik yang terdapat di dalam sebuah pekerjaan

dapat menjadi faktor motivasi dalam bekerja. Praktik keperawatan mandiri merupakan pemberian asuhan yang diberikan sesuai dengan klien sarannya. Praktik keperawatan mandiri merupakan strategi profesi keperawatan untuk mendekatkan pelayanan keperawatan kepada masyarakat. Melalui praktik mandiri, masyarakat dikenalkan bahwa profesi perawat mampu melaksanakan praktik secara mandiri. Keterampilan perawat diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Motivasi kerja akan meningkat atau menurun pada diri perawat jika suatu pekerjaan dianggap sulit atau mudah dikerjakan, serta perasaan bahwa kemampuannya diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Perawat akan melakukan pekerjaan dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan untuk memaksimalkan kemampuannya. Praktik keperawatan mandiri akan memaksimalkan perawat untuk mengeksplorasi kemampuannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sulistyarini, 2013) dan (Wolo et al., 2015) yang menyatakan salah satu faktor pekerjaan yang memengaruhi motivasi kerja yaitu karaktersitik (jenis dan sifat) serta kondisi pekerjaan itu sendiri.

### **Hubungan Faktor Kelompok Kerja dengan Motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan ada hubungan signifikan antara faktor kelompok kerja dengan motivasi. Banyak faktor memengaruhi motivasi seseorang. Salah satu yang perlu dicermati adalah kelompok kerja. Pada praktik keperawatan mandiri, perawat dapat membentuk kelompok untuk melaksanakan praktik mandiri. Melalui praktik berkelompok, perawat dapat bekerjasama memberikan pelayanan keperawatan secara holistik kepada klien berdasarkan pada standar praktik yang berlaku. Kelompok kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian tujuan (Bakari et al., 2017). Hal ini disebabkan karena adanya kelompok kerja yang menyenangkan membuat perawat akan melakukan praktik mandiri lebih bergairah dan bersemangat. Kelompok kerja yang baik, nyaman, ramah akan mempengaruhi perawat dalam melakukan praktik mandiri. Kelompok kerja merupakan bagian dari aspek psikologis pekerjaan yang harus didukung oleh suasana yang kondusif. Situasi yang nyaman dengan rekan-rekan sejawat merupakan syarat wajib untuk terus membina hubungan yang baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas asuhan yang diberikan pada pasien (Weber, 2018).

### **Hubungan Faktor Kondisi Kerja dengan Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara faktor kelompok kerja dengan motivasi. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja. Pada praktik keperawatan mandiri, perawat dapat menciptakan dan modifikasi kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap perawat dalam melaksanakan praktik mandiri. Kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan akan meningkatkan kinerja. Suatu kondisi kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Penentuan dan penciptaan kondisi kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Sebaliknya apabila kondisi kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Cahyani, Wahyuni, & Kurniawan, 2016) bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang yaitu kondisi kerja.

### **Hubungan Faktor Hubungan Interpersonal dengan Motivasi**

Hasil penelitian menginformasikan bahwa ada hubungan signifikan antara faktor hubungan interpersonal dengan motivasi. Relasi interpersonal mencerminkan keinginan untuk memiliki hubungan yang ramah dan akrab dengan orang lain dalam lingkungan organisasi. Seseorang yang tinggi dalam dimensi relasi interpersonal cenderung menyediakan waktu yang cukup untuk mencari interaksi dengan orang lain. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Aswat, 2010) dan (Zahara, Sitorus, & Sabri, 2011) bahwa salah satu faktor yang

memengaruhi motivasi seseorang adalah hubungan interpersonal.

Kebutuhan akan relasi interpersonal yang kuat akan melakukan aktivitas tim di mana interdependensi dan kerjasama dengan orang lain adalah yang terpenting. Tingkat afiliasi yang tinggi memotivasi seseorang untuk bersimpati dan mengakomodasi kebutuhan lainnya (Smith et al., 2012). Relasi ini akan memunculkan semangat pada perawat yang hendak melaksanakan praktik mandiri. Perawat dapat meminta informasi dan bertukar pendapat (*sharing*) dengan rekan sejawat lainnya tentang segala aspek yang diperlukan pada praktik mandiri. Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang (Atefi, Abdullah, & Wong, 2014), khususnya ketika perawat ingin membuka praktik mandiri.

## Kesimpulan

Terdapat hubungan signifikan antara faktor motivasi intrinsik (harga diri prestasi, kebutuhan, dan harapan) dan motivasi ekstrinsik (jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, kondisi pekerjaan, dan hubungan interpersonal) dengan motivasi perawat melaksanakan praktik mandiri dengan nilai *p-value* < 0.05. Tidak terdapat hubungan antara faktor kepuasan dengan motivasi, dengan nilai *p-value* = 0.11.

## Ucapan Terimakasih

Terimakasih disampaikan kepada seluruh perawat dan sejawat sekalian yang terlibat dalam penelitian ini, kepada dosen pembimbing yang selalu memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penelitian ini, serta kepada dosen penguji, dan seluruh elemen yang terlibat dalam penelitian ini, semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar untuk mengembangkan penelitian selanjutnya terkait praktik keperawatan mandiri dan motivasi dengan menggunakan metode pendekatan yang berbeda.

## Referensi

- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 76–85.
- Krisdiyanto, A. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Makatiho, J. G., Tilaar, C., & Ratag, B. (2014). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.
- Manurung, Santa. (2011). *Keperawatan Profesional*. Jakarta: Trans Info Media
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Ed. Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruswadi, I. & Kusnanto, H. (2010). Evaluasi Praktik keperawatan mandiri Berdasarkan Kaidah Asuhan Keperawatan Di Kabupaten Indramayu.
- Undang-undang RI. Nomor 38 (2014). Tentang Keperawatan
- Bakari, H., Hunjra, A. I., Shabbir, G., & Niazi, K. (2017). How does authentic leadership influence planned organizational change? the role of employees' perceptions : integration of theory of planned behavior and lewin' s three step model. *Journal of Change Management*, 0(0), 1–33. <https://doi.org/10.1080/14697017.2017.1299370>
- Munyewende, P. O., Rispel, L. C., & Chirwa, T. (2014). Positive practice environments influence job satisfaction of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Human Resources for Health*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-27>
- Scott, P. A., Matthews, A., & Kirwan, M. (2014). What is nursing in the 21st century and what does the 21st century health system require of nursing? *Nursing Philosophy*, 15(1), 23–34. <https://doi.org/10.1111/nup.12032>
- Silva, E., Monteiro, F., Santos, S., Joventino, E., & Rouberte. (2017). Mapping of nursing activities related to diagnosis: delayed growth and development. *Rev Rene*, 18(2), 234–241.

<https://doi.org/10.15253/2175-6783.2017000200013>

Weber, N. M. (2018). *When disaster strikes : a training intervention to improve nurses' confidence and preparedness for the surge*.

White, L. (2014). Mindfulness in nursing: An evolutionary concept analysis. *Journal of Advanced Nursing, 70*(2), 282–294. <https://doi.org/10.1111/jan.12182>

Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *JKI, 14*(2001), 73–82.